

Lohn und Gehalt 2

Marita Schwarzbach

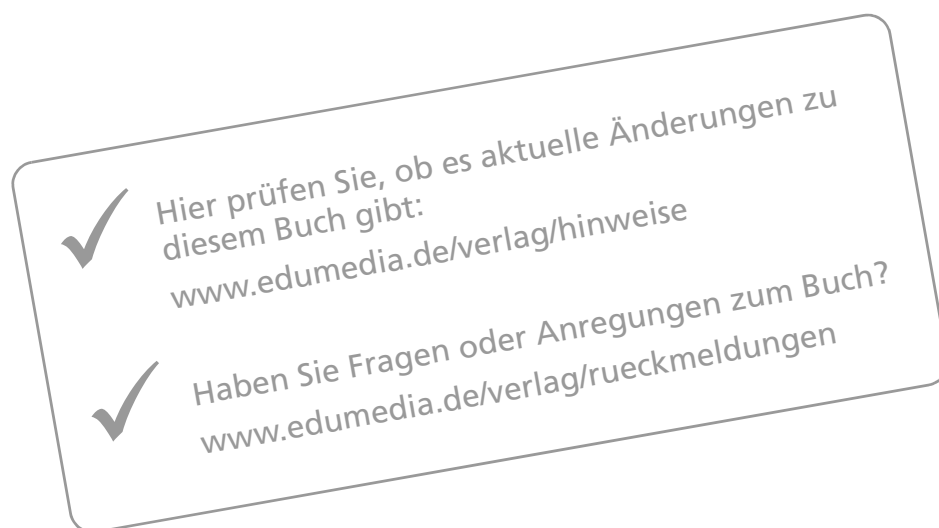
Lohn und Gehalt 2

Autorinnen:

Marita Schwarzbach,
Dozentin für Lohn und Gehalt, Rechnungswesen

Ursula Rohrlack,
*Freie Dozentin für Rechnungswesen sowie Lohn und Gehalt
an verschiedenen Berliner Volkshochschulen und anderen Bildungsträgern,
Mitglied des Prüfungsausschusses Lohn und Gehalt der Xpert Business Prüfungszentrale Deutschland*

Herausgeber:
Dr. Bernd Arnold,
Leiter Xpert Business Deutschland



1. Auflage, Druckversion vom 27.08.2018, POD-13.1.1

Verlag: EduMedia GmbH, Augustenstraße 22/24, 70178 Stuttgart
Redaktion: Julia Koschig
Layout, Satz und Druck: Schlötel GmbH, Arnoldstraße 13, 04299 Leipzig
Printed in Germany

© 2006 - 2018 EduMedia GmbH, Stuttgart

Alle Rechte, insbesondere das Recht zu Vervielfältigung, Verbreitung oder Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden. Der Verlag haftet nicht für mögliche negative Folgen, die aus der Anwendung des Materials entstehen. Der Haftungsausschluss ist in den AGB der EduMedia GmbH geregelt (www.edumedia.de/agb).

Internetadresse: <http://www.edumedia.de>

ISBN 978-3-86718-504-2

Lernen leicht gemacht!

Für Ihren optimalen Lernerfolg enthält dieses Buch ...

Basiswissen:

verständliche Texte, hilfreiche Grafiken und Tabellen

Beispiele:

Anwendungsszenarien aus der beruflichen Praxis

Wissenskontrollfragen:

das erworbene Wissen wiedergeben

Übungen:

das erworbene Wissen anwenden

Glossar:

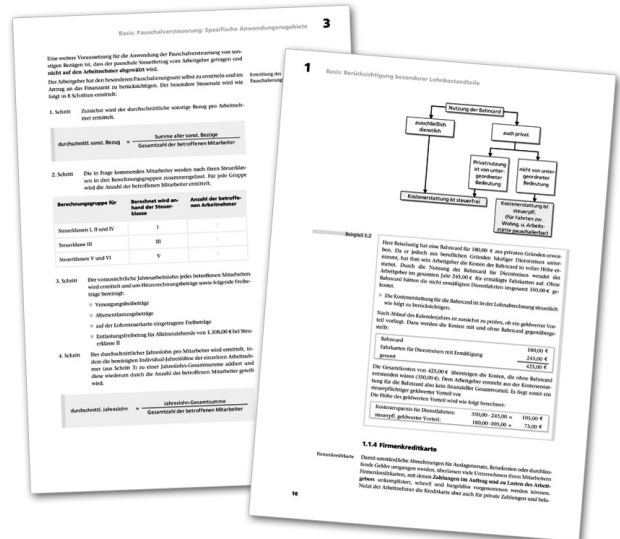
die wichtigsten Fachbegriffe auf einen Blick

Anhang:

Formulare, Übersichten und Lernhilfen

Lohnsteuertabelle:

Übungs-Lohnsteuertabelle zur Bearbeitung der Übungen



Was Sie wissen sollten ...

Damit unsere Unterrichtsmaterialien lebendig und lesbar bleiben, haben wir in dem vorliegenden Band auf Wortungetüme wie „LeserInnen“ u. ä. verzichtet und stattdessen die männliche Form verwendet. Bitte haben Sie Verständnis für unser Vorgehen, liebe Leserin. Sie sind selbstverständlich ebenso gemeint, wenn wir z. B. von „dem Arbeitgeber“ oder „dem Beschäftigten“ sprechen.

Unser Unterrichtsmaterial soll Kursteilnehmenden helfen, Zusammenhänge zu erkennen und Verfahren zu erlernen - unabhängig von den im konkreten Einzelfall eingesetzten Rechenwerten. Aus didaktischen Gründen wurden daher die in Beispielen und Übungen verwendeten Lohnsteuerbeträge und Vorsorgeaufwendungen nicht aus der aktuellen Lohnsteuertabelle, sondern aus der beiliegenden Übungs-Lohnsteuertabelle ermittelt.

Bei der Ermittlung der Lohnsteuerbeträge wird in den Beispielen, wie auch in den Aufgaben, auf die Ermittlung der tatsächlichen Vorsorgeaufwendungen verzichtet. Es sind die beigefügten Muster-Lohnsteuertabellen (A und B) zu verwenden.

Wird der Begriff Ehegatten verwendet, sind damit auch gleichzeitig Lebenspartnerschaften gemeint. Weiterhin werden die Begriffe Arbeitsverhältnis und Dienstverhältnis synonym verwendet – auf Ausnahmen wird an gegebener Stelle hingewiesen.

So kommen Sie weiter:

Dieses Buch führt Sie zum Xpert Business Zertifikat

Lohn und Gehalt 2

Dies ist u.a. Bestandteil folgender Abschlüsse:

Geprüfte Fachkraft Lohn und Gehalt

- Lohn und Gehalt 1
- Lohn und Gehalt 2
- Lohn und Gehalt 3 (EDV)
DATEV oder Lexware

Buchhalter/in (XB) Finanz- und Lohnbuchhalter/in

- Finanzbuchführung 2
- Finanzbuchführung 3 (EDV)
DATEV oder Lexware
- Finanzwirtschaft
- Kosten- und Leistungsrechnung
- Lohn und Gehalt 2
- Lohn und Gehalt 3 (EDV)
DATEV oder Lexware

Xpert Business Abschlüsse Betriebswirtschaft									
	Geprüfte Fachkraft (XB)				Buchhalter/in (XB)			Manager/in (XB) Betriebswirtschaft	
	Finanzbuchführung	Internes Rechnungswesen	Externes Rechnungswesen	Lohn und Gehalt	Finanzbuchhalter/in	Personal- und Lohnbuchhalter/in	Finanz- und Lohnbuchhalter/in	Rechnungswesen und Controlling	Rechnungswesen Lohn Controlling
Finanzbuchführung (1)	●	●							●
Finanzbuchführung (2)	●		●		●		●	●	●
Finanzbuchführung (3) EDV	●				●		●		●
Bilanzierung			●		●		●	●	●
Finanzwirtschaft		●			●		●	●	●
Kosten- und Leistungsrechnung		●			●		●	●	●
Controlling		●						●	●
Betriebliche Steuerpraxis			●					●	●
Lohn und Gehalt (1)				●				●	●
Lohn und Gehalt (2)				●		●	●		●
Lohn und Gehalt (3) EDV				●		●	●		●
Personalwirtschaft						●			●
Personale Kompetenzen	Teamentwicklung, Projektmanagement, Moderationstraining, Wirksam vortragen								●

Kooperierende Hochschulen und Handwerkskammern rechnen Xpert Business Abschlüsse als Studienleistung an. Nähere Informationen dazu finden Sie unter www.xpert-business.eu.

Bitte informieren Sie sich bei Ihrer Volkshochschule oder der Xpert Business Prüfungszentrale Deutschland.



