

Fachinformationen für Arbeitgeber 2019

gesundes
unternehmen



**Mehr
News &
Infos**

aok-business.de

Das Arbeitgeber-
portal Ihrer AOK

Arbeitsentgelt



MERKBLATT



KERNPUNKTE ZUM ARBEITSENTGELT

In der Sozialversicherung spielt das Arbeitsentgelt eine entscheidende Rolle. Wer es erhält, ist in der Regel auch gesetzlich versichert. Ausnahmen gibt es bei Arbeitnehmern, deren Entgelt sehr gering oder sehr hoch ist – sie sind unter bestimmten Voraussetzungen versicherungsfrei. Das Arbeitsentgelt liegt der Berechnung von Beiträgen zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zugrunde. Auch verschiedene Entgeltersatzleistungen wie z.B. Kranken- und Mutterschaftsgeld, Rente oder Arbeitslosengeld basieren darauf. Deshalb kommt es auf die korrekte Bestimmung des Arbeitsentgelts und auch auf die Beitragsberechnung an.

Arbeitsentgelt versus Arbeitslohn

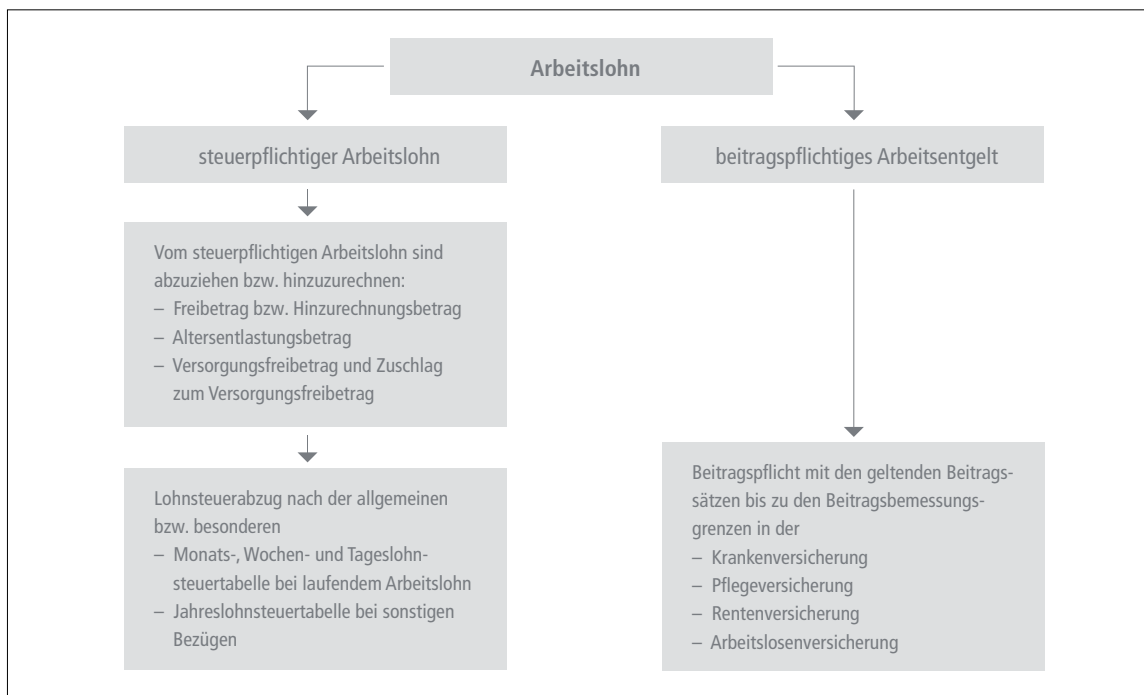
Zwischen den Begriffen „Arbeitsentgelt“ im sozialversicherungsrechtlichen und „Arbeitslohn“ im steuerrechtlichen Sinne besteht keine vollständige Deckungsgleichheit. So fallen unter den steuerlichen Begriff Arbeitslohn im Gegensatz zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt nicht nur Einnahmen aus einem gegenwärtigen Arbeitsverhältnis, sondern auch Einnahmen aus einem früheren Arbeitsverhältnis. Und zwar selbst dann, wenn sie dem Rechtsnachfolger (Erben) zufließen.

