

BKK *Extra* 14



**Beiträge für versicherungspflichtig
Beschäftigte**



Beitragsberechnung und -abführung für versicherungspflichtige Arbeitnehmer

In dieser Extra-Ausgabe stellen wir Ihnen die Regelungen für die Beitragsberechnung und -abführung von versicherungspflichtigen Arbeitnehmern vor. Denn die korrekte Berechnung und Abführung der Sozialversicherungsbeiträge gehört zu den Aufgaben der Arbeitgeber. Was sonst das Abrechnungsprogramm für Sie maschinell erledigt, können Sie hier nachlesen. Die Thematik haben wir mit vielen Beispielen und Übersichten aufbereitet, sodass Sie mit dieser Ausgabe eine praktische Arbeitshilfe erhalten.

Spezielle Fragen zur Beitragsberechnung oder zur Fälligkeit beziehungsweise zur Abführung der Beiträge richten Sie bitte an uns. Auf unsere Unterstützung können Sie sich verlassen. Telefonisch oder im persönlichen Gespräch – wir helfen Ihnen schnell und unbürokratisch.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BKK

Auf ein Wort	3				
1 Arbeitsentgelt	8				
1.1 Allgemeines	8	1.10 Sonstige nicht beitragspflichtige Einnahmen	21	2.6.1.3 Zuordnung bei beendetem oder ruhendem Beschäftigungsverhältnis	34
1.2 Differenzierung des Arbeitsentgelts	9	1.10.1 Arbeitgeberseitige Leistungen	22	2.6.2 Zuordnung zum letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres (Märzklausel)	35
1.3 Die Sozialversicherungsentgeltverordnung	11	1.10.2 Sozialleistungen	22	2.6.2.1 Bei fortbestehendem Beschäftigungsverhältnis	35
1.3.1 Einnahmen, die nicht als Arbeitsentgelt gelten	11	1.10.3 Nettoarbeitsentgelt	22	2.6.2.2 Beendetes oder ruhendes Beschäftigungsverhältnis	37
1.3.2 Sonstige Bezüge nach § 40 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 EStG	12	1.10.4 Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahmen	22	2.6.3 Beitragsfreiheit im Kalenderjahr der Auszahlung des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts	37
1.4 Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld	14	2 Beitragspflichtige Einnahmen	26	2.7 Bestimmungsgrößen/Beitragsbemessungsgrundlage	37
1.5 Sachbezüge	14	2.1 Allgemeines	26	2.7.1 Beitragsbemessungsgrenzen	38
1.5.1 Aktuelle Sachbezugswerte für Verpflegung und Unterkunft	14	2.2 Berechnung der Beiträge zur KV, PV, RV und ALV	26	2.7.2 Beitragsbemessungsgrenzen bei Teil-Entgeltabrechnungszeiträumen mit laufendem Arbeitsentgelt	38
1.5.2 Sonstige Sachbezüge	15	2.2.1 Ausgangsdaten	26	2.7.3 Ermittlung des beitragspflichtigen Teils des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts	38
1.6 Private Nutzung von Firmenfahrzeugen	17	2.2.2 Gesamtsozialversicherungsbeitrag	26	2.7.4 Ermittlung der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenzen	39
1.6.1 Allgemeines	17	2.2.3 Berechnungsvorgang	28	2.7.5 Ermittlung des bisher beitragspflichtigen Arbeitsentgelts	40
1.6.2 Grundsätzliche Bewertungsmethoden	17	2.3 Zeitliche Bestimmungsgrößen	29		
1.6.3 Zuzahlungen des Arbeitnehmers	18	2.3.1 Abrechnungszeitraum	29	3 Beitragssätze	41
1.7 Gespendetes Arbeitsentgelt	19	2.3.2 Beitragspflichtige Zeiten	29	3.1 Krankenversicherung	41
1.8 Trinkgelder	19	2.3.3 Beitragsfreie Zeiten	30	3.1.1 Allgemeiner Beitragssatz	41
1.9 Pauschal besteuerte Sachzuwendungen nach § 37b EStG	20	2.4 Teilabrechnungszeitraum	31	3.1.2 Ermäßigter Beitragssatz	41
1.9.1 Allgemeines	20	2.5 Zeitliche Zuordnung des Arbeitsentgelts/Bedeutung	31	3.1.3 Zusatzbeitragssatz	41
1.9.2 Pauschalbesteuerungsfähige Sachzuwendungen	20	2.5.1 Zeitliche Zuordnung von laufendem Arbeitsentgelt	32		
1.9.3 Pauschalierungsverfahren	20	2.6 Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (Sonderzuwendungen)	34		
1.9.4 Arbeitsentgelt für eigene und konzernverbundene Arbeitnehmer	21	2.6.1 Zeitliche Zuordnung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt	34		
		2.6.1.1 Zeitliche Zuordnung bei fortbestehendem Beschäftigungsverhältnis	30		
		2.6.1.2 Zuordnung bei beitragsfreien Zeiträumen	30		

3.1.3.1	Durchschnittlicher Zusatzbeitragsatz	41	5.5.1.2	Beitragspflichtige Einnahmen in Teilmonaten	54	6.2.2	Direktversicherungen – Altzusagen	66
3.1.3.2	Beitragsätze für Rentner/Beitragsätze aus Versorgungsbezügen und Arbeitseinkommen	42	5.5.2	Beitragsberechnung	54	6.2.3	Direktversicherungen – Neuzusagen	67
3.2	Beitragsätze zur Arbeitgeberversicherung	42	5.5.2.1	Besonderheiten bei Teilmonaten	57	6.2.4	Direktzusage und Unterstützungskasse	67
3.3	Pflegeversicherung	43	5.5.3	Versicherungsfreiheit	58	6.3	Auswirkungen auf das monatliche Arbeitsentgelt	67
3.3.1	Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung	43	5.5.4	Mehrfachbeschäftigung	58	6.3.1	Berücksichtigung des Steuerfreibetrags	67
3.3.2	Besonderheit Sachsen	43	5.5.4.1	Mehrfachbeschäftigung während des gesamten Kalendermonats	59	6.3.2	Arbeitgeberbezogener Steuerfreibetrag	68
3.4	Rentenversicherung	43	5.5.4.2	Beginn oder Ende der Mehrfachbeschäftigung im Laufe eines Kalendermonats	59	6.3.3	Zusätzlicher Steuerfreibetrag und Vervielfältigungsregelung	69
3.5	Arbeitslosenversicherung	43	5.5.5	Gelegentliches Über- oder Unterschreiten der Gleitzonegrenzen	61	7	Beitragsverteilung	70
4	Berechnung der Beiträge	44	5.5.6	Ausnahmen	61	7.1	Beitragsverteilung	70
4.1	Beitragszeit und Beitragsabrechnungszeitraum	44	5.5.7	Verzicht auf die Reduzierung des Arbeitnehmerbeitrags	63	7.1.1	Pflegeversicherung – Besonderheiten	71
4.2	Berechnung der Beiträge	44	5.5.7.1	Gleitzone: Bestandsschutz läuft zum 31. Dezember 2014 aus	63	7.1.2	Geringverdiener	72
4.3	Zuordnung des Arbeitsentgelts	45	5.5.7.2	Erhöhung des Arbeitsentgelts auf mehr als 450 EUR ab 1. Januar 2015	64	7.1.2.1	Teilentgeltzeiträume, schwankendes Entgelt	73
4.3.1	Laufendes Arbeitsentgelt	45	6	Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung	65	7.1.2.2	Einmalig gezahltes Entgelt	74
4.3.2	Nachzahlungen	46	6.1	Bruttoentgeltumwandlung und Nettoentgeltverwendung	65	7.2	Empfänger von Kurzarbeitergeld	75
5	Beschäftigungen in der Gleitzone	48	6.2	Anspruch auf Entgeltumwandlung	65	7.2.1	Kranken- und Pflegeversicherung	75
5.1	Allgemeines	48	6.2.1	Pensionskasse und Pensionsfonds	66	7.2.2	Rentenversicherung	77
5.2	Versicherungsrecht	48				7.2.3	Arbeitslosenversicherung	77
5.3	Regelmäßiges Arbeitsentgelt	48				7.2.4	Ermittlung des beitragspflichtigen Teils von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt	77
5.4	Mehrfachbeschäftigung	52				7.3	Beitragsabzug	79
5.5	Beitragsberechnung und Beitragstragung in der Gleitzone	53				7.4	Zuständige Einzugsstelle	79
5.5.1	Beitragspflichtige Einnahmen	53				7.4.1	Einzugsstelle für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer	79
5.5.1.1	Gleitzoneformel	53						