Xpert Business Prüfungszentrale Deutschland
Sofia Kaltzidou

Tel. 0711 - 7590036
E-Mail: kaltzidou@vhs-bw.de
Web: www.xpert-business.eu

Xpert Business Kurs- und Zertifikatssystem



Xpert Business (XB) ist das bundeseinheitliche Kurs- und Zertifikatssystem für kaufmännische und betriebswirtschaftliche Weiterbildung an Volkshochschulen und vielen weiteren Bildungsinstituten. XB-Kurse vermitteln seit über 10 Jahren fundierte Kompetenzen vom Einstieg bis zum Hochschulniveau.

Bundesweit anerkannt. Praxisnah. Aktuell.

Die Kurse zeichnen sich durch ihre besondere Praxisnähe und Aktualität aus: Von Anfang an lernen Sie anhand von aktuellen Beispielen und entwickeln Fähigkeiten, die Sie direkt im beruflichen Alltag einsetzen können. Dabei unterstützen Sie die vorliegenden Lehr- und Übungsmaterialien, welche passgenau auf die Xpert Business-Lernzielkataloge und Prüfungen abgestimmt sind.

[www.xpert-business.eu/
lernzielkataloge](http://www.xpert-business.eu/lernzielkataloge)

Die XB-Zertifikate und Abschlüsse werden an kooperierenden Kammern und Hochschulen als Studienleistungen anerkannt.

Modular. Flexibel. Zukunftssicher.

Die Kursmodule können Sie je nach Interesse und schon vorhandenen Kenntnissen auswählen und kombinieren. Nach jedem Kurs besteht die Möglichkeit, eine standardisierte Prüfung abzulegen. Bei Erfolg erhalten Sie ein bundesweit anerkanntes Zertifikat. Durch Kombinationen von Zertifikaten erreichen Sie übergeordnete Abschlüsse.

Das modulare System und die bundesweit hohe Flächendeckung mit XB-Bildungsinstituten ermöglicht es Ihnen, Aufbaukurse nahtlos anzuschließen wann und wo Sie wollen: Einen in München absolvierten Buchhaltungs-Grundkurs können Sie z.B. später in Rostock durch einen Aufbaukurs ergänzen und zu einem Fachkraft-Abschluss führen.

Viele positive Erfahrungen.

Wir haben mit XB-Absolventinnen und Absolventen gesprochen: Sie berichten, was sie beim Lernen unterstützt hat, wie sie es geschafft haben, sich berufsbegleitend weiterzuqualifizieren, und wie sie mit Xpert Business ihre Karriere fördern konnten.

[www.xpert-business.eu/
erfahrungsberichte](http://www.xpert-business.eu/erfahrungsberichte)

Ich wünsche Ihnen viel Spaß und Erfolg in Ihrem Xpert Business-Kurs.

Dr. Bernd Arnold

Leiter Xpert Business Deutschland

Inhaltsverzeichnis

1	Berücksichtigung besonderer Lohnbestandteile	11
1.1	Ermittlung und Beurteilung von Arbeitslohn nach § 3 EStG	12
1.1.1	Auslagenersatz	12
1.1.2	Kundenbindungsprogramme (Bonuspunkte)	13
	■ Bonusprogramme für Dienstleistungen (z.B. Miles&More)	13
	■ Payback-Punkte	14
1.1.3	Privatnutzung betrieblicher Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte	15
1.1.4	Telearbeitsplatz (häuslich)	16
1.1.5	Fortbildungskosten	16
1.1.6	Berufsständische Versorgungswerke	17
1.1.7	Unterstützungsleistungen in besonderen Fällen	18
1.1.8	Trinkgelder	19
1.1.9	Nebenberufliche Tätigkeit / Übungsleiterfreibetrag und Ehrenamtsfreibetrag	20
1.1.10	Betriebliche Gesundheitsförderung	21
1.2	Überlassung von Vermögensbeteiligungen und Aktienoptionen	23
1.2.1	Überlassung von Vermögensbeteiligungen im Rahmen des § 3 Nr. 39 EStG	23
1.2.2	Überlassung von Aktienoptionen	24
1.3	Zuschläge im Rahmen des § 3b EStG	25
1.3.1	Grundlohnberechnung	26
1.3.2	Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit nebeneinander und neben Überstundenzuschlägen	27
1.3.3	Mischzuschläge	28
1.3.4	Zeitversetzte Auszahlung von Zuschlägen	29
1.3.5	Pauschale Abschlagszahlungen	30
1.4	Incentives / Belohnungen	31
1.4.1	Incentive-Reisen	31
	■ Incentive-Reisen und Auswärtstätigkeit	31
	■ Teilnahme an Händler-Incentive-Reisen	32
1.4.2	Lohnsteuerliche Behandlung von Incentive-Reisen	32
1.5	Privatnutzung von Firmenfahrzeugen	32
1.5.1	Kostenmethode	33
	■ Datenerfassung durch Fahrtenbuch und Kostennachweise	33
	■ Berechnung des Nutzwertes mit der Kostenmethode	34
	■ Schätzwert als Sachbezug	35
1.5.2	Besonderheiten der 1 %-Regelung	35
	■ Gelegentliche Nutzung bei 1 %-Regelung	35
	■ Kostendeckelung bei 1 %-Regelung	36
1.5.3	Zuzahlungen durch den Arbeitnehmer	36

1.5.4	Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte	37
■	Privatnutzung bei Rufbereitschaft	38
■	Privatnutzung bei mehreren Wohnungen (Exkurs)	38
■	Privatnutzung - Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte an weniger als 180 Tagen im Jahr (Einzelbewertung)	38
1.5.5	Verkauf von Firmenfahrzeugen an Arbeitnehmer	39
1.6	Steuerabzug durch den Arbeitgeber bei Leistungen von Dritten	40
1.6.1	Rabatte als Lohnzahlungen durch Dritte	41
1.6.2	Steuerliche Behandlung von Rabatten durch Dritte	42
1.6.3	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Rabatten durch Dritte	43
1.7	Feiern aus persönlichem Anlass des Arbeitnehmers	44
2	Ermittlung der gesetzlichen Abzugsbeträge in besonderen Fällen 49	
2.1	Nettolohnvereinbarung	50
2.2	Nachzahlung von Arbeitslohn	51
2.2.1	Nachzahlung von Arbeitslohn im laufenden Kalenderjahr	51
2.2.2	Nachzahlung von Arbeitslohn für bereits abgelaufene Kalenderjahre	52
2.2.3	Nachzahlung von Arbeitslohn für mehrjährige Tätigkeit	52
2.2.4	Nachzahlung von Arbeitslohn an ausgeschiedene Arbeitnehmer	53
2.3	Rückforderung von Arbeitslohn und Fortbildungskosten	53
2.3.1	Rückforderung von Arbeitslohn	53
■	Rückforderung während des Beschäftigungsverhältnisses	54
■	Rückforderung nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses	55
2.3.2	Rückforderung von Fortbildungskosten und steuerfreiem Arbeitslohn	55
2.4	Zahlungen von Arbeitslohn und Sterbegeld an Hinterbliebene eines verstorbenen Arbeitnehmers	56
2.4.1	Abrechnung im Sterbemonat	56
2.4.2	Abrechnung nach dem Sterbemonat	57
3	Pauschalversteuerung: Spezifische Anwendungsgebiete	59
3.1	Möglichkeiten der Pauschalversteuerung	60
3.2	Pauschalierung der Lohnsteuer in besonderen Fällen	60
3.2.1	Pauschalierung mit besonderen Steuersätzen	60
■	Pauschalierung bei sonstigen Bezügen	60
■	Pauschalierung bei Nacherhebung von Lohnsteuer	63
■	Sozialversicherungsrechtliche Folgen der Pauschalierung mit besonderen Sätzen	63
3.2.2	Pauschalierung mit festen Steuersätzen	63
■	Gewährung von Erholungsbeihilfen	63
■	Übereignung von Datenverarbeitungsgeräten	64
■	Zuschuss zur Internetnutzung	64
3.3	Pauschalierung der Lohnsteuer in der Land- und Forstwirtschaft	65