Arbeitslohn sind danach alle Einnahmen, die einem Arbeitnehmer oder seinem Rechtsnachfolger aus einem gegenwärtigen oder früheren Dienstverhältnis zufließen. Einnahmen sind alle Güter in Geld oder Geldeswert, also auch Sach-

bezüge. Es ist gleichgültig, ob es sich um laufende oder um einmalige Einnahmen handelt, ob ein Rechtsanspruch auf sie besteht, unter welcher Bezeichnung oder Form sie gewährt werden und ob sie dem ursprünglich Bezugsberechtigten oder seinem Rechtsnachfolger zufließen. Zum Arbeitslohn gehören auch Vergütungen von dritter Seite für die vom Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber erbrachte Arbeitsleistung. Der steuerliche Arbeitslohnbegriff wird aus § 19 Abs. 1 in Verbindung mit § 8 Abs. 1 EStG sowie aus § 2 LStDV abgeleitet.

Der sozialversicherungsrechtliche Begriff des Arbeitsentgelts ist in § 14 SGB IV geregelt. Hiernach gehören zum Arbeitsentgelt alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.

Die Verbindung der beiden Begriffe Arbeitsentgelt und Arbeitslohn wird durch die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) hergestellt, die nach der Verordnungsermächtigung des § 17 SGB IV „eine möglichst weitgehende Übereinstimmung mit den Regelungen des Steuerrechts sicherstellen soll“.



Lohnsteuerfreie Einnahmen

In § 3 EStG werden ohne systematische Ordnung die steuerfreien Einnahmen aufgezählt, die auf sozialen Gesichtspunkten (z.B. Beihilfen) oder rechtlichen Gründen (z.B. Aufwandsentschädigungen) beruhen oder auch aus Gründen der Vereinfachung (z.B. bei Trinkgeldern) nicht dem Steuerabzug unterworfen werden. Die beitragsrechtliche Bewertung dieser Einnahmen erfolgt nach Maßgabe der Regelungen in der SvEV.

Hiernach sind einmalige Einnahmen oder laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse oder ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden, dann nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, soweit sie lohnsteuerfrei sind. Sie unterliegen nicht der Beitragspflicht zur Sozialversicherung.

Für die Beurteilung einer Einnahme als Arbeitsentgelt ist daher zuerst die lohnsteuerrechtliche Behandlung zu prüfen. Ergibt sich aus dem Einkommensteuergesetz oder den Lohnsteuerrichtlinien, dass eine Zuwendung, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt wird, steuerfrei ist, so ist sie auch nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen.

Pauschal besteuerte Bezüge

Möchte der Arbeitgeber sich die Arbeit etwas erleichtern und darüber hinaus auch noch Beiträge sparen, hat er die Möglichkeit, bestimmte Einnahmen und Zuwendungen pauschal zu versteuern. Die Lohnsteuer wird in diesen Fällen nicht nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen des Arbeitnehmers, sondern mit einem festen Steuersatz erhoben. Diese pauschal besteuerten Bezüge werden nicht dem Arbeitsentgelt zugerechnet.

Bei der Pauschalierung der Lohnsteuer unterscheidet man zwischen einer Pauschalierung der Lohnsteuer für den gesamten Arbeitslohn (nur möglich bei Aushilfskräften und Teilzeitbeschäftigten) und der Pauschalierung von Teilen des Arbeitslohns. Weiterhin wird unterschieden zwischen einer Pauschalierung der Lohnsteuer mit festen Pauschalsteuersätzen und einer Pauschalierung mit besonders ermittelten Pauschalsteuersätzen. Auf Antrag des Arbeitgebers ist eine Pauschalierung sonstiger Bezüge (in der Sozialversicherung: einmalig gezahltes Arbeitsentgelt) mit besonders ermittelten Pauschalsteuersätzen möglich, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden. Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung kann nur in seltenen Ausnahmefällen eintreten.

Eine erst im Nachhinein geltend gemachte Steuerfreiheit bzw. Pauschalbesteuerung führt nicht automatisch dazu, dass für steuer- und beitragspflichtig abgerechnete Arbeitsentgeltbestandteile Sozialversicherungsbeiträge zu erstatten sind. Eine Beitragserstattung kommt nur in Betracht, wenn

- › die Möglichkeit der Steuerfreiheit bzw. Pauschalbesteuerung im Nachhinein geltend gemacht wird und
- › der Arbeitgeber die von ihm vorgenommene steuerrechtliche Behandlung noch ändern kann.