7.4.2	Einzugsstelle für privat krankenversicherte Arbeitnehmer	79	8.5	Einmalig gezahlte Arbeitsentgelte aus mehreren Beschäftigungen bei gleichem Zuordnungsmonat	89	9.6.7	Beitragsoll (Beitragshöhe Vormonat)	98
7.4.3	Einzugsstelle für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer	79	8.6	Qualifizierter Meldedialog bei Mehrfachbeschäftigung ab 2015	91	9.7	Drittletzter Bankarbeitstag	98
7.5	Beitragsnachweis	79	8.6.1	Verfahren bei der Krankenkasse	92	9.8	Beitragsnachweis	99
7.5.1	Dauer-Beitragsnachweis	80	9	Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags	94	9.8.1	Inhalt des Beitragsnachweises	99
7.5.2	Datensätze	80	9.1	Voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld	94	9.8.2	Rechtzeitige Übermittlung des Beitragsnachweises	99
7.5.3	Rechtkreiskennzeichen	80	9.2	Ermittlung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld	95	9.9	Beitragsabrechnung in Sonderfällen	99
7.5.4	Dauer-Beitragsnachweis	80	9.3	Berücksichtigung variabler Arbeitsentgeltbestandteile	95	9.9.1	Änderungen von Beitragsfaktoren (Beitragssatzänderungen, Änderungen der Beitragsbemessungsgrenzen)	99
7.5.5	Beitragskorrekturen	80	9.4	Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt	95	9.9.2	Krankenkassenwechsel, Ausscheiden eines einzelnen Arbeitnehmers	99
7.5.6	Berücksichtigung des einkommensabhängigen Zusatzbeitrags in der Krankenversicherung	80	9.5	Beitragsoll (voraussichtliche Beitragsschuld)	96	9.10	Beitragsfälligkeit gilt auch für die Umlagen U1 und U2 und Insolvenzgeld	100
7.5.7	Beitragsgruppen	81	9.6	Vereinfachungsregelung (Beitragshöhe Vormonat)	96	9.11	Zahltag – Säumniszuschläge	100
7.5.8	Mehrere Betriebsstätten	81	9.6.1	Allgemeines	96	9.12	Verzicht und Erlass/Teilerlass	100
7.5.9	Null-Beitragsnachweis	81	9.6.2	Voraussetzungen für die Anwendung der Vereinfachungsregelung	97	10	Erstattung zu Unrecht entrichteter Beiträge	101
7.5.10	Leistungsbescheid	81	9.6.3	Mitarbeiterwechsel	97	10.1	Allgemeines	101
7.5.11	Einzug der Beiträge im Lastschriftverfahren	82	9.6.4	Variable Arbeitsentgeltbestandteile	97	10.2	Keine Beitrags-erstattung verjährter Pflichtbeiträge in der gesetzlichen Rentenversicherung	102
8	Mehrfachbeschäftigung	83	9.6.5	Definition des Begriffs „regelmäßig“	97	10.3	Erstattungsantrag	102
8.1	Aufteilung der beitragspflichtigen Einnahmen bei laufendem Arbeitsentgelt	83	9.6.6	Wirkung der Vereinfachungsregelung	98			
8.2	Aufteilung der beitragspflichtigen Einnahmen bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt	87						
8.3	Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung	87						
8.4	Einmalig gezahlte Arbeitsentgelte aus mehreren Beschäftigungen bei unterschiedlichem Zuordnungsmonat	88						

11	Anhang	104	11.5	Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung: Beitragrechtliche Behandlung von arbeitgeberseitigen Leistungen während des Bezugs von Entgeltersatzleistungen (Sozialleistungen); sonstige nicht beitragspflichtige Einnahmen nach § 23c SGB IV – Auszüge –	131	12	Beitragsrecht von A bis Z	178
11.1	Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung: Erstes Gesetz zum Abbau bürokratischer Hemmnisse insbesondere in der mittelständischen Wirtschaft; hier: Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags – Auszüge –	104				13	Rechtsquellen	187
11.2	Änderungen im Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zum 1.1.2008 – Auszüge –	109	11.6	Versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen in der Gleitzone – aktualisierte Auszüge –	132		Stichwörterverzeichnis	225
11.3	Gemeinsame Grundsätze der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung für die Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus einer Beschäftigung – Auszüge –	111	11.7	Gemeinsame Grundsätze zum Aufbau der Datensätze für die Übermittlung von Beitragsnachweisen durch Datenübertragung nach § 28b Absatz 2 SGB IV in der vom 1. Januar 2015 an geltenden Fassung – Auszüge –	146		Impressum	234
11.4	Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung: Beitragrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung – aktualisierte Auszüge –	120	11.8	Gemeinsame Grundsätze zur Beitragsberechnung nach § 22 Absatz 2 SGB IV bei Arbeitnehmern mit mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen	150			
			11.9	Sachbezugswerte 2015	173			
			11.10	Rechengrößen 2015 – West	174			
			11.11	Rechengrößen 2015 – Ost	176			

1 Arbeitsentgelt

1.1 Allgemeines

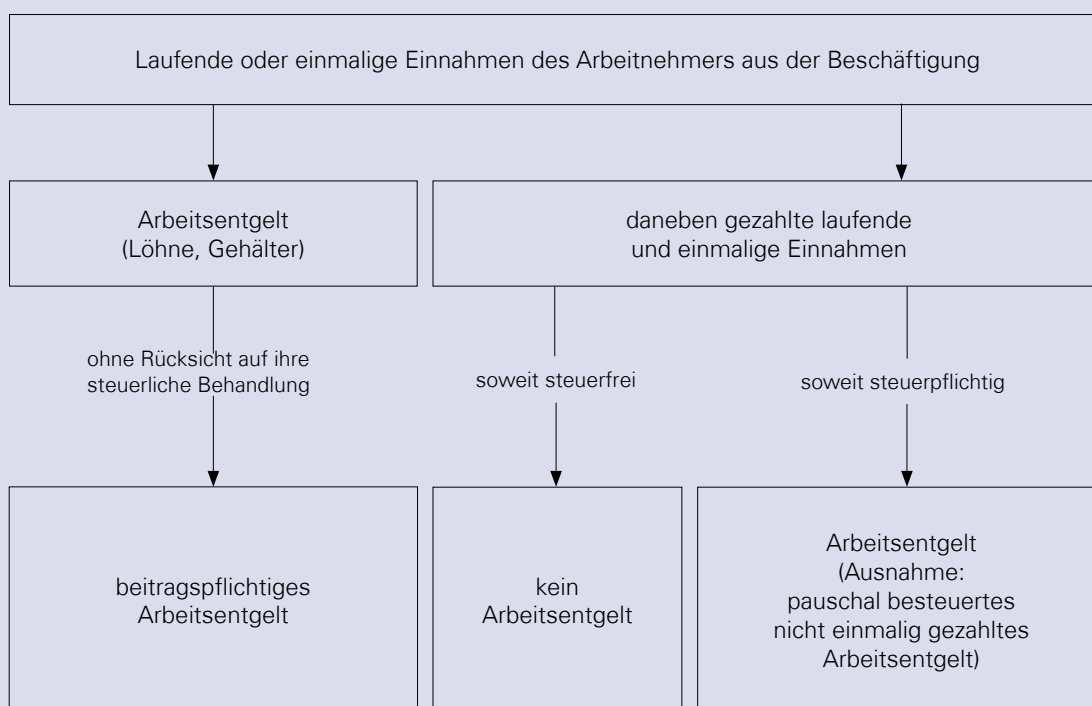
Der Begriff des Arbeitsentgelts ist für den Bereich der Sozialversicherung und insbesondere für die Erhebung von Sozialversicherungsbeiträgen von zentraler Bedeutung. Nach § 14 Absatz 1 Satz 1 SGB IV zählen zum Arbeitsentgelt alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, 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. Diese sozialversicherungsrechtliche Definition ist