3.4	Pauschalierung der Lohnsteuer bei Gruppenunfallversicherung	65
3.5	Pauschalversteuerung nach § 37b EStG	67
3.5.1	Bemessungsgrundlage der Pauschalierung	68
3.5.2	Freibetrag und Freigrenze	68
3.5.3	Abwälzung der Pauschalsteuer	68
3.5.4	Pauschalierung und Sozialversicherung	68
4	Abfindungen	71
4.1	Entlassungsabfindungen	72
4.1.1	Steuerliche Behandlung von Entlassungsabfindungen	72
4.1.2	Prüfung der Zusammenballung von Einkünften	72
4.1.3	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Entlassungsabfindungen	73
4.1.4	Verwendung für betriebliche Altersvorsorge (Vervielfältigung)	74
	■ Vervielfältigungsregelung nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG	74
4.2	Abfindung von Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge	75
5	Betriebliche Altersvorsorge und Zahlung von Betriebsrenten ...	77
5.1	Betriebliche Altersvorsorge	78
5.1.1	Pensionszusage / Einzelzusage	78
5.1.2	Pensionsfonds	79
5.1.3	Unterstützungskassen	80
5.1.4	Beiträge zu einer nicht kapitalgedeckten Pensionskasse	80
5.1.5	Rückdeckungsversicherung	81
5.1.6	Pensions-Sicherungs-Verein	82
5.2	Kündigung der Betrieblichen Altersvorsorge	82
5.2.1	Kündigung mit Wirkung in die Zukunft - Auszahlung des Rückkaufswerts	82
5.2.2	Aufhebung des Versicherungsvertrages - Erstattung der gezahlten Beiträge	82
5.2.3	Versorgungsfreibetrag	82
5.2.4	Sozialversicherung	83
5.3	Zahlung von Betriebsrenten	83
5.3.1	Lohnsteuerabzug bei Betriebsrenten	83
5.3.2	Sozialversicherungsbeiträge für Betriebsrenten	85
6	Besondere Abrechnungsgruppen und -fälle	89
6.1	Arbeitnehmer und Arbeitgeber	90
6.1.1	Wer ist Arbeitnehmer?	90
6.1.2	Wer ist Arbeitgeber?	90

6.2	Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften und Genossenschaften	90
6.2.1	Lohnsteuerliche Behandlung der Einkünfte von Vorständen	90
6.2.2	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Einkünfte von Vorständen	91
	■ Renten- und Arbeitslosenversicherung bei Vorständen einer Aktiengesellschaft	91
	■ Kranken- und Pflegeversicherung bei Vorständen einer Aktiengesellschaft	91
6.2.3	Berufsgenossenschaftsbeiträge für Vorstände bei Vorständen einer Aktiengesellschaft	92
6.2.4	Vermögenswirksame Leistungen	92
6.3	Geschäftsführer einer GmbH	92
6.3.1	Steuerliche Behandlung von GmbH-Geschäftsführern	92
6.3.2	Sozialversicherungspflicht für GmbH-Geschäftsführer	93
6.3.3	Berufsgenossenschaftsbeiträge für GmbH-Geschäftsführer	94
6.3.4	Statusfeststellungsverfahren zur Sozialversicherungspflicht	94
6.3.5	Versteuerung von Tantiemen	95
6.3.6	Vermögenswirksame Leistungen	95
6.4	Beschäftigung von Familienangehörigen	96
6.5	Empfänger von Kurzarbeitergeld	97
6.5.1	Bezug von Kurzarbeitergeld	97
	■ Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls	97
	■ Betriebliche und persönliche Voraussetzungen	98
	■ Auslage und Antrag auf Erstattung von Kurzarbeitergeld	98
6.5.2	Bezugsdauer und Höhe von Kurzarbeitergeld	98
6.5.3	Steuern und Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit	101
6.5.4	Arbeitgeberzuschuss zum Kurzarbeitergeld	102
6.6	Beschäftigung von Schülern	103
	■ Schulbescheinigung	103
6.7	Beschäftigung von Studenten	104
	■ Immatrikulationsbescheinigung	104
6.7.1	Beschäftigung neben dem Studium	104
	■ Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung	104
	■ Rentenversicherung	105
	■ Lohnsteuer	105
6.8	Beschäftigung von studentischen Praktikanten	106
6.8.1	Vorgeschriebene Praktika	106
6.8.2	Freiwillige Praktika	106
6.8.3	Lohnsteuern für Praktikanten	107
6.9	Duale Studiengänge: sozialversicherungsrechtliche Beurteilung	107
6.10	Altersteilzeit	108
6.10.1	Anspruchsvoraussetzungen	108
6.10.2	Halbierung der Arbeitszeit	109
6.10.3	Insolvenzversicherung bei Altersteilzeit	111
6.10.4	Berechnung des Aufstockungsbetrages	112
6.10.5	Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Altersteilzeitarbeit	113

6.11	Geringfügig Beschäftigte in privaten Haushalten	115
6.11.1	Steuern und Sozialabgaben	115
6.11.2	Haushaltsscheckverfahren	116
6.12	Bundesfreiwilligendienst	116
6.13	Pflegezeit und Familienpflegezeit	117
6.13.1	Kurzfristige Arbeitsverhinderung	118
	■ Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung	118
	■ Sozialversicherung bei kurzfristiger Arbeitsverhinderung	119
6.13.2	Pflegezeit und Familienpflegezeit	119
	■ Pflegezeit - Freistellung bzw. Reduzierung der Arbeitszeit bis zu 6 Monate	119
	■ Familienpflegezeit	119
	■ Lohnfortzahlung und Wertguthaben bei Pflegezeit und Familienpflegezeit	119
	■ Sozialversicherung bei Pflegezeit und Familienpflegezeit	120
6.13.3	Begleitung in der letzten Lebensphase	120
6.14	Sozialversicherung selbständiger Künstler und Publizisten - Künstlersozialkasse	121
6.14.1	Beitragsanteile der Unternehmen	121
6.14.2	Höhe der Künstlersozialabgabe	122
6.14.3	Prüfung der Abgabepflicht für Unternehmen	122
6.15	Beschäftigung schwerbehinderter Menschen	122
7	Lohnpfändung und Lohnabtretung	127
7.1	Verfahren einer Lohnpfändung	128
7.1.1	Lohnabtretung	129
7.1.2	Unterhaltspfändung	130
7.2	Pfändbarer Betrag	130
8	Auslandssachverhalte und ausländische Arbeitnehmer	135
8.1	Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland	136
8.1.1	Besteuerung von Auslandstätigkeit	136
	■ Besteuerung nach Doppelbesteuerungsabkommen	136
	■ Besteuerung ohne Doppelbesteuerungsabkommen	137
	■ Auslandstätigkeitserlass	137
8.1.2	Sozialversicherung bei Auslandstätigkeit	138
8.2	Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland	140
8.2.1	Papiere ausländischer Arbeitnehmer	140
	■ Aufenthaltserlaubnis	140
	■ Blaue Karte EU	140
	■ Niederlassungserlaubnis	141
	■ Erlaubnis zum Daueraufenthalt	141
	■ Visum	142

8.2.2	Lohnsteuer für ausländische Arbeitnehmer	142
	■ Verpflichtung zum Lohnsteuerabzug bei ausländischen Arbeitnehmern	142
	■ Unbeschränkte und beschränkte Steuerpflicht	142
	■ Ausländer mit Wohnsitz in Deutschland	143
	■ Ausländer mit Wohnsitz im Ausland	143
8.2.3	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung ausländischer Arbeitnehmer	144
	■ Sozialversicherungsbeiträge für ausländische Arbeitnehmer	144
	■ Mitnahme von Versicherungszeiten und Leistungsansprüchen in der Arbeitslosenversicherung	145
8.3	Grenzgänger und Grenzpendler	146
8.3.1	Grenzgänger	146
8.3.2	Grenzpendler	146
9	Reisekosten	149
9.1	Änderung des Reisekostenbegriffs	150
9.2	Wann liegt eine Auswärtstätigkeit vor?	150
9.2.1	Prüfung der beruflichen Veranlassung	150
9.2.2	Prüfung der ersten Tätigkeitsstätte	151
	■ Die arbeitsrechtliche Zuordnung des Arbeitgebers	151
	■ Fehlende Zuordnung durch den Arbeitgeber	152
	■ Auswärtstätigkeit beim Kunden	153
	■ Weiträumiges Arbeitsgebiet	153
	■ Sammelstelle	153
9.2.3	Prüfung der begrenzten Abwesenheitsdauer	154
9.3	Steuerliche Anerkennung von Reisekosten	154
9.3.1	Fahrtkosten	154
9.3.2	Fahrtkosten - Einzelnachweis der Pkw-Kosten	155
9.3.3	Dreimonatsfrist bei Verpflegungsmehraufwendungen	155
	■ Dreimonatsfrist bei Unterbrechung der Auswärtstätigkeit	156
9.3.4	Verpflegungsmehraufwendungen bei Auslandsreisen	156
9.3.5	Übernachungskosten bei Auslandsreisen	158
9.4	Reisenebenkosten bei Auslandsreisen	159
10	Doppelte Haushaltsführung und Umzugskosten	161
10.1	Doppelte Haushaltsführung im In- und Ausland	162
10.1.1	Anerkennung einer doppelten Haushaltsführung	162
	■ Eigener Hausstand	162
	■ Zusätzliche Wohnung	163
	■ Berufliche Veranlassung	163
10.1.2	Ersatzleistungen bei der doppelten Haushaltsführung	163
	■ Erstattung von Fahrtkosten	164
	■ Erstattung von Telefonkosten	164
	■ Erstattung von Verpflegungsmehraufwendungen	165
	■ Erstattung von Übernachtungskosten	166