Die lohnsteuerpflichtige Behandlung von Arbeitsentgeltbestandteilen kann grundsätzlich nur bis zur Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung geändert werden, also bis zum 28. Februar des Folgejahres.

Nicht alle nach dem Steuerrecht möglichen Pauschalbesteuerungen bewirken, dass Einnahmen in der Sozialversicherung nicht dem Arbeitsentgelt zuzuordnen sind. Vielmehr lösen nur solche Pauschalbesteuerungen Beitragsfreiheit aus, die in der SvEV unter den dort zusätzlich genannten Voraussetzungen aufgeführt sind. Somit haben beispielsweise Pauschalbesteuerungen nach § 40a EStG (Pauschsteuer für Minijobber) auf die hiervon betroffenen Einnahmen keine beitragsrechtlichen Auswirkungen. Diese Einnahmen gehören trotz Pauschalbesteuerung zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.

Eine Pauschalbesteuerung sonstiger Bezüge (im Sozialversicherungsrecht: einmalige Zuwendung) mit einem besonders errechneten Steuersatz führt in der Sozialversicherung nur dann zur Beitragsfreiheit, sofern es sich bei den sonstigen Bezügen nicht um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt handelt. Beitragsfreiheit kann deshalb über dieser Form der Pauschalierung nur für diejenigen Lohnbestandteile eintreten, die lohnsteuerlich zu den sonstigen Bezügen gehören, sozialversicherungsrechtlich jedoch laufendes Arbeitsentgelt sind oder nach der Sonderregelung in § 23a Abs. 1 Satz 2 SGB IV nicht als einmalige Zuwendung gelten. In der Praxis dürfte diese Konstellation eher überschaubar sein.

Der Arbeitgeber ist Schuldner der pauschalen Lohnsteuer. Grundsätzlich trägt er diese im Innenverhältnis, kann sie aber zulässig durch arbeitsvertragliche Regelung auf den Arbeitnehmer abwälzen. In diesem Fall muss er sie vom Nettolohn des Arbeitnehmers abziehen, denn die auf den Arbeitnehmer abgewälzte pauschale Lohnsteuer darf nicht den steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn mindern. Diese Möglichkeit besteht übrigens auch bei geringfügig Beschäftigten. Nur bei einer hinreichend deutlichen Nettolohnvereinbarung muss der Arbeitgeber die Lohnsteuer selbst tragen.

Nettoarbeitsentgelt

Maßgebend für die Bemessung der Beiträge und im Übrigen auch der Geldleistungen in der Sozialversicherung ist das Bruttoarbeitsentgelt. Wird arbeitsrechtlich ein Nettoarbeitsentgelt vereinbart, ist dieses Entgelt in einen Bruttobetrag umzurechnen. Die Umrechnung vollzieht sich aber nicht durch einfache Addition der auf den Nettobetrag prozentual entfallenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, sondern im Wege des Abtastens. Bei der manuellen Berechnung der Lohnsteuer wird im Steuerrecht eine Nettolohnvereinbarung nur anerkannt, wenn sich gegenüber der maschinellen LSt-Berechnung nicht mehr als geringfügige Abweichungen ergeben.

Bei Verwendung eines Haushaltsschecks gilt der ausgezahlte Betrag zuzüglich der durch Abzug vom Arbeitslohn einbehaltenen Steuern als Arbeitsentgelt. Eine Hochrechnung im Rahmen des Abtastverfahrens ist daher nicht notwendig.

Verzicht auf Arbeitsentgelt

Ein Gehaltsverzicht liegt vor, wenn endgültig auf Teile des Gehalts verzichtet wird. Wird lediglich auf Teile des Barlohns verzichtet, weil dafür ein Sachbezug oder eine andere Surrogatleistung (Ersatzleistung) gewährt wird, so liegt eine Gehaltsumwandlung vor. Bei einem endgültigen Verzicht auf Teile des Arbeitsentgelts müssen kumulativ folgende Kriterien erfüllt werden, damit der Verzicht beitragsrechtlich berücksichtigt werden kann:

- › Der Verzicht muss arbeitsrechtlich zulässig sein.
- › Er darf nur auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltbestandteile gerichtet sein.

Weitere Voraussetzungen (z.B. Schriftformerfordernis) sind nicht notwendig. Bei einem bindenden Tarifvertrag ist der Gehaltsverzicht allerdings nur zulässig, soweit eine Öffnungsklausel besteht.