weitestgehend identisch mit dem für das Lohnsteuerrecht relevanten Begriffs des Arbeitslohns nach § 8 Absatz 1 EStG in Verbindung mit § 2 der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV).

Eine Verbindung zwischen lohnsteuerpflichtigem Arbeitslohn und beitragspflichtigem Arbeitsentgelt wird durch § 17 SGB IV hergestellt. Danach ist eine möglichst weitgehende Übereinstimmung der sozialversicherungsrechtlichen Bemessungsgrundlagen mit den Regelungen des Steuerrechts sicherzustellen. Direkte Anknüpfungspunkte zwischen den Rechtsgebieten des Sozialversicherungs- und Lohn-

steuerrechts und zur Bestimmung des Arbeitsentgelts enthält die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV). Diese regelt in § 1 Absatz 1 SvEV, dass einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, soweit sie lohnsteuerfrei sind. Ebenfalls nicht dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen sind vom Arbeitgeber pauschal besteuerte Leistungen. Eine Ausnahme hiervon sieht § 1 Absatz 1 Nummer 14 SvEV vor. Danach unterliegen Sachzuwendungen an eigene und konzernverbundene Arbeit-

SCHEMA 1: ARBEITSENTGELT UND LOHNSTEUERPFLICHT – ABHÄNGIGKEIT



nehmer, die nach § 37b EStG pauschal besteuert werden, der Beitragspflicht zur Sozialversicherung (siehe Schema 1).

1.2 Differenzierung des Arbeitsentgelts

Nach dem Gesetzeswortlaut des § 14 SGB IV stellen alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung Arbeitsentgelt dar. Daher ist für die Beitragsberechnung zwischen laufendem und einmalig gezahltem Arbeitsentgelt zu unterscheiden, damit festgestellt werden kann, in welchem Zeitraum das Arbeitsentgelt der Beitragspflicht zu unterwerfen ist. Laufendes Arbeitsentgelt wird in einem Entgeltabrechnungszeitraum erzielt und steht in einem direkten Zusammenhang mit der Arbeitsleistung eines bestimmten Entgeltabrechnungszeitraums (vgl. u.a. BSG, Urteil vom 9. September 1971, USK 71152). Laufendes Arbeitsentgelt sind regelmäßig wiederkehrende Bezüge, auf die der Arbeitnehmer in der Regel monatlich einen Anspruch hat. Hierzu zählen beispielsweise:

- monatliche Lohn- und Gehaltszahlungen,
- vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers,
- Überstundenvergütungen,
- Schicht-, Schmutzzulagen,
- Familienzuschläge und
- laufend gewährte Provisionen.

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt sind Zuwendungen, die aus besonderem Anlass gewährt werden und nicht in direktem Zusammenhang mit der Arbeits-

leistung in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum stehen (vgl. § 23a Absatz 1 Satz 1 SGB IV; BSG, Urteile vom 7. Februar 2002, B 12 KR 6/01 R, B 12 KR 12/01 R). Als einmalige Einnahmen kommen beispielsweise Gratifikationen, Urlaubs- und Weihnachtsgelder und Zuwendungen aus besonderen (einmaligen) Anlässen in Betracht. Eine Negativabgrenzung liefert § 23a Absatz 1 Satz 2 SGB IV. Danach handelt es sich nicht um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bei Zuwendungen,

- die üblicherweise vom Arbeitgeber zur Abgeltung bestimmter Aufwendungen des Beschäftigten erbracht werden, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung stehen,

- bei Waren oder Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Beschäftigten hergestellt, vertrieben oder erbracht werden und monatlich vom Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden können,
- bei sonstigen Sachbezügen und
- vermögenswirksame Leistungen.

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt versicherungspflichtig Beschäftigter ist dem Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem es gezahlt wird. Neben den Einnahmen in Geld zählen auch alle unbaren Güter, Naturalvergütungen (Sachleistungen)

ÜBERSICHT 1: ARBEITSENTGELT

Einnahmen aus einem Beschäftigungsverhältnis	<ul style="list-style-type: none"> ■ laufende Einnahmen (z.B. Lohn, Gehalt) ■ einmalige Einnahmen (z.B. Weihnachtsgeld)
Gleichgültig, ob mit oder ohne Rechtsanspruch	<ul style="list-style-type: none"> ■ z.B. arbeitsvertraglich zugesicherte Leistungen ■ freiwillige Leistungen des Arbeitgebers
Ohne Rücksicht auf ihre Bezeichnung	<ul style="list-style-type: none"> ■ z.B. Lohn, Gehalt, Gewinnanteile, Tantiemen, Zuschläge, Trinkgelder, Mehrarbeitsvergütung
Gleichgültig, in welcher Form	<ul style="list-style-type: none"> ■ Barbezüge ■ Sachbezüge
Unmittelbar aus oder im Zusammenhang mit der Beschäftigung	<ul style="list-style-type: none"> ■ z.B. Gehälter ■ z.B. Trinkgelder, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses gezahlt werden

und geldwerte Vorteile des Arbeitgebers zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Hierzu zählen z.B. Verpflegung, Unterkunft, Wohnung, Überlassung von selbst hergestellten Waren oder Dienstleistungen sowie geldwerte Vorteile aus Nutzungsüberlassungen (z.B. Firmenwagennutzung).

SCHEMA 2: ARBEITSENTGELT



1.3 Die Sozialversicherungsentgeltverordnung

1.3.1 Einnahmen, die nicht als Arbeitsentgelt gelten

Die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) regelt die Grundlagen für die Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt. Der § 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) enthält eine umfangreiche Auflistung, welche Zuwendungen des Arbeitgebers nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen sind. Hier gilt der Grundsatz, dass einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, soweit sie lohnsteuerfrei sind (vgl. § 1 SvEV). Der überwiegende Teil der lohnsteuerfreien Zuwendungen ergibt sich aus den §§ 3, 3b Einkommensteuergesetz (EStG). Nach § 1 Absatz 1 Nummer 1 SvEV gilt für die nach § 3b EStG lohnsteuerfreien Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge die Besonderheit, dass diese nur dann nicht als Arbeitsentgelt gelten, soweit das Entgelt, aus dem sie berechnet werden, nicht mehr als 25 EUR je Stunde beträgt (vgl. *Beispiel 1*).