10.1.3	Eintragung auf der Lohnsteuerbescheinigung	167
10.2	Umzugskosten	167
10.2.1	Berufliche Veranlassung als Voraussetzung	167
10.2.2	Kostenersatz bei Inlandsumzügen	167
	■ Erstattung von Beförderungsauslagen	168
	■ Erstattung von Reisekosten	168
	■ Erstattung doppelter Mietzahlungen	169
	■ Erstattung von Maklergebühren	169
	■ Erstattung von Unterrichtskosten für die Kinder	169
	■ Pauschalbetrag für sonstige Umzugsauslagen	170
10.2.3	Kostenersatz bei Auslandsumzügen	171
	■ Pauschalbeträge bei Auslandsumzügen	172
10.2.4	Umzug im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung	172
11	Folgen von Fehlern in der Lohnabrechnung und Prüfung durch staatliche Stellen	175
11.1	Folgen von Fehlern in der Lohnabrechnung	176
11.1.1	Steuerrechtliche Folgen von Fehlern in der Lohn- und Gehaltsabrechnung	176
	■ Lohnsteuerhaftung	176
	■ Verjährung der zu wenig einbehaltenen Lohnsteuer	178
11.1.2	Sozialversicherungsrechtliche Folgen von Fehlern in der Lohnabrechnung	178
	■ Beitragsschuldner und Erstattungsberechtigte	178
	■ Verjährung von Ansprüchen auf Sozialversicherungsbeiträge	179
11.2	Prüfungen des Arbeitgebers durch staatliche Stellen	179
11.2.1	Prüfung durch das Betriebsstättenfinanzamt	179
	■ Umfang und Prüfungszeiträume einer Lohnsteueraußenprüfung gemäß Betriebsprüfungsordnung (BpO)	179
	■ Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers	180
	■ Rechte des Arbeitgebers bei einer Lohnsteueraußenprüfung	181
	■ Inanspruchnahme und Rechtsbehelfe des Arbeitgebers	181
	■ Lohnsteuer-Nachschau	182
11.2.2	Prüfung durch die Rentenversicherungsträger	182
	■ Intervall, Umfang und Ankündigung der Betriebsprüfung	182
	■ Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers	183
	■ Ergebnis und mögliche Konsequenzen einer Betriebsprüfung	183
11.2.3	Prüfung durch die Berufsgenossenschaft	184
	Anhang	187
	Sachwortverzeichnis	211



1

Berücksichtigung besonderer Lohnbestandteile

In diesem Kapitel wird auf verschiedene Arten von Arbeitsentgelt und Sachbezüge hinsichtlich ihrer Steuer- und Beitragspflicht eingegangen. Sie lernen die einzelnen Bezüge steuer- und sozialversicherungsrechtlich richtig einzuordnen, geldwerte Vorteile zu erkennen und Freibeträge oder Pauschalbeträge richtig anzuwenden.

Inhalt

- Arbeitslohn nach § 3 EStG
- Vermögensbeteiligungen und Aktienoptionen
- Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit
- Incentives / Belohnungen
- Privatnutzung von Firmenfahrzeugen
- Leistungen von Dritten

1.1 Ermittlung und Beurteilung von Arbeitslohn nach § 3 EStG

Ermittlung der Bemessungsgrundlagen als Aufgabe der Lohnabrechnung

Eine wesentliche Aufgabe der Lohn- und Gehaltsbuchführung ist die Ermittlung des steuer- bzw. sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgeltes, das als **Bemessungsgrundlage** für den Lohnsteuerabzug und zur Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge herangezogen wird. Dabei gilt es zu beachten, dass nicht jede **Geldzahlung** des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer steuerpflichtigen Lohn darstellt, umgekehrt aber auch Sachleistungen einen **geldwerten Vorteil** für den Arbeitnehmer mit sich bringen und somit steuerpflichtig sein können. Hinzu kommt die Beachtung von Freibeträgen oder Pauschalierungsmöglichkeiten. Die Prüfung der einzelnen Lohnbestandteile hinsichtlich ihrer steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung ist daher grundlegende Voraussetzung für eine korrekte Lohnabrechnung.

In § 3 EStG sind sämtliche Einnahmearten festgelegt, die steuerfrei sind. Aus den einzelnen Regelungen dieses Paragraphen lassen sich daher die Kriterien zur Prüfung der steuerlichen Behandlung verschiedener Lohnbestandteile ableiten. Das Sozialversicherungsrecht wiederum lehnt sich eng an das Steuerrecht an, sodass in der Regel steuerfreie Lohnbestandteile auch in der Sozialversicherung beitragsfrei bleiben.

1.1.1 Auslagenersatz

durchlaufende Gelder und Auslagenersatz

Wenn der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer Geld überlässt, damit dieser für ihn Käufe tätigt, werden die überlassenen Beträge als durchlaufende Gelder bezeichnet. Beträge, die ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber erstattet bekommt, weil er für diese Auslagen getätigt hatte, nennt man Auslagenersatz.

Durchlaufende Gelder sowie Auslagenersatz stellen **keine Vergütung für Arbeitsleistung** dar und gehören deshalb nicht zum steuer- und beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Zu beachten ist, dass die Ausgaben des Arbeitnehmers **auf Rechnung des Arbeitgebers** gemacht werden, der durch die Ausgabe tatsächlich Belastete also der Arbeitgeber ist. Das Risiko der Aufwendung darf nicht beim Arbeitnehmer liegen.

Pauschalierung

Um das Abrechnungsverfahren zu vereinfachen, ist es möglich, den Auslagenersatz zu pauschalieren. Voraussetzung dafür ist, dass der Auslagenersatz regelmäßig wiederkehrt und der Arbeitnehmer die entstandenen Aufwendungen für einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten im Einzelnen nachweist.

Telefonkosten

Für den Auslagenersatz im Hinblick auf Telefonkosten eines privaten Arbeitnehmeranschlusses gibt es besondere Regelungen: Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber nicht nur die **nachgewiesenen Gesprächsgebühren**, sondern auch den Anteil der **Grundgebühren** steuerfrei erstattet bekommen, der die berufliche Nutzung im Verhältnis zur privaten Nutzung repräsentiert. Zur Vereinfachung des Abrechnungsverfahrens können Telefonkosten auch pauschal mit bis zu 20 % des Rechnungsbetrages, höchstens jedoch mit 20,00 € monatlich erstattet werden. Eine weitere Vereinfachung ist möglich, indem der Durchschnittsbetrag eines repräsentativen Zeitraums von drei Monaten solange für einen pauschalen Auslagenersatz herangezogen wird, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern.

1.1.2 Kundenbindungsprogramme (Bonuspunkte)

Viele Unternehmen bieten ihren Kunden an, durch den Kauf von Produkten oder Dienstleistungen Bonuspunkte zu sammeln, die sie später gegen **Sachprämien, Geldprämien oder Preisnachlässe** einlösen können. Für die Lohn- und Gehaltsabrechnung sind solche Kundenbindungsprogramme vor allem im Zusammenhang mit **Dienstreisen** (miles & more) von Bedeutung, da es hier durchaus üblich ist, die Bonuspunkte auf dem privaten Bonuskonto des Arbeitnehmers gutschreiben, obwohl die Dienstreise vom Arbeitgeber bezahlt wurde. Aber auch **Bonuspunkte** im Rahmen vom **Bezug von Waren oder Leistungen** (Payback) sind auf ihre Lohnsteuerpflicht zu prüfen.

Bonusprogramme für Dienstleistungen (z.B. Miles&More)

Erwirbt ein Arbeitnehmer Bonuspunkte im **Rahmen einer Dienstreise** und löst er diese später für **private Zwecke** ein, erlangt er damit einen geldwerten Vorteil, der grundsätzlich als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu behandeln ist. Der Arbeitnehmer ist daher verpflichtet, dem Arbeitgeber die private Nutzung dieser Bonuspunkte mitzuteilen (§ 38 Abs. 4 Nr. 3 EStG). Nicht der Besteuerung unterliegen hingegen privat erworbene und privat verwendete sowie dienstlich erworbene und für rein dienstliche Zwecke verwendete Bonuspunkte.

