

## Neues beim Jobticket

Sie können ab nächstem Jahr Ihren Arbeitnehmern noch günstiger bei der Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln unter die Arme greifen:

Handelte es sich bisher bei der verbilligten oder unentgeltlichen Überlassung eines sogenannten Jobtickets grundsätzlich um einen steuer- und sozialversicherungspflichtigen Sachbezug, ändert sich dies zum 01.01.2019: Ab dem neuen Jahr muss für ein Jobticket kein geldwerter Vorteil mehr versteuert werden. Damit sollen Arbeitnehmer angeregt werden, verstärkt öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Einer entsprechenden Gesetzesänderung hat der Bundesrat am 23.11.2018 zugestimmt.

Voraussetzung für die Steuerbefreiung ist,

- dass das Jobticket zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird,
- die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel im Linienverkehr durch den Arbeitnehmer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte. Damit ist die Bezuschussung von Taxifahrten oder Flügen durch den Arbeitgeber nicht begünstigt.

Eine Nutzung des Jobtickets für Privatfahrten soll unschädlich sein.

Sie können also entweder

- die Fahrscheine direkt unentgeltlich oder verbilligt überlassen oder aber
- dem Arbeitnehmer auch Zuschüsse zum Erwerb von Tickets gewähren.

Einziges Wermutstropfen: Die Steuerbefreiung muss auf die Entfernungspauschale angerechnet werden.

(Gesetz zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen bei Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften („Jahressteuergesetz 2018“), § 3 Nummer 15 EStG-neu)

## Neues bei Betriebsfahrrädern

Auch Fahrradfahren wird interessanter: Die private Nutzung eines betrieblichen Fahrrads oder Elektrofahrads, das Sie Ihren Arbeitnehmer überlassen ist ab dem 01.01.2019 nicht mehr lohnsteuerpflichtig (§ 3 Nr. 37 EStG-neu).

Wie beim Firmenwagen müssen die Arbeitnehmer bisher auch beim Firmenfahrrad einen geldwerten Vorteil in Höhe von 1% des Listenpreises p.m. versteuern. Dieser Betrag unterliegt bisher ebenfalls der Sozialversicherung. Ab dem 01.01.2019 führt nun die private Nutzung eines Betriebsfahrrades weder zu einer Belastung mit Lohnsteuer noch zur Abgabe von Sozialversicherungsbeiträgen. Anders ist dies nur bei Elektrofahrrädern, die verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeuge einzuordnen sind (z.B. Elektrofahrräder, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 km/h unterstützt). In diesen Fällen greift die Steuerbefreiung nicht, es gelten die Regeln der Dienstwagenbesteuerung.

## Neues bei Elektro-Dienstwagen und Hybridfahrzeugen

Ab dem 01.01.2019 werden zudem Fahrer von E-Dienstwagen und Hybridfahrzeugen entlastet: Musste bisher die Privatnutzung mit 1% des inländischen Listenpreises p.m. versteuert werden, halbiert sich dies für E-Autos, die nach dem 31.12.2018 und vor dem 01.01.2022 angeschafft werden, auf 0,5% des Bruttolistenpreises.

Die Neuregelung gilt auch für extern aufladbare Hybridelektrofahrzeuge, dies aber nur dann, wenn die Hybridfahrzeuge eine elektrische Mindestreichweite von 40 Kilometern oder eine Höchstemission von 50 g CO<sub>2</sub> pro Kilometer erreichen.

(§ 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 und 3 EStG-neu)

Im Auftrag des  
WBO erstellt!

Eine Weitergabe  
dieses Steuertipps  
an Dritte ist nicht  
gestattet.

## Kurzfristige Beschäftigung: ~~Wieder 50 statt 70!~~ Zeitgrenzen bleiben weiter bestehen

Aushilfen oder Saisonkräfte werden oft nur für einen überschaubaren Zeitraum benötigt. Häufig werden sie im Rahmen einer so genannten kurzfristigen Beschäftigung eingesetzt. Diese ist von vornherein auf einen bestimmten Zeitraum begrenzt.

Mit Einführung des Mindestlohns ab dem 01.01.2015 wurde auch die Höchstgrenze für kurzfristige Beschäftigungen für einen Übergangszeitraum ausgeweitet. ~~Bis Ende 2018 gelten noch folgende Grenzen, bis zu deren Einhaltung man von einer kurzfristigen Beschäftigung sprechen kann: und zwar auf~~

- drei Monate, wenn der Arbeitnehmer (AN) an mindestens fünf Tagen pro Woche arbeitet oder
- 70 Arbeitstage, wenn der AN regelmäßig weniger als an fünf Tagen/Woche beschäftigt ist.