Entgelt- und Gehaltsumwandlungen

Häufig stehen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor der Frage, ob nicht durch eine Entgelt- oder Gehaltsumwandlung Steuern und Sozialversicherungsbeiträge gespart werden können. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass dadurch das Arbeitsentgelt im Sinn der Sozialversicherung verringert wird und damit das für die Beurteilung der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung maßgebende Jahresarbeitsentgelt sowie die für die Berechnung der Beiträge maßgebende Bemessungsgrundlage. Entgeltumwandlungen können daher auch zu Leistungskürzungen z.B. beim Krankengeld führen.

Wenngleich eine Entgelt- oder Gehaltsumwandlung häufig zur Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung genutzt wird, ergeben sich für Gehaltsumwandlungen insbesondere drei Möglichkeiten:

Umwandlung von

- › Barlohn in einen Sachbezug.
- › Barlohn in später zufließenden Versorgungslohn.
- › steuerpflichtigem Barlohn in eine steuerfreie oder zumindest pauschal besteuerte Lohnform (Gehaltsumwandlung im engeren Sinn).

Für bestimmte steuerfreie oder pauschal besterbare Zuwendungen ist die Gehaltsumwandlung gesetzlich ausgeschlossen und ausdrücklich festgelegt worden, dass die Steuerfreiheit nur dann eintritt oder eine Pauschalbesteuerung möglich ist, wenn die Zuwendung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird.

Betriebliche Altersversorgung (bAV)

Diese liegt vor, wenn Arbeitnehmern aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Versorgungsleistungen bei Alter, Invalidität oder Tod zugesagt werden und Ansprüche auf diese Leistungen erst nach dem Eintritt eines dieser Risiken fällig werden. Als Untergrenze für betriebliche Altersversorgungsleistungen gilt grundsätzlich das 60. Lebensjahr. Für Versorgungszusagen, die nach dem 31. Dezember 2011 erteilt wurden, tritt als Untergrenze an die Stelle des 60. Lebensjahres jedoch das 62. Lebensjahr. Durch die prozentuale Anbindung an die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung ist der Anspruch auf Entgeltumwandlung unabhängig vom individuellen Gehalt des Arbeitnehmers.

Der Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung ist in fünf verschiedenen Durchführungswegen und zusätzlich über eine – rein arbeitnehmerfinanzierte – Entgeltumwandlung möglich.

Direktversicherungen sind Lebensversicherungen, die der Arbeitgeber (Versicherungsnehmer) auf das Leben des Arbeitnehmers (Versicherten) abschließt, bei denen aber im Versicherungsfall, beispielsweise bei Erreichen der vereinbarten Altersgrenze oder bei Tod, die Versicherungsleistungen dem Arbeitnehmer bzw. seinen Hinterbliebenen zustehen.

Bei einer *Direktzusage (Pensionszusage)* verpflichtet sich der Arbeitgeber, die versprochene Versorgungsleistung aus eigenem Vermögen zu erbringen. Diese Art der Altersversorgung wird deshalb auch Firmenrente genannt. Der Arbeitgeber bildet für seine Arbeitnehmer sogenannte Pensionsrückstellungen.

Pensionsfonds sind rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtungen, die dem Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Versorgungsleistungen geben. Der Pensionsfonds wird durch Zahlungen der Arbeitgeber bzw. der Arbeitnehmer finanziert.

Die *Pensionskasse* ist ein rechtlich selbstständiger Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG), deren Träger ein oder mehrere Arbeitgeber sein können. Die Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen. Die Finanzierung erfolgt über Zuwendungen der Trägerunternehmen und aus Vermögenserträgen; eine Beteiligung der Arbeitnehmer ist möglich.

Die *Unterstützungskasse* ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung und wird durch Zuwendungen der Trägerunternehmen und aus Kapitalerträgen finanziert. Den Arbeitnehmern wird kein Rechtsanspruch auf Leistungen eingeräumt; der Rechtsanspruch auf Versorgungsleistungen besteht nur gegenüber dem Trägerunternehmen. Die beitragsrechtliche Bewertung der Zuwendungen an eine Unterstützungskasse entspricht der der Direktzusage.

Neben diesen bereits seit längerer Zeit bestehenden Zusageformen wurde mit Wirkung ab 1. Januar 2018 die sog. reine *Beitragszusage* in den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung eingeführt. Bei der Beitragszusage steht der Arbeitgeber nur für die Zahlung der versprochenen Beiträge an die Versorgungseinrichtung ein. Ob und in welcher Höhe später aus den gezahlten Beiträgen monatliche Versorgungsleistungen von der Versorgungseinrichtung gezahlt werden, ist rechtlich gesehen nicht mehr Sache des Arbeitgebers.