Bonusprämien als steuerpflichtiger geldwerter Vorteil

Aus Vereinfachungsgründen kann ein aus Bonusprämien entstandener geldwerter Vorteil bis zu einem **Freibetrag von 1.080,00 €** pro Jahr steuerfrei belassen werden (§ 3 Nr. 38 EStG). Voraussetzung zur Anwendung des Freibetrages ist, dass die Bonusprämie **ausschließlich von der Person des Arbeitnehmers** in Anspruch genommen wurde, nicht aber von Familienmitgliedern oder anderen dritten Personen. Durch diese Einschränkung kann der Freibetrag nur auf Bonusprämien in Form von Dienstleistungen (z.B. Flug, Hotelübernachtung etc.) angewendet werden, nicht aber auf Sachprämien (z.B. Reisebedarf), Skonti, Rückvergütungen oder sonstige Preisnachlässe, da diese keine ausschließliche Inanspruchnahme durch die Person des Arbeitnehmers gewährleisten. Wird der Freibetrag überschritten, gibt es **zwei Möglichkeiten** der Besteuerung:

Freibetrag

- Der Anteil des Prämienwertes, der den Freibetrag übersteigt, wird nach den **individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen** des Prämiennehmers (Arbeitnehmers) im Rahmen des Lohnsteuerabzuges durch dessen Arbeitgeber besteuert.
- Eine andere Möglichkeit ergibt sich aus § 37 a Abs. 1 EStG. Danach kann das prämiengewährende Unternehmen beim Betriebsstättenfinanzamt einen Antrag auf **Übernahme und Pauschalierung der Lohnsteuer** stellen. Bemessungsgrundlage für die Pauschalsteuer ist dann jedoch nicht nur der Anteil des Prämienwertes, der den Freibetrag übersteigt, sondern die gesamte Prämie - einschließlich der privat veranlassenen Teile. Die Pauschalsteuer ist vom Prämiengeber mit einem Satz von 2,25 % zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer zu ermitteln und an sein Betriebsstättenfinanzamt abzuführen. Um eine Doppelbesteuerung zu vermeiden, hat der Prämiengeber den Prämiennehmer und dieser wiederum seinen Arbeitgeber von der Pauschalversteuerung zu unterrichten. Eine Pauschalversteuerung nach § 37b EStG ist hier ausgeschlossen (vgl. Kapitel 3.5).

1. Möglichkeit: individueller Lohnsteuerabzug

2. Möglichkeit: Pauschalierung durch Prämiengeber

Die **Sozialversicherung** richtet sich auch hier nach der Steuergesetzgebung. Der in den Freibetrag von 1.080,00 € fallende steuerfreie Prämienwert ist auch in der Sozialversicherung beitragsfrei. Auch bei einer Pauschalierung der Lohnsteuer durch das prämienzahlende Unternehmen fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an. Nur wenn der steuerpflichtige Teil einer Prämienzahlung individuell versteuert wird, sind die entsprechenden Beiträge abzuführen.

Behandlung in der Sozialversicherung

Beispiel Bonusprogramm

Herr Walter ist für ein Frankfurter Handelshaus tätig und unternimmt dabei regelmäßig Flugreisen nach Südasiens und Australien. Für jeden Flug mit der Fluggesellschaft AsiaFly (die eine Betriebsstätte in Frankfurt/Main unterhält) bekommt er Bonuspunkte auf seiner privaten Rabattkarte gutgeschrieben. Auf diese Weise hat Herr Walter 200 Bonuspunkte angesammelt, wovon 20 auf private Flüge entfallen. Im Februar dieses Jahres löst Herr Walter die Bonuspunkte für eine kostenlose private Flugreise nach Australien ein. Der Wert der Reise beträgt 2.000,00 €.

- Wie ist der geldwerte Vorteil steuer- und sozialversicherungsrechtlich zu behandeln?

Zur Besteuerung des geldwerten Vorteils sind zwei Verfahren möglich:

1. Individuelle Versteuerung

Vorteil gesamt (200 Bonuspunkte)	2.000,00 €
davon privat (20 Bonuspunkte)	- 200,00 €
auf Dienstreisen entfallen	<u>1.800,00 €</u>
abzüglich Steuerfreibetrag	- 1.080,00 €
steuerpflichtiger geldwerter Vorteil	<u><u>720,00 €</u></u>

Diese 720,00 € sind nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen von Herrn Walter durch das Handelshaus im Lohnsteuerabzugsverfahren als sonstiger Bezug zu versteuern und als Einmalbezug in der Sozialversicherung zu verbeitragen.

2. Pauschalversteuerung

Pauschale Lohnsteuer	$2.000,00 \times 2,25\% =$	45,00 €
Solidaritätszuschlag	$45,00 \times 5,5\% =$	2,47 € ²
Kirchensteuer	$45,00 \times 7\%1 =$	3,15 €
Steuerlast gesamt		<u><u>50,62 €</u></u>

Diese Steuerbeträge sind von der Fluggesellschaft in voller Höhe abzuführen; Herr Walter ist von der Steuerübernahme zu unterrichten. Beiträge zur Sozialversicherung fallen aufgrund der Pauschalierung nicht an.

1. Kirchensteuersatz für Hessen (siehe Anhang)

2. Bei einer Pauschalversteuerung wird der errechnete Betrag nach der zweiten Nachkommastelle abgeschnitten, es erfolgt keine kaufmännische Rundung entsprechend der 3 Nachkommastelle.

Payback-Punkte

Im Rahmen vom Bezug von Waren oder Leistungen vergeben inzwischen immer mehr Unternehmen sog. Payback-Punkte. So erwirbt ein Arbeitnehmer beispielsweise beim Betanken des Firmenwagens oder bei Einkäufen im Supermarkt für den Arbeitgeber für sein privates „Punktekonto“ Payback-Punkte, welche er entweder für eine Prämie verwenden, sich aber auch auszahlen bzw. verrechnen lassen kann.

Da die Bonuspunkte nicht auf die Verwendung für eine Dienstleistung, welche nur der Arbeitnehmer einlösen kann, beschränkt ist, kommt hier weder der Freibetrag nach § 3 Nr. 38 EStG noch die Möglichkeit der Pauschalierung nach § 37a EStG in Betracht. Auch eine Pauschalversteuerung nach § 37b EStG ist nicht möglich (vgl. Kapitel 3.5).

Die Gutschrift von Bonuspunkten auf dem privaten „Punktekonto“ des Arbeitnehmers ist damit immer steuer- und beitragspflichtig. Zu beachten ist, dass der geldwerte Vorteil bereits mit Gutschrift auf dem Punktekonto in der Lohnabrechnung zu berücksichtigen ist, nicht erst bei Einlösen der Bonuspunkte.

1.1.3 Privatnutzung betrieblicher Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte

Ein Arbeitnehmer erhält durch die private Nutzung betrieblicher Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte einen geldwerten Vorteil - etwa, wenn er vom Arbeitsplatz aus privat telefoniert oder das Internet nutzt. Der Gesetzgeber hat hier umfassende Steuerfreiheit vorgesehen.

Die private Nutzung von betrieblichen Computern und Telekommunikationsgeräten, die im Eigentum des Arbeitgebers stehen, war schon bisher steuerfrei. Aufgrund der technischen Entwicklung hat der Gesetzgeber den § 3 Nr. 45 EStG am 08.05.2012 erweitert. Steuerfrei ist die private Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten, zu denen folgende gehören:

Steuerfreiheit

Telekommunikationsgeräte	Datenverarbeitungsgeräte
<ul style="list-style-type: none"> ■ Telefon ■ Handy ■ Telefax 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Computer ■ Laptops / Notebooks ■ Tablets ■ Smartphones

Außerdem ist nicht nur die Nutzung dieser Geräte steuerfrei, sondern auch deren Zubehör (z.B. Monitore, Drucker, Scanner, Ladegeräte, Transportbehältnisse wie Laptop-Tasche oder Handy-Hülle) sowie die Erstattung der laufenden Kosten für den Betrieb der Geräte (z.B. Grundgebühr oder Verbindungsgebühren). Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die Telekommunikationsverträge abgeschlossen hat. Dabei ist es unerheblich, ob die Privatnutzung

- am Arbeitsplatz,
- in der Wohnung des Arbeitnehmers
- oder etwa im Auto (z.B. per Mobiltelefon) erfolgt.

Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte müssen gegenüber Abspielgeräten (E-Reader, Digital-Kameras, DVD-Player) abgegrenzt werden. Die Überlassung von Abspielgeräten ist nicht steuerfrei.

Das Verhältnis von beruflicher und privater Nutzung ist nicht von Belang; die Steuerfreiheit gilt auch dann, wenn die Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte ausschließlich privat genutzt werden. Gleiches gilt für die Nutzung von **Zubehör und Software**. Die zusätzlichen Komponenten sind steuerfrei, soweit es sich um Software handelt, die auch im Betrieb des Arbeitgebers verwendet wird.

Da die Steuerfreiheit nur für **betriebliche** Geräte und Zubehör gilt, ist, insbesondere wenn die private Nutzung nicht am Arbeitsplatz, sondern z.B. in der Wohnung des Arbeitnehmers erfolgt, zu beachten, dass die Geräte im **Eigentum des Arbeitgebers** bleiben; sie dürfen dem Arbeitnehmer lediglich zur Verfügung gestellt, aber **nicht übereignet** werden (zur Übereignung von Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten siehe Seite 64).

Eigentum an den Geräten

Die BestTool AG stellt Frau Habermann ein Komplettpaket aus Computer, Drucker, Scanner, Bildschirm und Internetanschluss zur Verfügung, das sie in ihrer Wohnung sowohl dienstlich als auch zu privaten Zwecken nutzt.

- Wie ist der private Nutzwert steuerlich zu behandeln?

Solange die Geräte nicht an Frau Habermann übereignet werden, sondern im Eigentum der BestTool AG verbleiben, liegt in der Privatnutzung des Computers, der Zubehörgeräte und des Internetanschlusses kein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil.