Nach § 1 Absatz 1 Nummer 3 SvEV sind Einnahmen dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen, die vom Arbeitgeber nach § 40 Absatz 2 EStG pauschal besteuert werden. Der Arbeitgeber kann nach § 40 Absatz 2 EStG die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 25 Prozent erheben, soweit er

BEISPIEL 1

Sachverhalt:

Für einen Arbeitnehmer mit Anspruch auf steuerfreie Zuschläge nach § 3b EStG wird ein Stundenlohn von 30 EUR ermittelt. Der Arbeitnehmer arbeitet auch in der Nacht und erhält hierfür einen lohnsteuerfreien Nachtarbeitszuschlag von 25 Prozent. Für jede Stunde Nachtarbeit ergibt sich ein Nachtzuschlag von (25 Prozent von 30 EUR =) 7,50 EUR je Nachtarbeitsstunde. Im Monat Januar 2015 leistet der Arbeitnehmer 10 Stunden Nachtarbeit.

Beurteilung:

Es ergibt sich für den Monat Januar 2015 ein Nachtzuschlag von
 10 Stunden × (25 Prozent von 30 EUR =) 7,50 EUR = 75,00 EUR

Der Nachtarbeitszuschlag von 75 EUR ist nach § 3b EStG in voller Höhe lohnsteuerfrei. Für die Berechnung des sozialversicherungsfreien Nachtarbeitszuschlags ist die Begrenzung auf einen Stundengrundlohn von 25 EUR zu beachten. Zuschläge, die auf einem höheren Stundenlohn als 25 EUR berechnet werden, gelten als sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt. Hiernach ergibt sich folgende Berechnung:

Kein Arbeitsentgelt: 25 Prozent von 25 EUR = 6,25 EUR

insgesamt für 10 Stunden Nachtarbeit (10 Stunden × 6,25 EUR =)	62,50 EUR
Nachtarbeitszuschlag lohnsteuerfrei insgesamt	75,00 EUR
hiervon sozialversicherungsfrei insgesamt	<u>– 62,50 EUR</u>
Arbeitsentgelt sozialversicherungspflichtig	12,50 EUR

Der sozialversicherungspflichtige Anteil am Nachtzuschlag in Höhe von insgesamt 75,00 EUR beträgt 12,50 EUR.

- arbeitstäglich Mahlzeiten im Betrieb an die Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt abgibt oder Barzuschüsse an ein anderes Unternehmen leistet, das arbeitstäglich Mahlzeiten an die Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt abgibt. Voraussetzung ist, dass die Mahlzeiten nicht als Lohnbestandteile vereinbart sind,
- Arbeitslohn aus Anlass von Betriebsveranstaltungen zahlt,
- Erholungsbeihilfen gewährt, wenn diese zusammen mit Erholungsbeihilfen, die in demselben Kalenderjahr früher gewährt worden sind, 156 EUR für den Arbeitnehmer, 104 EUR für dessen Ehegatten und 52 EUR für jedes Kind nicht übersteigen und der Arbeitgeber sicherstellt, dass die Beihilfen zu Erholungszwecken verwendet werden,
- Vergütungen für Pflegeaufwendungen anlässlich einer Tätigkeit im Sinne des § 4 Absatz 5 Satz 1 Nummer 5 Satz 2 bis 4 EStG zahlt, soweit diese die dort bezeichneten Pauschbeträge um nicht mehr als 100 Prozent übersteigen,
- den Arbeitnehmern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn unentgeltlich oder verbilligt Datenverarbei-

tungsgeräte übereignet; das gilt auch für Zubehör und Internetzugang sowie für Zuschüsse des Arbeitgebers, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für die Internetnutzung gezahlt werden (vgl. *Beispiel 2 und 3*).

1.3.2 Sonstige Bezüge nach § 40 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 EStG

Nach § 1 Absatz 1 Nummer 2 SvEV sind sonstige Bezüge nach § 40 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 EStG, die nicht einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nach § 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch sind, nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen. Nach § 40 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 EStG kann der Arbeitgeber von sonstigen Bezügen, die in einer größeren Zahl von Fällen gewährt werden, die Lohnsteuer mit Genehmigung des Finanzamts pauschal erheben, wenn der Arbeitgeber die Lohnsteuer übernimmt und je Arbeitnehmer die 1.000-EUR-Grenze eingehalten ist. Die besondere Pauschalbesteuerung sonstiger Bezüge nach § 40 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 EStG ist dann zulässig, wenn folgende drei Voraussetzungen erfüllt sind:

- größere Zahl von Fällen,
- Übernahme der Lohnsteuer durch den Arbeitgeber und
- Beachtung der 1.000-EUR-Grenze.

Sind diese drei Voraussetzungen erfüllt, kann der Arbeitgeber bei seinem Betriebsstättenfinanzamt beantragen, dass die Lohnsteuer für sonstige Bezüge (einmalige Zuwendungen) mit

BEISPIEL 2

Sachverhalt:

Der Arbeitgeber zahlt einem verheirateten Arbeitnehmer, der zwei Kinder hat, im Juli 2015 eine Erholungsbeihilfe in Höhe von 350 EUR. Der Arbeitnehmer hat im Juli 2015 zwei Wochen Erholungsurlaub.

Der Arbeitgeber kann die Erholungsbeihilfe in Höhe von 350 EUR mit 25 Prozent pauschal besteuern, da sie die Freigrenze von 364 EUR (156 EUR für den Arbeitnehmer, 104 EUR für den Ehegatten und 52 EUR für jedes Kind) nicht übersteigt. Aufgrund des zeitlichen Zusammenhangs zwischen der Gewährung der Erholungsbeihilfe und dem Urlaub des Arbeitnehmers ist sichergestellt, dass die Erholungsbeihilfe auch tatsächlich für Erholungszwecke verwendet wird.

Beurteilung:

Die Erholungsbeihilfe in Höhe von 350 EUR, die anlässlich des Erholungsurlaubs an den Arbeitnehmer gezahlt wird, kann vom Arbeitgeber nach § 40 Absatz 2 Nummer 3 EStG mit 25 Prozent pauschal besteuert werden. Nach § 1 Absatz 1 Nummer 3 SvEV sind Einnahmen nach § 40 Absatz 2 EStG nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen. Die nach § 40 Absatz 2 EStG pauschal besteuerte Erholungsbeihilfe unterliegt daher nicht dem Sozialversicherungsabzug.

BEISPIEL 3

Sachverhalt:

Ein Beschäftigter erhält im Jahr 2015 arbeitstäglich ein unentgeltliches Mittagessen in der Werkskantine. Der Arbeitgeber besteuert die für den Arbeitnehmer unentgeltliche Mittagsmahlzeit in Höhe des Sachbezugswerts in Höhe von 3,00 EUR nach § 40 Absatz 2 EStG pauschal mit 25 Prozent.

Beurteilung:

Da der Arbeitgeber für die unentgeltliche Mittagsmahlzeit zulässigerweise die Pauschalbesteuerung nach § 40 Absatz 2 EStG durchführt, ist der Sachbezug beim Arbeitnehmer nicht als Arbeitsentgelt zu erfassen (§ 1 Absatz 1 Nummer 3 SvEV).

einem besonderen Pauschsteuersatz ermittelt wird. Hierbei muss der Arbeitgeber den Pauschsteuersatz selbst berechnen und die Berechnungsgrundlagen dem Antrag beifügen. Eine größere Zahl von Fällen ist ohne weitere Prüfung anzunehmen, wenn gleichzeitig mindestens 20 Arbeitnehmer in die Pauschalbesteuerung einbezogen werden.