Eine durch *Entgeltumwandlung* finanzierte betriebliche Altersversorgung liegt nach dem Betriebsrentengesetz vor, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, künftige Arbeitslohnansprüche des Arbeitnehmers zugunsten einer wertgleichen Anwartschaft auf Versorgungsleistungen herabzusetzen.

Die Sozialpartner können für künftige Modelle der betrieblichen Altersvorsorge die verpflichtende Entgeltumwandlung regeln und das sog. Option-out Modell vorsehen. Über Regelungen im Tarifvertrag kann die verpflichtende Teilnahme an der betrieblichen Altersvorsorge vorgeschrieben werden. Der Arbeitnehmer hat allerdings die Möglichkeit zu erklären, von diesem Recht keinen Gebrauch zu machen, und tritt sozusagen aus der betrieblichen Altersvorsorge aus (Option-out).

Bei einem Entgeltumwandlungsvertrag ab Januar 2019 ist der Arbeitgeber ab Januar 2019 verpflichtet, die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge in einer pauschalierten Form (15 Prozent des umgewandelten Entgelts) zugunsten seines Arbeitnehmers an die jeweilige Versorgungseinrichtung weiterzuleiten. Dieser Arbeitgeberzuschuss ist steuerfrei und beitragsfrei zur Sozialversicherung. Wird durch den Arbeitgeberzuschuss der beitragsrechtliche Freibetrag (2019: 4 % von 80.400 € = 3.216 € jährlich) für die Entgeltumwandlung überschritten, ist der den Freibetrag übersteigende Teil dem beitragsrechtlichen Arbeitsentgelt zuzurechnen. Übernimmt der Arbeitgeber den auf den beitragsrechtlichen Arbeitgeberzuschuss entfallenden Arbeitnehmeranteil, handelt es sich grundsätzlich um einen geldwerten Vorteil. Dieser wird von den Spitzenorganisationen jedoch nicht als beitragspflichtig angesehen.

Für bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen sieht eine Bestandsschutzregelung vor, dass der pauschalierte Arbeitgeberzuschuss für diese Verträge erst ab 1. Januar 2022 gezahlt werden muss.

Beitrags- und Steuerrecht für die betriebliche Altersversorgung (bAV)

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde die Grenze für die Steuerfreiheit der Beiträge an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds und eine Direktversicherung mit Wirkung ab 1. Januar 2018 auf 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West (BBG-RV West) erhöht. Gleichzeitig wurde der bisherige zusätzliche steuerfreie Höchstbetrag von 1.800 Euro ersatzlos gestrichen.

In der Sozialversicherung bleibt es für die Beurteilung der Beitragsfreiheit weiterhin bei 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (BBG-RV West). Durch die prozentuale Anbindung an die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG-RV West) ist der Anspruch auf Entgeltumwandlung unabhängig vom individuellen Gehalt des Arbeitnehmers.

Für Eigenbeiträge des Arbeitnehmers konnte die Steuerbefreiung nach früherer Verwaltungsauffassung nicht in Anspruch genommen werden, weil es sich nicht um einen Beitrag des Arbeitgebers im steuerlichen Sinn handeln würde. Der BFH hat allerdings entschieden, dass zu den „Beiträgen des Arbeitgebers“ alle Beiträge gehören, die vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer selbst geschuldet und an die Versorgungseinrichtung geleistet werden (BFH-Urteil vom 9.12.2010 – VI R 57/08). Eigene Beiträge des Arbeitnehmers, für die die Steuerbefreiung nicht in Anspruch genommen werden kann, sind nur dann anzunehmen, wenn aufgrund einer eigenen vertraglichen Vereinbarung mit der Versorgungseinrichtung eine originäre Beitragspflicht des Arbeitnehmers besteht. Das gilt auch dann, wenn sie vom Arbeitgeber an die Versorgungseinrichtung abgeführt werden.

Zufluss- und Entstehungsprinzip

Sie haben sicher schon von den Begriffen „Zufluss- und Entstehungsprinzip“ gehört. Doch was verbirgt sich dahinter?