Beispiel
Computer-Überlassung

1.1.4 Telearbeitsplatz (häuslich)

Von einem häuslichen Telearbeitsplatz wird gesprochen, wenn ein Arbeitnehmer seine dienstlichen Tätigkeiten an einem Telekommunikationsgerät (Telefon, Computer) nicht in einem Firmenbüro, sondern teilweise oder vollständig von seiner Privatwohnung aus verrichtet. Bei den dabei entstehenden Betriebskosten, wie Internetgebühren, Telefonkosten oder auch Stromkosten etc., wird grundsätzlich unterschieden, ob diese auf Rechnung des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers anfallen.

Betriebskosten auf
Rechnung des Arbeitgebers

Betriebskosten, die auf **Rechnung des Arbeitgebers** anfallen und direkt durch diesen getragen werden, sind lohnsteuerrechtlich ohne Belang. Zumeist handelt es sich dabei um Kosten, die durch betriebliche Telekommunikationsanlagen entstehen, die sich im Eigentum des Arbeitgebers befinden und dem Arbeitnehmer lediglich zur häuslichen Nutzung zur Verfügung gestellt wurden (z.B. Computer, Telefon, Internetanschluss etc.) Die Nutzung solcher betrieblichen Geräte zu privaten Zwecken stellt ebenfalls keinen lohnsteuerpflichtigen geldwerten Vorteil dar (zur Privatnutzung betrieblicher Telekommunikationsanlagen siehe Seite 15).

Betriebskosten auf
Rechnung des
Arbeitnehmers

Handelt es sich dagegen bei den Anschlüssen für Telefon, Internet oder Strom etc. nicht um betriebliche, sondern um **private Einrichtungen** des Arbeitnehmers, die auch für dienstliche Zwecke genutzt werden, können die entsprechenden Betriebskosten durch den Arbeitgeber als Auslagenersatz und damit steuer- und beitragsfrei erstattet werden. Voraussetzung dazu ist der Nachweis über tatsächlich angefallene private und dienstliche Kosten durch den Arbeitnehmer. (Näheres dazu finden Sie im Abschnitt „Auslagenersatz“).

Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer (Kaltmiete, Mietnebenkosten) können hingegen nicht steuer- und beitragsfrei ersetzt werden. Ein solcher Kostenersatz ist grundsätzlich als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu behandeln.

1.1.5 Fortbildungskosten

Die ständige Weiterbildung der Mitarbeiter stellt heute einen wesentlichen Bestandteil betrieblicher Investitionen in das so genannte Humankapital dar. Viele Betriebe übernehmen daher die Fortbildungskosten für Schulungen, Weiterbildungskurse, Meisterlehrgänge etc. oder erstatten den Mitarbeitern entsprechende Kosten.

Eine solche **Erstattung bzw. Übernahme von Fortbildungskosten** durch den Arbeitgeber ist steuer- und beitragsfrei, wenn die Fortbildung des Arbeitnehmers im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers liegt. Ein Indiz dafür kann zum Beispiel die teilweise oder vollständige Anrechnung der Fortbildungszeiten auf die Arbeitszeit sein.

Außerdem ist es zwingend erforderlich, dass die Rechnung auf den Arbeitgeber, welcher die Fortbildungskosten erstattet, ausgestellt ist. Lautet die Rechnung auf den Arbeitnehmer, liegt steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn vor. Eine Ausnahme hiervon ist, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Übernahme der Fortbildungskosten **vor Vertragsabschluss** mit dem Bildungsträger (schriftlich) zugesagt hat. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Originalrechnung zum Lohnkonto zu nehmen oder auf dem Original die Höhe der übernommenen Kosten zu vermerken und eine Kopie hiervon aufzubewahren. Damit soll vermieden werden, dass der Arbeitnehmer die Fortbildungskosten nochmals als Werbungskosten geltend machen kann.

Häufig knüpft der Arbeitgeber die Übernahme der Fortbildungskosten an bestimmte Erfolgsbedingungen, wie z.B. an das Bestehen einer Meisterprüfung oder Ähnliches. Bei Nichterfüllung dieser Erfolgsbedingungen kann der Arbeitgeber daher die Fortbildungskosten ggf. vom Arbeitnehmer zurückfordern (zur Rückforderung von Fortbildungskosten siehe Seite 55).

Die acht leitenden Angestellten der Steuerberaterkanzlei Finanzwelt GmbH gehen jährlich zur Fortbildungsveranstaltung der Steuerberaterkammer. Die anfallenden Kosten trägt die Finanzwelt GmbH in vollem Umfang.

Beispiel
Fortbildungskosten

Die ModeFix GmbH trägt für einen Mitarbeiter zur Hälfte die Kosten seiner Weiterbildung zum Schneidermeister, da dringend noch ein Mitarbeiter dieser Qualifikation im Betrieb benötigt wird. Im Gegenzug verpflichtet sich der Arbeitnehmer, im Anschluss an die Fortbildungsmaßnahme noch mindestens zwei Jahre dem Betrieb anzugehören.

Beispiel
Weiterbildung
als Investition

Die ModeFix GmbH beabsichtigt, Geschäftsbeziehungen nach Italien aufzunehmen. Hierfür werden der Chefeinkäufer und seine Stellvertreterin zu einem Sprachkurs angemeldet. Die anfallenden Kosten trägt die ModeFix GmbH in vollem Umfang.

Beispiel
Sprachkurs

1.1.6 Berufsständische Versorgungswerke

Da die sozialen Sicherungssysteme der Bundesrepublik im Grundsatz paritätisch finanziert werden, ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, einen Beitrag zur gesetzlichen Altersvorsorge seiner Arbeitnehmer zu leisten. Diese gesetzlichen Zukunftssicherungsleistungen des Arbeitgebers sind nach § 3 Nr. 62 Satz 1 EStG steuerfrei, sofern der Arbeitgeber hierzu nach sozialversicherungsrechtlichen oder anderen gesetzlichen Vorschriften oder nach einer auf gesetzlicher Ermächtigung beruhenden Bestimmung verpflichtet ist. Neben den Arbeitgeberbeiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung (siehe dazu ausführlich im Lehrbuch für Einsteiger) zählen zu den gesetzlichen Zukunftssicherungsleistungen des Arbeitgebers auch Zahlungen in ein **berufsständisches Versorgungswerk**.

gesetzliche
Zukunftssicherungsleistungen

Für kammerfähige freie Berufsgruppen gibt es separate Alterssicherungssysteme, die berufsständigen Versorgungswerke. Diese sichern die Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung für Arbeitgeber und deren Arbeitnehmer ab. Versorgungswerke sind öffentlich-rechtliche Versorgungseinrichtungen, die sich selbst verwalten. Nachfolgende Berufsgruppen haben die Möglichkeit, sich von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen und dann Beiträge zu einem berufsständigen Versorgungswerk zu zahlen:

Berufsständische
Versorgungswerke

- Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte
- Apotheker
- Rechtsanwälte, Notare
- Steuerberater, Steuerbevollmächtigte
- Wirtschaftsprüfer, vereidigte Buchprüfer
- Psychotherapeuten
- Architekten, Ingenieure

Arbeitgeberzuschüsse	<p>Arbeitgeberzuschüsse sind auch bei dieser Form der Altersvorsorge steuerfrei, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Die Beiträge zur berufsständischen Versorgung sind einkommensbezogen, wobei das Einkommen maximal bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet werden darf. ■ Die Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherung ist auf Antrag des Arbeitnehmers erfolgt. ■ Der Arbeitgeberzuschuss entspricht höchstens dem Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Rentenversicherung. ■ Der Arbeitgeberzuschuss wird nur während Beschäftigungszeiten gewährt, in denen der Arbeitgeber zur Leistung des Arbeitgeberanteils verpflichtet ist. ■ Durch die Versorgungseinrichtung werden Leistungen für den Fall verminderter Erwerbsfähigkeit und des Alters sowie Leistungen für Hinterbliebene erbracht.
Beitragshöhe	<p>Die Berechnung der Beiträge richtet sich nach den Berechnungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (2018: 18,6 % des sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgeltes). Die Verteilung des Beitragssatzes ist wie bei der gesetzlichen Rentenversicherung, 50 % Arbeitgeber und 50 % Arbeitnehmer, falls die Satzung des jeweiligen Versorgungswerkes nichts anderes festlegt. Die berufsständischen Versorgungswerke erhalten keine Zuschüsse von staatlicher Seite, sondern finanzieren sich lediglich aus den Mitgliedsbeiträgen.</p>
Voraussetzungen für die Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherung	<p>Seit dem 01.01.1996 ist eine Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht nur noch möglich, wenn bereits vor dem 01.01.1995 eine Verpflichtung der Berufsgruppe zur Mitgliedschaft (Pflichtmitgliedschaft) zu einer berufsständigen Kammer bestand. Des Weiteren müssen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer Mitglieder eines berufsständigen Versorgungswerkes sein, das bis zum 31.12.1995 gegründet worden ist. Mitglieder von berufsständigen Versorgungswerken, die ab dem 01.01.1996 gegründet worden sind, können sich nicht von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien lassen.</p>