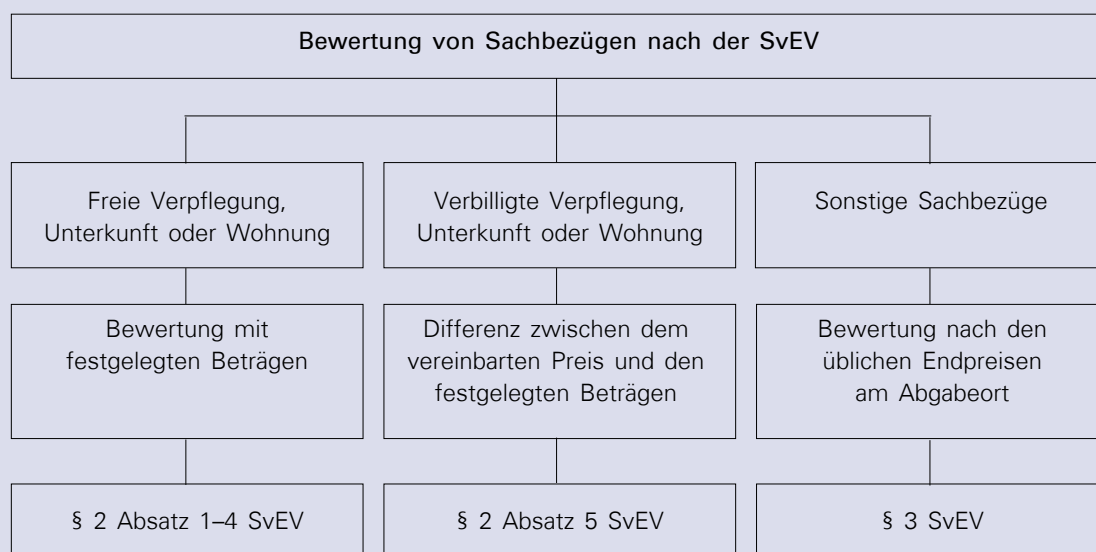
Da § 1 Absatz 1 Nummer 2 SvEV regelt, dass nur pauschal besteuerte sonstige Bezüge, die nicht einmalig gezahltes Arbeitsentgelt sind, dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen sind, war häufig unklar, welche Zuwendungen diese Voraussetzungen erfüllen. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben hierzu bislang die Auffassung vertreten, dass zu den sonstigen Sachbezügen im Sinne des § 23a Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 SGB IV nur

laufende Vergünstigungen (z. B. Dienstwagen oder Dienstwohnungen) zählen. Zuwendungen des Arbeitgebers zu besonderen Anlässen, z. B. wegen besonderer Leistungen oder eines Jubiläums des Arbeitnehmers, waren von dieser Regelung nicht erfasst und somit einmalig gezahltes Arbeitsentgelt. Die Pauschalbesteuerung dieser einmaligen Zuwendungen führte demnach bislang nicht zur Beitragsfreiheit. Das Bundessozialgericht ist dieser Sichtweise nicht gefolgt. Es führt in seinem Urteil vom 31.10.2012 – B 12 R 15/11 R – (USK 2012-142) aus, dass § 23a Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 SGB IV nicht zwingend voraussetzt, dass die (pauschal besteuerten) sonstigen Sachbezüge als laufende Vergünstigungen regelmäßig oder wiederholt gewährt werden müssen. Bereits dem Wortlaut des § 23a Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 SGB IV ist eine Einschränkung dahin, dass nur sonstige Sachbezüge von der Beitragspflicht ausgenommen sein sollen, die dem Beschäftigten laufend bzw. wiederholt gewährt werden, nicht zu entnehmen.

Die Abgrenzung zwischen laufendem und einmalig gezahltem Arbeitsentgelt erfolgt gemäß § 23a Absatz 1 Satz 1 SGB IV danach, ob die Zuwendung der konkreten Arbeitsleistung in einem bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum zugeordnet werden kann oder nicht. Zum Begriff des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts gehören demnach Zuwendungen, die nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gewährt und fortlaufend wie auch einmalig (z. B. eine wegen eines Einzelereignisses gewährte Prämie) geleistet werden. Hiervon ausgenommen sind nach § 23a Absatz 1 Satz 2 SGB IV die in den Nummern 1 bis 4 dieser Vorschrift bestimmten Zuwendungen. Diese Regelung beschränkt sich nicht ausschließlich auf „wiederholt“ gewährte Zuwendungen. Somit gelten sonstige Sachbezüge im Sinne des § 23a Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 SGB IV generell nicht als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.

Den Grundsätzen des BSG-Urteils zur beitragsrechtlichen Behandlung von pauschal besteuerten sonstigen Sachzuwendungen ist grundsätzlich zu folgen. Danach sind die nicht als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt geltenden sonstigen Sachbezüge im Sinne von § 23a Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 SGB IV – ohne dass sie fortlaufend oder wiederholt gewährt werden müssen – bei pauschaler Besteuerung nach § 40 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 EStG dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen. Die bisherige anderslautende Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung wird aufgegeben. Die geänderte Rechtsauffassung findet seit der Verkündung des relevanten BSG-Urteils am 31. Oktober 2012 Anwendung.

SCHEMA 3: BEWERTUNG VON SACHBEZÜGEN



1.4 Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld

Das Kurzarbeitergeld ist in den §§ 95 bis 111 SGB III geregelt. Es wird nur gezahlt, wenn die Kurzarbeit der Agentur für Arbeit durch den Arbeitgeber schriftlich angezeigt wird. Es kann frühestens von dem Kalendermonat an gewährt werden, in dem die Anzeige bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. Mit der Anzeige sind das Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls und die betrieblichen Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld glaubhaft zu machen. Das Kurzarbeitergeld ist als Entgeltersatzleistung nach § 3 Nummer 2 EStG steuerfrei. Es unterliegt jedoch dem sogenannten Progressionsvorbehalt.

Zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld oder zum Saison-Kurzarbeitergeld, so ist dieser Zuschuss steuerpflichtig. Es besteht Beitragsfreiheit, soweit der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll- und dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III nicht übersteigt (§ 1 Absatz 1 Nummer 8 SvEV).

1.5 Sachbezüge

Gelegentlich erhalten Arbeitnehmer – meist zusätzlich zum Bar-entgelt – auch Sachbezüge, z. B. in Form von kostenfreier oder verbilligter Verpflegung. Diese Sachbezüge sind ebenfalls Einnahmen aus beziehungsweise im Zusammenhang mit der Beschäftigung und folglich Arbeitsentgelt. Sinn und Zweck der Sozialversicherungsentgeltverordnung ist es, die gewährten Sachbezüge mit einem Geldbetrag zu bewerten, der sich im Voraus an den tatsächlichen Verkehrswerten eines Kalenderjahres orientiert.

1.5.1 Aktuelle Sachbezugswerte für Verpflegung und Unterkunft

Sofern Arbeitnehmer als Arbeitsentgelt Sachbezüge in Form von Unterkunft und Verpflegung erhalten, richtet sich deren Wert nach § 2 der Sozialversicherungsentgeltverordnung. Grundlage des jeweiligen Sachbezugswerts bildet der jeweilige Verkehrswert. Hierfür maßgebend ist der Betrag, den der einzelne Arbeitnehmer durchschnittlich aufwenden müsste, wenn er sich die vom Arbeitgeber gewährte Sachzuwendung auf dem freien Markt selbst beschaffen müsste. Mit den sich aus § 2 der Sozialversicherungsentgeltverordnung ergebenden Werten werden Sachbezüge in die Berechnung der Beiträge und Leistungen der Sozialversicherung einbezogen. Die Sachbezugswerte gelten grundsätzlich für den Bereich der Sozialversicherung und sind darüber hinaus auch für das Lohnsteuerrecht verbindlich.