Das Zuflussprinzip gilt im Steuerrecht. Es stellt auf den tatsächlichen „Zufluss“ der Einnahme ab. Die Lohnsteuerschuld entsteht daher in dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitslohn dem Arbeitnehmer zufließt. Das ist der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber den Arbeitslohn an den Arbeitnehmer auszahlt. Die logische Konsequenz daraus ist: Verzichtet ein Arbeitnehmer auf die Auszahlung von Arbeitsentgeltbestandteilen oder zahlt der Arbeitgeber unter Tarif, sind aus dem nicht oder zu wenig gezahlten Arbeitsentgelt keine Steuern zu zahlen, weil die Einnahme nicht zugeflossen ist.

Das Entstehungsprinzip gilt im Beitragsrecht der Sozialversicherung. Demnach werden Beiträge für laufendes Arbeitsentgelt bereits dann fällig, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers auf das Arbeitsentgelt entsteht. Der Anspruch auf das Entgelt und damit die Berechnungsgrundlage der Beiträge ergibt sich aus dem Tarifvertrag oder dem Einzelarbeitsvertrag. Seit dem 1. Januar 2015 sind daher auch zwingend die Ansprüche, die sich aus dem Mindestlohngesetz ergeben, zu berücksichtigen.

Dieser Grundsatz gilt für das laufende, nicht jedoch für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt. Beitragsansprüche der Sozialversicherungsträger entstehen bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt, sobald dieses ausgezahlt ist. Damit gilt für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt das Zuflussprinzip. Maßgebend für die Beitragspflicht von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt ist demnach, ob und wann die Einmalzahlung zugeflossen ist. Beiträge können also nicht erhoben werden, wenn das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt tatsächlich nicht gezahlt worden ist.

Gleitzone/Übergangsbereich

Ausgangswert für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge ist das Bruttoarbeitsentgelt. Liegt das vereinbarte Arbeitsentgelt allerdings innerhalb des Gleitzone, wird der Arbeitnehmeranteil nicht vom tatsächlichen Bruttoarbeitsentgelt berechnet, sondern von einem abgesenkten Betrag. Der Gleitzonebereich umfasst bis 30. Juni 2019 eine Entgeltspanne von 450,01 Euro bis 850 Euro.

Ab 1. Juli 2019 ersetzt der Gesetzgeber den Begriff Gleitzone durch „Übergangsbereich“. Der Übergangsbereich im Sinne der Neuregelung umfasst Arbeitsentgelte aus mehr als geringfügigen Beschäftigungen nach § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV, die regelmäßig die Grenze von 1.300 Euro im Monat nicht überschreiten.

Zeitraum bis 30. Juni 2019 (Gleitzone)

Der abgesenkte Betrag wird mittels folgender Formel berechnet:

$$F \times 450 + \left(\left[\frac{850}{850 - 450} \right] - \left[\frac{450}{850 - 450} \right] \times F \right) \times (AE - 450)$$

Die verkürzte Formel lautet:

$$1,273825 \times \text{Arbeitsentgelt} - 232,75125 \text{ Euro}$$

Zeitraum ab 1. Juli 2019 (Übergangsbereich)

$$F \times 450 + \left(\left[\frac{1.300}{1.300 - 450} \right] - \left[\frac{450}{1.300 - 450} \right] \times F \right) \times (AE - 450)$$

Auch diese Formel lässt sich zur Berechnung der reduzierten Bemessungsgrundlage vereinfachen bzw. verkürzen:

$$1,128858824 \times \text{Arbeitsentgelt} - 167,5164706 \text{ Euro}$$

In beiden Formeln ist AE das Arbeitsentgelt und F der Faktor, der sich ergibt, wenn der Wert 30 Prozent durch den Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz (einschließlich des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes) des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, geteilt wird. Im Jahr 2019 beträgt der Faktor F 0,7566.

AUSGEWÄHLTE ENTGELTARTEN VON A BIS Z

Aufmerksamkeiten sind Sachzuwendungen von geringem Wert (Blumen, Bücher, CDs) und werden dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses (z.B. Geburtstag) überlassen. Sie sind beitragsfrei, wenn ihr Wert 60 Euro nicht übersteigt. Geldzuwendungen sind stets beitragspflichtig.

Werden derartige Aufmerksamkeiten an Arbeitnehmer abgegeben, ohne dass ein persönlicher Anlass vorliegt, handelt es sich grundsätzlich um steuer- und beitragspflichtige Sachzuwendungen. Sie können aber steuer- und damit auch beitragsfrei bleiben, wenn sie die monatliche Sachbezugsfreigrenze von 44 Euro nicht überschreiten.