1.1.7 Unterstützungsleistungen in besonderen Fällen

Unterstützungsleistungen bis 600,00 €	<p>Unterstützungsleistungen sind einmalige oder gelegentliche Geld- oder Sachzuwendungen eines Arbeitgebers an solche Arbeitnehmer, die z.B. aufgrund einer Krankheit oder eines Unglücksfalls im privaten Bereich erhöhte Aufwendungen zu tragen haben. Diese Aufwendungen können zum Beispiel entstehen durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Krankheits-, oder Todesfälle ■ besondere Notfälle, z.B. Unglücksfälle, Naturkatastrophen <p>Derartige Unterstützungsleistungen durch private Arbeitgeber sind bis zu einem Betrag von 600,00 € im Kalenderjahr steuerfrei, wenn der Arbeitgeber weniger als fünf Mitarbeiter beschäftigt. Ab einer Betriebsgröße von fünf Mitarbeitern muss mindestens eine der folgende Voraussetzungen erfüllt sein, damit Unterstützungsleistungen steuerfrei bleiben (R3.11 Abs. 2 LStR):</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Die Unterstützungsleistung wird aus einer mit eigenen Mitteln des Arbeitgebers geschaffenen, aber von ihm unabhängigen und mit ausreichender Selbständigkeit ausgestatteten Einrichtung, z.B. Unterstützungskasse oder Hilfskasse gewährt. ■ Die Unterstützungsleistung wird aus Beträgen gezahlt, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat oder sonstigen Vertretern der Arbeitnehmer überwiesen hat, damit daraus Unterstützungen an Arbeitnehmer ohne maßgebenden Einfluss des Arbeitgebers gewährt werden können.
---------------------------------------	--

- Die Unterstützungsleistung wird vom Arbeitgeber selbst gewährt; jedoch erst nach Anhörung des Betriebsrats oder gemäß einheitlichen Grundsätzen, denen der Betriebsrat zugestimmt hat.

Für die Steuerfreiheit unschädlich ist es, wenn der Anlass der Unterstützung (Krankheit, Unglücksfall, etc.) einen nahen Angehörigen des Arbeitnehmers betrifft. Der Arbeitnehmer muss also nicht selbst direkt betroffen, aber in jedem Fall **wirtschaftlich belastet** sein.

Bei Unterstützungsleistungen von **mehr als 600,00 €** ist der übersteigende Betrag grundsätzlich **steuerpflichtig** zu behandeln, wobei in besonderen Notfällen und unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und familiären Verhältnisse des Arbeitnehmers auch höhere Zahlungen steuerfrei sein können. Die Finanzverwaltung erkennt z.B. bei Unwetterschäden auch eine höhere Unterstützung als steuerfrei an.

Unterstützungsleistungen über 600,00 €

Unterstützungsleistungen für besondere Notfälle wie Krankheiten oder Todesfälle, die an Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst (bei Bund, Ländern, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts) gezahlt werden, sind in vollem Umfang steuerfrei (§ 3 Nr. 11 EStG, R3.11 Abs. 1 Nr. 1 und 2 LStR).

Unterstützungsleistungen an Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst

Von Unterstützungsleistungen im engeren Sinne sind die so genannten **Erholungsbeihilfen** abzugrenzen. Grundsätzlich gelten Erholungsbeihilfen des Arbeitgebers als **steuerpflichtiger Arbeitslohn**. Unter bestimmten Voraussetzungen können Erholungsbeihilfen mit 25 % pauschal versteuert und somit Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung erlangt werden (siehe Kapitel 3.2.2).

Erholungsbeihilfen

Als steuerfreie Unterstützungsleistungen im oben erläuterten Sinne gelten Erholungsbeihilfen nur dann, wenn sie dem ganz überwiegenden **betrieblichen Interesse** des Arbeitgebers dienen. Dies ist zum Beispiel der Fall bei Aufwendungen für eine Kur, wenn diese nicht der reinen Erholung, sondern der Genesung und Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit oder der Vorbeugung gegen Gesundheitsschäden aus berufstypischen Krankheiten dient.

Kuraufwendungen

1.1.8 Trinkgelder

In vielen Dienstleistungsbranchen, wie zum Beispiel dem Gastronomie- und Hotelgewerbe, ist es üblich, dass Kunden dem Servicepersonal Trinkgelder geben. Für die Lohnabrechnung stellt sich dabei die Frage, inwieweit solche Trinkgelder zum steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn gehören. **Steuer- und beitragsfrei** sind Trinkgelder, wenn sie:

- von einem Dritten (also nicht dem Arbeitgeber) gezahlt werden und
- zusätzlich zur Entlohnung für die Arbeitsleistung gezahlt werden und
- freiwillig gezahlt werden, also ohne dass ein Rechtsanspruch auf das Trinkgeld besteht.

Ist eine dieser Bedingungen nicht erfüllt - was insbesondere der Fall sein dürfte, wenn es sich um Zahlungen handelt, die ein Dritter als **Entgelt für eine Leistung** erbringt oder auf die ein **Rechtsanspruch** besteht - handelt es sich um eine steuer- und beitragspflichtige Lohnzahlung. In diesem Fall hat der Arbeitgeber, wenn er in den Vorgang der Vorteilsgewährung eingeschaltet war oder davon Kenntnis hat, den entsprechenden **Lohnsteuerabzug** vorzunehmen und die Sozialversicherungsbeiträge abzuführen.

Beispiel

Trinkgeld für Frisörin

Ein Friseur erhält von einem Kunden zusätzlich zum Rechnungsbetrag für den Haarschnitt ein Trinkgeld. Da der Friseur keinen Rechtsanspruch auf das Trinkgeld hat, bleibt dieses steuerfrei.

Beispiel

Trinkgeld für Croupier

Ein Croupier erhält Tronc-Einnahmen vom Spielcasino. Da ein Rechtsanspruch besteht, ist dieser Bezug steuerpflichtig.

Beispiel

Trinkgeld für Bedienung

Das Restaurant „Alberto“ hat eine Regelung getroffen, wonach die Kellner die Trinkgelder in einen gemeinsamen Topf gibt, der am Ende eines Tages zwischen allen Bedienungs- und Küchenangestellten aufgeteilt wird. Diese Regelung des Restaurants stellt einen Rechtsanspruch dar. Die aufgeteilten Trinkgelder sind daher steuerpflichtig.

1.1.9 Nebenberufliche Tätigkeit / Übungsleiterfreibetrag und Ehrenamtsfreibetrag

gemeinnützige Tätigkeiten

Aufwandsentschädigungen aus bestimmten **nebenberuflichen** Tätigkeiten mit **gemeinnützigem** Charakter sind bis zu einer Höhe von 2.400,00 € pro Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 26 EStG).

Zu diesen Tätigkeiten gehören:

- Nebenberufliche Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer etc. Die Tätigkeit muss eine eindeutig **pädagogische** Ausrichtung haben, indem etwa durch persönlichen Kontakt auf andere Menschen Einfluss genommen wird, um deren geistige und körperliche Fähigkeiten zu entwickeln und zu fördern. Solche Tätigkeiten sind zum Beispiel die eines Sporttrainers, eines Chorleiters oder Orchesterdirigenten, die Lehr- und Vortragstätigkeit im Rahmen der allgemeinen Bildung und Ausbildung (Kurse und Vorträge an Schulen und Volkshochschulen, Mütterberatung, Erste-Hilfe-Kurse, Schwimm-Unterricht) oder der beruflichen Aus- und Fortbildung.
- Nebenberufliche **künstlerische** Tätigkeiten (z.B. eine Gesangsdarbietung in einem Seniorenheim).
- Nebenberufliche **Pflege** alter, kranker oder behinderter Menschen. Dazu gehören neben der Dauerpflege auch Hilfsdienste bei der häuslichen Betreuung, z.B. Unterstützung bei der Grund- und Behandlungspflege, bei häuslichen Verrichtungen und Einkäufen, beim Schriftverkehr, bei der Wohnungs- und Heimplatzbeschaffung und bei Sofortmaßnahmen gegenüber Schwerkranken und Verunglückten, z.B. durch Rettungssanitäter und Ersthelfer.

ehrenamtliche Tätigkeiten

Aufwandsentschädigungen für eine nebenberufliche ehrenamtliche Tätigkeit sind bis zu einer Höhe von 720,00 € pro Jahr steuer- und beitragsfrei (§ 3 Nr. 26a EStG).

Zu diesen Tätigkeiten gehören:

- Nebenberufliche Tätigkeiten als Vorstandsmitglied, Kassierer, Bürokräft, Reinigungskraft, Platzwart, Aufsichtspersonal u.ä. z.B. im Sportverein
- Nebenberufliche Tätigkeit als Kartenverkäufer eines Museums

Nicht begünstigt sind jedoch Tätigkeiten für den wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb, z.B. Servicekräfte bei einer Veranstaltung.