Durch die „Siebte Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung“ werden die amtlichen Sachbezugswerte für das Jahr 2015 auf Grundlage der Entwicklung der Verbraucherpreise angepasst. Aufgrund eines nur unwesentlichen Anstiegs der Verbraucherpreise beträgt der monatliche Gesamtsachbezugswert 2015 für freie oder verbilligte Verpflegung 229,00 EUR und setzt sich wie folgt zusammen:

■ Frühstück:	49,00 EUR,
■ Mittagessen:	90,00 EUR,
■ Abendessen:	90,00 EUR.

Die Sachbezugswerte für freie Verpflegung gelten in den alten und in den neuen Bundesländern gleichermaßen. Aus den monatlichen Sachbezugswerten für freie Verpflegung werden auch die Werte für freie oder verbilligte Kantinenmahlzeiten abgeleitet. Die Tageswerte betragen grundsätzlich ein Drittel der maßgebenden Monatswerte für freie Verpflegung. Für die einzelnen Mahlzeiten sind im Jahr 2015 folgende Sachbezugswerte maßgeblich:

■ Frühstück:	1,63 EUR,
■ Mittagessen:	3,00 EUR,
■ Abendessen:	3,00 EUR.

(vgl. *Beispiel 4 und 5*)

Der amtliche Sachbezugswert bei Überlassung einer Unterkunft an den Arbeitnehmer beträgt für das Jahr 2015 bundesweit einheitlich 223 EUR. Für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und für Auszubildende beträgt der Sachbezugswert 2015 für Unterkunft 189,55 EUR (85 Prozent des für Erwachsene geltenden Sachbezugswerts). Während für die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung einer Unterkunft an den Arbeitnehmer der amtliche

BEISPIEL 4**Sachverhalt:**

Der Arbeitgeber gibt an seine Arbeitnehmer in der betriebseigenen Kantine Mittagsmahlzeiten aus. Der Preis für eine Mittagsmahlzeit, der vom Arbeitnehmer bar in der Betriebskantine zu entrichten ist, entspricht dem amtlichen Sachbezugswert in Höhe von 3,00 EUR (Jahr 2015).

Beurteilung:

Da der Arbeitnehmer den amtlichen Sachbezugswert in Höhe von 3,00 EUR je Mittagsmahlzeit zahlt, entsteht kein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil bzw. ergibt sich kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt.

BEISPIEL 5**Sachverhalt:**

Ein Arbeitgeber verteilt an seine Beschäftigten Essensmarken. Diese Marken werden jeweils einzeln beim Bezug einer Mittagsmahlzeit außerhalb des Betriebs von einer bestimmten Gaststätte in Zahlung genommen. Der Wert der Essensmarke beträgt 2,00 EUR. Das Mittagessen, das mit den Essensmarken eingenommen werden kann, kostet in der Gaststätte 4,00 EUR.

Beurteilung:

Ermittlung des geldwerten Vorteils nach §§ 2, 3 SvEV:

amtlicher Sachbezugswert 2015 für ein Mittagessen	3,00 EUR
– Eigenanteil des Arbeitnehmers (4,00 EUR – 2,00 EUR)	<u>2,00 EUR</u>
= geldwerter Vorteil	1,00 EUR

Es ergibt sich ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil je Mittagsmahlzeit in Höhe von 1,00 EUR, der in dieser Höhe auch als Arbeitsentgelt zu berücksichtigen ist.

ÜBERSICHT 2: SACHBEZUGSWERTE FÜR 2015**Verpflegung insgesamt**

Monat	229,00 EUR
Kalendertag	7,63 EUR

Frühstück

Monat	49,00 EUR
Kalendertag	1,63 EUR

Mittagessen

Monat	90,00 EUR
Kalendertag	3,00 EUR

Abendessen

Monat	90,00 EUR
Kalendertag	3,00 EUR

Unterkunft	223,00 EUR
Wohnung	ortsübliche Miete

Sachbezugswert anzusetzen ist, hat die Bewertung für die Überlassung einer Wohnung stets mit dem ortsüblichen Mietpreis zu erfolgen. Nur für Fälle, in denen sich der ortsübliche Mietpreis nur mit außergewöhnlichen Schwierigkeiten feststellen lässt, können vom Arbeitgeber ab 1. Januar 2015 folgende pauschale Werte (pro Quadratmeter und Monat) zugrunde gelegt werden:

- 3,92 EUR in den alten und neuen Bundesländern bzw.
- 3,20 EUR bei einfacher Ausstattung der Wohnung (ohne Sammelheizung, Bad oder Dusche).

1.5.2 Sonstige Sachbezüge

Werden vom Arbeitgeber andere Sachbezüge, die nicht in § 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung geregelt sind, unentgeltlich zur Verfügung gestellt, ist als Wert für diese Sachbezüge in der Regel der um übliche Preisnachlässe geminderte übliche Endpreis am Abgabeort anzusetzen. Werden Sachbezüge verbilligt zur Verfügung gestellt, ist als Wert der Unterschiedsbetrag zwischen dem vereinbarten Preis und dem Wert, der sich bei freiem Bezug der Sache ergeben würde, dem Arbeitsentgelt zuzurechnen. Erhält der Arbeitnehmer eine Sachzuwendung, die einzeln zu bewerten ist, so kann diese aus Vereinfachungsgründen mit 96 Prozent des üblichen Endpreises (vgl. R 8.1 Absatz 2 LStR 2015) bewertet werden, zu dem sie der Abgebende oder dessen Abnehmer fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet. Sind aufgrund des § 8 Absatz 2 Satz 10 EStG besondere Durchschnittswerte für sonstige Sachbezüge ausdrück-

lich festgesetzt, sind diese Werte maßgebend und gelten als Arbeitsentgelt. Dies gilt ebenso für die in § 8 Absatz 2 Satz 2, 3, 4 oder 5 und Absatz 3 Satz 1 EStG genannten Werte (vgl. § 3 Absatz 1 und 2 SvEV).

Liegen die Voraussetzungen für den besonderen Rabattfreibetrag für eigene Waren und Dienstleistungen des Arbeitgebers nach § 8 Absatz 3 EStG vor, kann der geldwerte Vorteil wahlweise nach den allgemeinen Bewertungsvorschriften des § 8 Absatz 2 EStG ohne vierprozentigen Bewertungsabschlag und ohne Rabattfreibetrag oder mit diesen Abschlägen auf der Grundlage des Endpreises des Arbeitgebers nach § 8 Absatz 3 EStG bewertet werden (BFH-Urteile vom 26.7.2012, VI R 30/09 und VI R 27/11, BStBl. 2013 II S. 402) (vgl. Beispiel 6).

Auf Waren, die der Arbeitgeber nicht überwiegend für Dritte, sondern für seine Arbeitnehmer herstellt oder vertreibt (z. B. Kantinenmahlzeiten), findet der Rabattfreibetrag nach § 8 Absatz 3 EStG keine Anwendung. Darüber hinaus gilt die Regelung des § 8 Absatz 3 EStG nicht für Waren, die von Dritten (z. B. von konzernverbundenen Unternehmen) hergestellt oder vertrieben werden, sowie für Betriebs- und Hilfsstoffe, die nicht überwiegend an fremde Dritte abgegeben werden (z. B. Benzin aus einer betriebseigenen Zapfsäule, wenn der Arbeitgeber keine Tankstelle betreibt). Sind die Voraussetzungen für die Lohnsteuerfreiheit der Rabattfreibetragsregelung nach § 8 Absatz 3 EStG nicht gegeben, handelt es sich bei den an Arbeitnehmer gewährten Sachzuwendungen um Arbeitsentgelt.