Aufwandsentschädigung für Ehrenamtler und Übungsleiter

Personen, die sich in einem Ehrenamt oder als Übungsleiter engagieren, werden finanziell entlastet. Ehrenamtler können damit jährlich bis zu 720 Euro Ehrenamtspauschale und Übungsleiter jährlich bis zu 2.400 Euro Übungsleiterpauschale steuer- und beitragsfrei erhalten.

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Leistungen des Arbeitgebers zur Betrieblichen Gesundheitsförderung sind steuer- und damit auch beitragsfrei, soweit sie den Betrag von 500 Euro pro Mitarbeiter und Kalenderjahr nicht übersteigen.

Die Sach- und/oder Barleistungen des Arbeitgebers müssen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V genügen. Dies setzt u. a. voraus, dass die Maßnahmen von einem qualifizierten Anbieter angeboten und durchgeführt werden.

Betriebsveranstaltungen

Sachzuwendungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer und deren Begleitung anlässlich von Betriebsveranstaltungen, die allen Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils offenstehen, gehören als Leistungen im ganz überwiegend betrieblichen Interesse des Ar-

beitgebers nicht zum Arbeitslohn bis zu einem Freibetrag von 110 Euro je teilnehmenden Arbeitnehmer.

Betriebsveranstaltungen sind nach gesetzlicher Definition Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter. Als „Zuwendung“ zählen alle Kosten des Arbeitgebers, unabhängig davon, ob sie einzelnen Arbeitnehmern individuell zurechenbar sind oder ob es sich um einen rechnerischen Anteil an den Kosten handelt, die gegenüber Dritten für den äußeren Rahmen der Betriebsveranstaltung aufgewendet werden.

Die zu berücksichtigenden Aufwendungen sind zu gleichen Teilen auf alle bei der Betriebsveranstaltung anwesenden Teilnehmer aufzuteilen. Der auf eine Begleitperson entfallende Anteil der Aufwendungen ist dem jeweiligen Arbeitnehmer zuzurechnen. Für die Begleitperson ist also kein zusätzlicher Freibetrag von 110 Euro anzusetzen.

Der Freibetrag von 110 Euro je Veranstaltung und teilnehmenden Arbeitnehmer gilt für bis zu zwei Veranstaltungen jährlich.

Firmenwagen

Der geldwerte Vorteil aus der Nutzung eines Firmenwagens für Privatfahrten und für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte sowie zu Familienheimfahrten gehört zum steuer- und beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.

Für die Bewertung der privaten Nutzung eines Firmenwagens sind zwei Berechnungsmethoden möglich:

- › die 1-Prozent-Regelung als der vom Gesetzgeber gedachte Regelfall
- › die Ermittlung eines individuellen Nutzungswerts als Ausnahmeregelung (sogenannte Fahrtenbuchmethode).

Existiert kein inländischer Bruttolistenpreis und ist das Fahrzeug auch nicht mit einem Modellbau- oder typengleich, für das ein inländischer Bruttolistenpreis existiert, muss der inländische Bruttolistenpreis geschätzt werden.

Nutzungsentgelte und andere Zuzahlungen des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber für die private Nutzung eines Firmenwagens mindern den Wert des geldwerten Vorteils. Der BFH hat insoweit seine Rechtsprechung zugunsten der Steuerpflichtigen modifiziert, als nunmehr nicht nur ein pauschales Nutzungsentgelt, sondern auch einzelne (individuelle) Kosten des Arbeitnehmers bei Anwendung der 1-Prozent-Regelung steuerlich zu berücksichtigen sind.

Gruppenunfallversicherung

Bei der Gruppenunfallversicherung schließt der Arbeitgeber eine Unfallversicherung für fremde Rechnung zugunsten aller oder einer Gruppe von Arbeitnehmern ab. Der Arbeitgeber tritt als Versicherungsnehmer auf, der die Prämie zahlt. Die versicherte Person ist der Beschäftigte.

Die Prämienzahlungen gelten nicht als Entgelt im Sinn des Sozialversicherungs- und Steuerrechts, wenn die Gewährung des Versicherungsschutzes im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegt. Die Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung können pauschal besteuert werden und führen zum Wegfall der Entgelteigenschaft, sofern keine Regelbesteuerung durchgeführt wird und der steuerpflichtige Durchschnittsbetrag (ohne Versicherungssteuer) 62 Euro jährlich nicht übersteigt.