Sofern für eine Tätigkeit sowohl der Übungsleiterfreibetrag als auch der Ehrenamtsfreibetrag angewandt werden kann, hat die Anwendung des Übungsleiterfreibetrags Vorrang. Eine Addition der beiden Beträge ist nicht möglich.	Vorrang des Übungsleiterfreibetrags
Werden jedoch unterschiedliche Tätigkeiten ausgeübt, z.B. Kassierer im Handballverein und Trainer im Fußballverein, können beide Pauschbeträge nebeneinander gewährt werden.	Übungsleiter- und Ehrenamtsfreibetrag nebeneinander
Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist zudem, dass der Arbeitgeber bzw. Auftraggeber eine juristische Person des öffentlichen Rechts ist (z.B. Bund, Länder, Gemeinden, IHK, Universitäten usw.) oder wegen der Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke steuerbegünstigt ist. Dies gilt auch für die Einrichtungen innerhalb der EU bzw. Mitgliedsstaaten der EWG.	Eigenschaften des Arbeitgebers
Als nebenberuflich gelten Tätigkeiten, die im Kalenderjahr nicht mehr als ein Drittel der Zeit ausgeübt werden, die eine entsprechende Vollzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen würde. Unerheblich ist dabei, ob einer Hauptbeschäftigung oder mehreren Nebenbeschäftigungen nachgegangen wird.	Nebenberuflichkeit
Durch den Steuerfreibetrag sollen die Aufwendungen, die durch die nebenberufliche gemeinnützige Tätigkeit entstanden sind, berücksichtigt werden. Liegen die Einnahmen über den o.g. Freibeträgen, können als Betriebsausgaben oder Werbungskosten nur Ausgaben abgezogen werden, die in unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang mit der Nebentätigkeit entstanden sind und nur soweit sie den Freibetrag übersteigen.	Freibetrag und Werbungskosten

1.1.10 Betriebliche Gesundheitsförderung

Nach § 3 Nr. 34 EStG hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer zusätzlich zum laufenden Entgelt Zuschüsse zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung in Höhe von 500,00 € im Kalenderjahr steuer- und beitragsfrei zukommen zu lassen. Es handelt sich hier um einen jährlichen Freibetrag pro Arbeitnehmer pro Arbeitsverhältnis, d.h. bei einem Arbeitgeberwechsel kann der Freibetrag 2-fach in Anspruch genommen werden. Bei Mehrfachbeschäftigung hat der Arbeitnehmer bei jedem Arbeitgeber Anspruch auf den Freibetrag.

Die Förderung durch den Arbeitgeber kann in Form von Sachleistungen, z.B. Kurse im Unternehmen und/oder in Form von Geldleistungen, z.B. Zuschuss zu einem Kurs bei einem externen Anbieter, erfolgen und muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Bei Barzuschüssen muss der Arbeitnehmer die zweckgebundene Verwendung nachweisen.

Zur Beurteilung der steuerbegünstigten Leistungen zur allgemeinen Gesundheitsförderung sind die Regelungen des § 20 und 20a SGB V und die gesundheitsfachlichen Bewertungen der Krankenkassen maßgebend.

Begünstigt sind danach folgende Handlungsfelder:

Bewegungsgewohnheiten/Arbeitsbedingte körperliche Belastungen

- Reduzierung von Bewegungsmangel durch gesundheitssportliche Aktivität
- Vorbeugung und Reduzierung spezieller gesundheitlicher Risiken durch geeignete verhaltens- und gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme
- Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates

z.B. Wirbelsäulengymnastik, Herz- und Kreislauftraining, Rückenschulung

Ernährung

- Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung
- Vermeidung und Reduktion von Übergewicht
- Gesundheitsgerechte Verpflegung am Arbeitsplatz

z.B. Schulung oder Vorträge über gesundheitsgerechte Ernährung

Stressmanagement

- Förderung von Stressbewältigungskompetenzen
- Förderung von Entspannung
- Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz
- Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung

z.B. Kurse für Zeitmanagementseminare oder psychophysiologische Entspannungsverfahren

Suchtmittelkonsum

- Förderung des Nichtrauchens, z.B. Kurse zur Raucherentwöhnung
- Gesundheitsgerechter Umgang mit Alkohol/Reduzierung des Alkoholkonsums

Eine Gesundheitsförderung im überwiegenden betrieblichen Interesse (§ 20b SGB V) ist auch steuer- und beitragsfrei. Bei Beträgen bis zu 500,00 € ist eine nähere Prüfung, ob die Förderung im überwiegenden Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerinteresse liegt, nicht notwendig. Bei Überschreitung des Betrages ist jedoch eine Einzelfallprüfung unerlässlich. Nach höchstgerichtlicher Rechtsprechung überwiegt z.B. bei Massagen oder Rückentrainingsprogrammen für Mitarbeiter an Bildschirmarbeitsplätzen das überwiegende betriebliche Interesse und stellt somit keine Bereicherung des Arbeitnehmers dar. Mitgliedsbeiträge von Sportvereinen oder Fitnessstudios können nur steuer- und beitragsfrei erstattet werden, wenn der Arbeitgeber der Vertragspartner des Leistungserbringers ist.

In Zweifelsfällen empfiehlt es sich, eine Bestätigung der Krankenkasse einzuholen, dass es sich bei der Maßnahme um eine förderfähige Leistung nach § 20, § 20a oder § 20b SGB V handelt. Die Steuerfreiheit der Fördermaßnahme zieht Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung nach sich.

Anrechnung auf freiwillige Sonderzahlungen

Ab dem 01.01.2011 ist es zulässig, dass der Arbeitgeber die Gesundheitsförderungsleistungen zusätzlich oder unter Anrechnung auf freiwillige Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld gewährt, sofern tariflich oder vertraglich keine anderen Regelungen vereinbart sind. Zusätzliche Leistungen zum laufenden Lohn sind steuer- und sozialversicherungsfrei, während Leistungen, die durch Umwandlung von freiwilligen Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld) erbracht werden, steuer- und sozialversicherungspflichtig sind.

1.2 Überlassung von Vermögensbeteiligungen und Aktienoptionen

Ein beliebter Sachbezug ist die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Vermögensbeteiligungen. Oftmals handelt es sich dabei um Aktien oder Anteile am eigenen Unternehmen. Der Arbeitgeber beteiligt den Arbeitnehmer dadurch am Unternehmenserfolg und fördert so die Motivation und das Engagement. Vor allem im gehobenen und mittleren Management sind solche Vermögensbeteiligungen daher eine beliebte Art der Vergütung.

1.2.1 Überlassung von Vermögensbeteiligungen im Rahmen des § 3 Nr. 39 EStG

Überlässt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt Geschäftsanteile in Form von stillen Beteiligungen, Wandelschuldverschreibungen oder Aktien sind diese mit einem entsprechenden Sachbezugswert als **steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil** zu behandeln. Kosten, die durch die Überlassung der Vermögensbeteiligung entstanden sind und vom Arbeitgeber getragen werden (z.B. Depot- oder Notargebühren), stellen kein steuerpflichtiges Arbeitsentgelt dar.

Vermögensbeteiligungen als geldwerte Vorteile

Für den Sachbezugswert einer Vermögensbeteiligung ist der **allgemeine Geschäftswert** maßgebend. Zuzahlungen des Arbeitnehmers mindern den geldwerten Vorteil.

Sachbezugswert

Für Überlassungen bzw. Vereinbarungen über die Überlassung von Vermögensbeteiligungen wurde der § 39 EStG eingeführt. Die Änderungen zur ursprünglichen Gesetzesgrundlage § 19a EStG besteht darin, dass der Steuerfreibetrag auf 360,00 € angehoben wird und die bisherige Begrenzung auf den hälftigen Wert der erworbenen Beteiligung aufgehoben wird. Wird der jährliche Höchstbetrag überschritten, ist der übersteigende Teil lohnsteuerpflichtig. Der Freibetrag ist an ein bestehendes Arbeitsverhältnis gebunden; bei einem unterjährigen Arbeitgeberwechsel oder bei parallelen Arbeitsverhältnissen kann der Steuerfreibetrag mehrfach beansprucht werden.

steuerrechtliche Behandlung

Es besteht Beitragsfreiheit bis zur Höhe von 360,00 € bei einer unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung bzw. Vereinbarung über die Überlassung von Vermögensbeteiligungen, die zusätzlich vom Arbeitgeber zum laufenden Arbeitsentgelt gewährt werden. Voraussetzung ist, dass die Vermögensbeteiligung allen Arbeitnehmern offensteht, die mindestens ein Jahr oder länger bei dem Arbeitgeber beschäftigt sind. In allen anderen Fällen besteht Beitragspflicht in den Sozialversicherungszweigen.

sozialversicherungsrechtliche Behandlung