Diese Grenzen gelten grundsätzlich für alle kurzfristigen Tätigkeiten innerhalb eines Kalenderjahres, aber auch für jahresübergreifende Beschäftigungen, die von vornherein auf drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet sind. Auf die Höhe des Entgeltes kommt es hierbei nicht an. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen innerhalb eines Kalenderjahres werden zusammengerechnet. Liegen die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung vor, ist das Entgelt nicht der Sozialversicherung zu unterwerfen.

~~Die Anhebung der Zeitgrenzen ist aber bis zum 31.12.2018 befristet. Ab 01.01.2019 gelten wieder die alten Grenzen: Die Tätigkeit darf dann von vornherein nur für die Dauer von **2 Monaten bzw. 50 Arbeitstagen** angelegt sein, andernfalls kann nicht mehr von einer kurzfristigen Beschäftigung ausgegangen werden. Werden diese Grenzen überschritten, liegt eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit vor.~~

~~Ein entsprechender Antrag der FDP-Fraktion, die aktuellen Höchstgrenzen von 70 Tagen bzw. 3 Kalendermonaten auch über den 31.12.2018 hinaus anzuwenden, fand im Bundestag keine Zustimmung (Beschluss des Qualifizierungschancengesetz durch den Bundestag am 30.11.2018, Quelle: homepage des deutschen Bundestages / Dokumente / Textarchiv / 2018 / Politikfeld „Arbeit“, Beitrag vom 30.11.2018, „Bundestag senkt Beitrag zur Arbeitslosenversicherung“)~~

Die Anhebung der Zeitgrenzen ist durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 11.08.2014 nur bis zum 31.12.2018 befristet. Durch das Qualifizierungschancengesetz, das Mitte Dezember 2018 beschlossen wurde, werden die Zeitgrenzen jedoch beibehalten, mit der Folge, dass diese auch über den 31.12.2018 hinaus gelten. Eine kurzfristige Beschäftigung darf also auch weiterhin im Vorhinein nur für die Dauer von **drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen** angelegt sein, andernfalls kann nicht mehr von einer kurzfristigen Beschäftigung ausgegangen werden. Werden die Grenzen überschritten, liegt eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit vor.

Der Steuertipp wurde nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr, von der **Steuerberaterin und Rechtsanwältin Stephanie Holtkötter**, München im Auftrag des WBO **erstellt** & ersetzt in keinem Fall die eingehende Erklärung & Beratung Ihres steuerlichen oder rechtlichen Beraters.

Seite 2 von 4

**2019: Gelegentlich und unvorhersehbar nur noch 2-mal p.a.**

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 € nicht überschreitet.

Bei der monatlichen Verdienstgrenze von 450 € handelt es sich um einen Durchschnittswert. Ein Überschreiten der 450 €-Grenze ist also möglich, solange der tatsächliche Verdienst im Monatsdurchschnitt nicht über 450 € liegt, d.h. die Grenze von maximal 5.400 € im Jahr eingehalten wird.

Ein gelegentliches und nicht vorhersehbares (z.B. Krankheitsvertretung) Überschreiten ist allerdings unschädlich und führt nicht zur Versicherungspflicht des Arbeitnehmers, auch wenn dadurch die Jahresentgeltgrenze von 5.400 € überschritten wird. Dabei ist als gelegentlich seit dem 01.01.2015 ein Zeitraum von bis zu drei Monaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen.

Bitte beachten Sie aber, dass **ab dem 01.01.2019** wieder die alte Rechtslage, die bereits bis zum 31.12.2014 Gültigkeit hatte, greift. Dann wird nur noch ein Zeitraum von bis zu zwei Monaten als gelegentlich anerkannt. Überschreitet der Arbeitnehmer innerhalb eines Betrachtungszeitraumes von 12 Monaten bereits zum dritten Mal die Entgeltgrenze von 450 €, ist dies ab 2019 schädlich und führt zur Sozialversicherungspflicht.

Wichtig: Diese Ausnahmeregel des unschädlichen gelegentlichen und unvorhergesehenen Überschreitens gilt nicht für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, in denen der Arbeitnehmer bereits laufend je nach Arbeitsanfall schwankend bezahlt wird. In diesen Fällen muss zwingend die Entgeltgrenze von 5.400 € p.a. eingehalten werden.

**Zentrale Neuerungen bei den Gutscheinen**

Für Gutscheine gelten ab dem 01.01.2019 EU-weit neue Regelungen:

Haben wir bisher unterschieden zwischen Wert- und Sachgutscheinen, ist ab dem neuen Jahr zu differenzieren zwischen Ein- und Mehrzweckgutscheinen.