BEISPIEL 6

Sachverhalt:

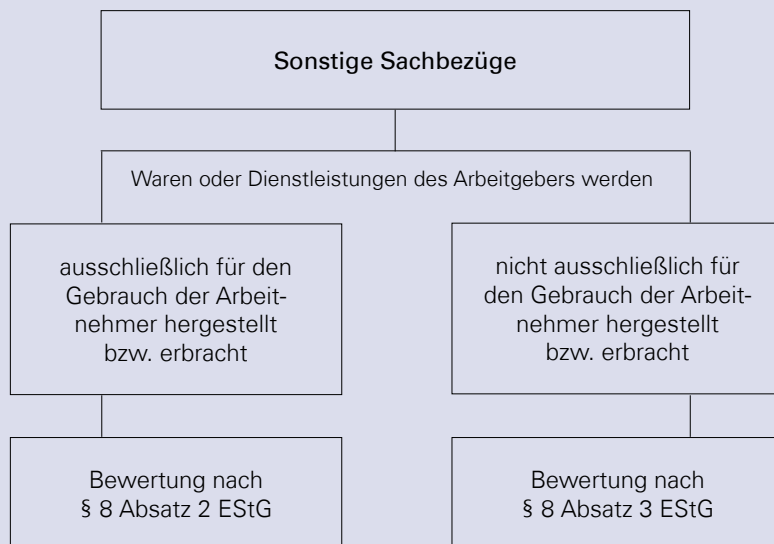
Ein Elektronikhersteller überlässt seinem Arbeitnehmer einen PC, der zu seiner Angebotspalette gehört, zum Preis von 500 EUR. Der Endpreis des Computers für fremde Letztverbraucher beträgt 1.000 EUR. Der Arbeitgeber entscheidet sich für die Anwendung des Rabattfreibetrages des § 8 Absatz 3 EStG.

Beurteilung:

PC Endverbraucherpreis	1.000,00 EUR
– 4 % Bewertungsabschlag	– 40,00 EUR
= maßgeblicher Angebotspreis	960,00 EUR
– Preis für Werksangehörige	– 500,00 EUR
= geldwerter Vorteil	460,00 EUR
– Rabattfreibetrag (§ 8 Absatz 3 EStG)	<u>– 1.080,00 EUR</u>
Arbeitsentgelt	0 EUR

Die Abgabe des Computers an den Arbeitnehmer ist im Rahmen des Rabattfreibetrags nach § 8 Absatz 3 EStG lohnsteuerfrei möglich, da der jährliche Rabattfreibetrag von 1.080 EUR nicht überschritten wird; die Sachzuwendung stellt somit auch kein Arbeitsentgelt zur Sozialversicherung dar.

SCHEMA 4: BEWERTUNG VON SONSTIGEN SACHBEZÜGEN



1.6 Private Nutzung von Firmenfahrzeugen

1.6.1 Allgemeines

Der Vorteil, der sich aus der unentgeltlichen oder verbilligten privaten Nutzung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs ergibt, ist steuer- und beitragspflichtig. Nach § 8 Absatz 2 Satz 2 EStG gilt für die private Nutzung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs zu privaten Fahrten § 6 Absatz 1 Nummer 4 Satz 2 EStG entsprechend. Nach § 3 Absatz 1 Satz 3 SvEV gilt der steuerliche Bewertungsansatz auch für den Bereich der Sozialversicherung. Überlässt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein betriebliches Kraftfahrzeug, ergeben sich für den Arbeitnehmer die folgenden grundsätzlichen Nutzungsmöglichkeiten:

- Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte,
- Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung,
- Privatfahrten,
- betriebliche Fahrten.

1.6.2 Grundsätzliche Bewertungsmethoden

Der geldwerte Vorteil für die Privatnutzung und für die Nutzung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte eines Firmenfahrzeugs kann nach zwei unterschiedlichen Bewertungsmethoden ermittelt werden:

- pauschale Nutzungswertermittlung (sogenannte Ein-Prozent-Regelung),

- individuelle Nutzungswertermittlung (sogenannte Fahrtenbuchmethode).

Bei der pauschalen Nutzungswertermittlung ist der private Nutzungswert beim Arbeitnehmer mit monatlich einem Prozent des auf volle 100 EUR abgerundeten inländischen Bruttolistenpreises inklusive Sonderausstattung des Kraftfahrzeugs beim Arbeitnehmer anzusetzen (§ 8 Absatz 2 Satz 2 EStG). Vom Händler gewährte (Neuwagen-) Rabatte sind nicht zu berücksichtigen. Außer Ansatz bleiben die Überführungskosten und die Zulassungskosten des Fahr-

zeugs, da diese nicht zum Listenpreis gehören. Der Bewertungsansatz mit einem Prozent des Bruttolistenpreises gilt grundsätzlich auch für Gebrauch- und Leasingfahrzeuge. Kann das Fahrzeug auch für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt werden, erhöht sich der monatliche Wert um 0,03 Prozent des Bruttolistenpreises für jeden Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (vgl. *Beispiel 7*).

Abweichend von der pauschalen Ein-Prozent-Bruttolistenpreismethode kann der geldwerte

BEISPIEL 7

Sachverhalt:

Einem Arbeitnehmer wird von seinem Arbeitgeber ein Dienstfahrzeug unentgeltlich auch zur privaten Nutzung überlassen. Der Arbeitgeber hat das Fahrzeug vom Händler mit einem Preisnachlass von 15 Prozent erworben. Die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers beträgt netto 30.000 EUR. Der Arbeitnehmer wählt für das Fahrzeug eine zusätzliche Sonderausstattung im Wert von netto 4.000 EUR. Hinzu kommen Überführungs- und Zulassungskosten für das Fahrzeug in Höhe von 600 EUR.

Beurteilung:

Der maßgebliche Bruttolistenpreis des Fahrzeugs ermittelt sich wie folgt:

unverbindliche Preisempfehlung netto	30.000,00 EUR
+ Sonderausstattung netto	4.000,00 EUR
insgesamt	34.000,00 EUR
+ 19 % Umsatzsteuer	<u>6.460,00 EUR</u>
insgesamt	40.460,00 EUR
Bruttolistenpreis abgerundet	40.400,00 EUR

monatlicher geldwerter Vorteil für die

Privatnutzung des Dienstfahrzeugs

(1 % von 40.400 EUR =)

404,00 EUR

Der geldwerte Vorteil für die private Nutzung des Firmenwagens ist mit 404 EUR monatlich lohnsteuerpflichtig und stellt in dieser Höhe auch Arbeitsentgelt für den Bereich der Sozialversicherung dar. Kann der Arbeitnehmer den Firmenwagen auch für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte nutzen, ist der geldwerte Vorteil um 0,03 Prozent des Bruttolistenpreises für jeden Kilometer der Entfernung zwischen der Wohnung des Arbeitnehmers und erster Tätigkeitsstätte zu erhöhen. Der vom Händler gewährte Preisnachlass von 15 Prozent darf bei der Ermittlung des Bruttolistenpreises nicht berücksichtigt werden. Die Überführungs- und Zulassungskosten des Fahrzeugs in Höhe von 600 EUR bleiben ebenfalls außer Ansatz.