Jubiläumszuwendungen

Jubiläumszuwendungen sind steuer- und beitragspflichtig. Ausnahmen sind übliche Sachzuwendungen, die einen Wert von 60 Euro nicht übersteigen.

Zu den steuer- und beitragsfreien Ausnahmen gehören Sachzuwendungen aus Anlass der Dienst Einführung, eines Amtswechsels, eines Funktionswechsels, eines runden Dienstjubiläums oder der Verabschiedung eines Arbeitnehmers, wenn der Wert der Sachzuwendungen 60 Euro nicht übersteigt.

Mahlzeiten

Vorteile, die ein Arbeitnehmer durch die Gewährung einer unentgeltlich vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Mahlzeit erhält, sind in Höhe des amtlichen Sachbezugswerts steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn.

Im Jahr 2019 gelten bundeseinheitlich folgende Werte:

Frühstück 1,77 Euro sowie Mittagessen und Abendessen je 3,30 Euro.

Erhält der Arbeitnehmer die Mahlzeit von seinem Arbeitgeber nicht unentgeltlich, sondern verbilligt, so ist die Differenz zwischen dem amtlichen Sachbezugswert und dem vom Arbeitnehmer gezahlten Entgelt steuer- und beitragspflichtiger Lohn.

Wird die Mahlzeit nicht im Betrieb des Arbeitgebers abgegeben, sondern werden Essensmarken oder Restaurantschecks vom Arbeitgeber ausgegeben, sind auch diese mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewerten. Selbst in diesen Fällen liegt kein geldwerter Vorteil vor, wenn der Arbeitnehmer für die Mahlzeit mindestens den amtlichen Sachbezugswert zahlt.

Haben Arbeitnehmer einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf arbeitstägliche Zuschüsse zu Mahlzeiten, ohne dass der Arbeitgeber sich der Ausgabe von Essensmarken oder Restaurantschecks bedient, ist als Arbeitslohn nicht der Zuschuss, sondern der maßgebende amtliche Sachbezugswert anzusetzen.

Die Finanzverwaltung setzt in diesen Fällen aber voraus, dass

- › tatsächlich eine Mahlzeit erworben wird,
- › der Zuschuss lediglich für eine Mahlzeit arbeitstäglich gewährt wird,
- › der Zuschuss den Sachbezugswert einer Mittagsmahlzeit um nicht mehr als 3,10 Euro übersteigt,
- › der Zuschuss nicht höher ist als der tatsächliche Preis der Mahlzeit und
- › der Zuschuss nicht von Arbeitnehmern in den ersten drei Monaten ihrer Auswärtstätigkeit beansprucht wird.

Nur wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, ist der Wert der Mahlzeit mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewerten. Der Verrechnungswert darf im Jahr 2018 nicht höher sein als (3,30 Euro + 3,10 Euro =) 6,40 Euro.

Reisekosten

Reisekosten sind Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungskosten und Reisenebenkosten, wenn diese so gut wie ausschließlich durch eine beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit des Arbeitnehmers entstehen.

Werden diese Aufwendungen vom Arbeitgeber erstattet, gehören sie nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt, soweit sie lohnsteuerfrei sind.

Sachbezugswerte

Sachbezüge sind alle in Geld bestehenden Einnahmen eines Arbeitnehmers. Die Sachbezugswerte werden im Regelfall jährlich der allgemeinen Preisentwicklung angepasst. Die für die Sozialversicherung in der SvEV festgesetzten Werte gelten auch für den Steuerabzug vom Arbeitslohn.

Sachbezugswerte gelten für alle Arbeitnehmer im steuerlichen Sinn, das heißt auch für Arbeitnehmer, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind.

Die Sachbezugswerte gelten auch dann, wenn in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag niedrigere oder höhere Werte festgesetzt worden sind.

Der Sachbezugswert für freie Verpflegung beträgt seit 1. Januar 2019 in allen Bundesländern einheitlich 251 Euro monatlich. Dieser Wert setzt sich zusammen aus dem Wert für

- › Frühstück von 53 Euro,
- › Mittagessen von 99 Euro und
- › Abendessen von 99 Euro.

Der Wert einer als Sachbezug zur Verfügung gestellten Unterkunft beträgt für das Jahr 2019 bundeseinheitlich monatlich 231 Euro.