Ein **Einzweckgutschein** liegt dann vor, wenn schon im Zeitpunkt der Ausgabe durch den Unternehmer bereits folgende Punkte klar sind:

- Wo wird die Leistung erbracht?
- Wie hoch ist die abzuführende Umsatzsteuer für diese Leistung?

Ist ein Einzweckgutschein gegeben, ist die Leistung bereits mit der Ausgabe des Gutscheins der Umsatzsteuer zu unterwerfen.

*Beispiel:*

*Ein Unternehmer U betreibt in München ein Restaurant. Sein Speiseangebot kann man nur vor Ort verzehren, Speisen zum mitnehmen gibt es nicht.*

*Das gesamte Leistungsangebot des U unterliegt daher 19% Umsatzsteuer, der Ort der Leistung ist immer München.*

*Nun kauft X einen Wertgutschein in Höhe von 50 € bei U.*

Im Auftrag des  
WBO erstellt!

Eine Weitergabe  
dieses Steuertipps  
an Dritte ist nicht  
gestattet.

Der Steuertipp wurde nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr, von der **Steuerberaterin und Rechtsanwältin Stephanie Holtkötter**, München im Auftrag des WBO **erstellt** & ersetzt in keinem Fall die eingehende Erklärung & Beratung Ihres steuerlichen oder rechtlichen Beraters.

Seite 3 von 4

*Nach neuem Recht handelt es sich bei diesem Gutschein um einen Einzweckgutschein. Die 50 € sind sofort der Umsatzbesteuerung zu unterwerfen, denn der Ort der Leistung des U steht bereits fest, ebenso die Höhe der abzuführenden Umsatzsteuer (19% aus 50 €).*

*Nach bisherigem Recht handelt es sich bei diesem 50 € - Gutschein lediglich um einen Wertgutschein, der erst bei seiner Einlösung der Umsatzsteuer unterliegt.*

Können diese beiden vorstehend aufgelisteten Fragen (Ort der Leistung, Höhe der Umsatzsteuer) hingegen nicht bereits bei Ausgabe des Gutscheins beantwortet werden, liegt ein so genannter **Mehrzweckgutschein** vor.

Der Mehrzweckgutschein gilt umsatzsteuerlich wie der bisherige Wertgutschein als Umtausch eines Zahlungsmittels. Die Leistung muss in diesem Fall erst dann versteuert werden, wenn der Gutschein eingelöst wird.

*Beispiel:*

*Wie oben, allerdings liefert U seine Speisen auch außer Haus. Damit gibt es in seinem Sortiment Leistungen, die dem ermäßigten Steuersatz von 7% unterliegen und Leistungen, die dem Regelsteuersatz von 19% unterliegen. Der Gutschein über 50 € kann in unserem Beispiel sowohl für den Restaurantbesuch vor Ort als auch für Lieferungen von Speisen außer Haus verwendet werden. Damit steht bei Ausgabe des Gutscheins die abzuführende Umsatzsteuer noch nicht fest. Es handelt sich um einen Mehrzweckgutschein, die Umsatzsteuer ist erst bei Einlösung abzuführen.*

**Wichtig!** Nur auf den ersten Blick mag diese Unterscheidung zwischen Ein- und Mehrzweckgutscheinen inhaltlich der bisherigen Unterscheidung zwischen Sach- und Wertgutscheinen gleichen. Im Detail bestehen aber Unterschiede. Daher sollten Sie, sofern Sie in Ihrem Unternehmen Gutscheine ausgeben, die ab dem 01.01.2019 ausgegebenen Gutscheine kenntlich machen, zum Beispiel durch eine Änderung in der Nummerierung und sinnvollerweise durch Verbuchung auf einem separaten Buchhaltungskonto.

Einige Fragen sind in diesem Zusammenhang noch ungeklärt, die voraussichtlich erst durch eine Stellungnahme der Finanzverwaltung beantwortet werden können. Sobald eine solche vorliegt, werden wir Sie wie gewohnt informieren.

Im Auftrag des  
WBO erstellt!

Eine Weitergabe  
dieses Steuertipps  
an Dritte ist nicht  
gestattet.

Der Steuertipp wurde nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr, von der **Steuerberaterin und Rechtsanwältin Stephanie Holtkötter**, München im Auftrag des WBO **erstellt** & ersetzt in keinem Fall die eingehende Erklärung & Beratung Ihres steuerlichen oder rechtlichen Beraters.

Seite 4 von 4