Vorteil für die private Kraftfahrzeugnutzung auch nach § 8 Absatz 2 Satz 4 EStG ermittelt werden, indem die für das Kraftfahrzeug insgesamt entstehenden Aufwendungen durch Belege und das Verhältnis der privaten zu den übrigen Fahrten durch ein zeitnah und ordnungsgemäß geführtes Fahrtenbuch nachgewiesen werden (sogenannte Fahrtenbuch-Methode). Will der Arbeitnehmer die Bewertung nach der Ein-Prozent-Bruttolistenpreisregelung vermeiden, stellt die Führung eines ordnungsgemäßen Fahrtenbuchs somit die einzige Alternative dar. Der BFH hat sich in der jüngeren Vergangenheit immer wieder mit der Frage des Führens eines ordnungsgemäßen Fahrtenbuchs auseinander setzen müssen und dabei die Anforderungen an ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch konkretisiert (vgl. Urteile v. 9.11.2005 – VI R 27/05, v. 16.11.2005 – VI R 64/04 und v. 16.3.2006, VI R 87/04). Danach muss ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch zeitnah und in geschlossener Form geführt werden, um die Zuordnung von Fahrten zur betrieblichen und beruflichen Sphäre zu ermöglichen. Zudem muss das Fahrtenbuch die zu erfassenden Fahrten einschließlich des an ihrem Ende erreichten Gesamtkilometerstands vollständig und in ihrem fortlaufenden Zusammenhang wiedergeben (BFH-Urteil v. 9.11.2005, VI R 27/05). Dabei ist jede einzelne berufliche Verwendung grundsätzlich für sich und mit dem bei Abschluss der Fahrt erreichten Gesamtkilometerstand des Fahrzeugs aufzuzeichnen (BFH-Urteil v. 10.4.2008, VI R 38/06).

1.6.3 Zuzahlungen des Arbeitnehmers

Zahlungen des Arbeitnehmers (sog. Nutzungsentgelte) an den Arbeitgeber für die Nutzung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs können den lohnsteuerpflichtigen Nutzungswert mindern. Die Finanzverwaltung hat in einem aktuellen BMF-Schreiben vom 19. April 2013 (IV C 5 – S 2334/11/10004) den Begriff des anrechnungsfähigen Nutzungsentgelts näher ausgeführt. Zahlt der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber oder auf dessen Weisung an einen Dritten zur Erfüllung einer Verpflichtung des Arbeitgebers (abgekürzter Zahlungsweg) für die außerdienstliche Nutzung (Nutzung zu privaten Fahrten, zu Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte und zu Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung) eines

betrieblichen Kraftfahrzeugs ein Nutzungsentgelt, mindert dies den steuerpflichtigen Nutzungswert. Ohne Relevanz ist hierbei, ob das Nutzungsentgelt pauschal oder entsprechend der tatsächlichen Nutzung des Kraftfahrzeugs bemessen wird. Als weitere Voraussetzung stellt die Finanzverwaltung darauf ab, dass aufgrund einer arbeitsvertraglichen oder einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage vereinbart wurde, dass ein Nutzungsentgelt vom Arbeitnehmer zu leisten ist. Im Falle einer wirksamen arbeits- oder dienstrechtlichen Vereinbarung erkennt die Finanzverwaltung als Nutzungsentgelt folgende Zahlungen des Arbeitnehmers an:

- ein nutzungsunabhängiger pauschaler Betrag (z. B. Monatspauschale),

BEISPIEL 8

Sachverhalt:

Ein Arbeitnehmer nutzt einen Firmenwagen (maßgeblicher Bruttolistenpreis 30.000 EUR) sowohl privat als auch für 180 Fahrten á 25 km zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte. Für diese Privatnutzung behält der Arbeitgeber aufgrund einer arbeitsrechtlichen Vereinbarung monatlich pauschal 200 EUR vom Arbeitnehmer als Nutzungsentgelt ein.

Beurteilung:

Der steuerpflichtige geldwerte Vorteil errechnet sich nach der pauschalen Ein-Prozent-Bruttolistenpreismethode wie folgt:

1 % von 30.000 EUR x 12 Monate =	3.600 EUR
zuzüglich 0,03 % von 30.000 EUR x 25 km x 12 Monate =	+ 2.700 EUR
abzüglich Zuzahlung des Arbeitnehmer 200 EUR x 12 Monate =	– 2.400 EUR
Geldwerter Vorteil im Jahr	3.900 EUR

Es handelt sich in Höhe der Monatspauschale von 200 EUR um ein Nutzungsentgelt, das den geldwerten Vorteil nach der Ein-Prozent-Regelung reduziert. Durch die pauschale monatliche Zuzahlung von 200 EUR ermäßigt sich der steuerpflichtige geldwerte Vorteil bzw. das beitragspflichtige Arbeitsentgelt auf 3.900 EUR im Jahr (bzw. auf 325 EUR im Monat).

- ein an den gefahrenen Kilometern ausgerichteter Betrag (z.B. Kilometerpauschale) oder
- vom Arbeitnehmer übernommene Leasingraten (vgl. *Beispiel 8*).

1.7 Gependetes Arbeitsentgelt

Steuerlich nicht belastete Entgeltbestandteile einschließlich Wertguthaben, die zugunsten von Geschädigten einer Naturkatastrophe im Inland gespendet werden, sind nicht mit Beiträgen zur Sozialversicherung zu belegen; sie stellen also kein Arbeitsentgelt dar. In der Sozialversicherungsentgeltverordnung ist dies ausdrücklich in § 1 Absatz 1 Nummer 11 SvEV geregelt.

Von Arbeitnehmern gespendete Teile des Arbeitslohns werden nach bundeseinheitlicher Auffassung der Finanzverwaltung aus Billigkeitsgründen nicht als zugeflossener Arbeitslohn angesehen, wenn der Arbeitgeber die Spenden unmittelbar abführt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Verwendung des Arbeitsentgelts als Spende nachweisbar zu dokumentieren, d.h. die außer Ansatz gebliebenen Arbeitslohnanteile sind im Lohnkonto getrennt aufzuzeichnen.

Die im Wege der Entgeltumwandlung getätigten beitragsfreien Spenden für Opfer von Naturkatastrophen im Inland werden für die Berechnung des Krankengeldes und für die Rentenberechnung nicht herangezogen, da hiervon keine Beiträge entrichtet worden sind.

1.8 Trinkgelder

Bei Trinkgeldern handelt es sich regelmäßig um eine dem Arbeitnehmer vom Kunden oder Gast gewährte zusätzliche Vergütung, die als freiwillige und persönliche Zuwendung eine Art honorierende Anerkennung darstellt. Trinkgelder, die dem Arbeitnehmer von Dritten gezahlt werden, ohne dass ein Rechtsanspruch darauf besteht, sind seit dem 1. Januar 2002 nach § 3 Nummer 51 EStG steuerfrei gestellt. Aus der Steuerfreiheit der freiwilligen Trinkgelder folgt, dass diese auch nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören. Steuerfrei sind nur solche Trinkgelder, die anlässlich einer Arbeitsleistung dem Arbeitnehmer von Dritten freiwillig und ohne, dass ein Rechtsanspruch auf sie besteht, zusätzlich zu dem Betrag gegeben werden, der für diese Arbeitsleistung zu zahlen ist.

Hierbei handelt es sich insbesondere um

- die sogenannten Über- und Sondertrinkgelder, die beispielsweise Arbeitnehmer des Hotel- und Gaststätten-gewerbes zusätzlich erhalten,
- Trinkgelder an Arbeitnehmer des Frisör- und Speditions-gewerbes,
- Trinkgelder des Handels wie zum Beispiel an Verkaufsfahrer oder Verkaufspersonal sowie
- Trinkgelder an Pflegepersonen in Krankenhäusern, Kurkliniken oder Alten- beziehungsweise Pflegeheimen.

Trinkgelder, auf die der Arbeitnehmer arbeitsrechtlich oder nach einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Trinkgeldgeber einen Rechtsanspruch hat, unterliegen der Steuerpflicht und damit ebenfalls der Beitragspflicht in der Sozialversicherung. Dazu gehören zum Beispiel der Bedienungszuschlag im Gaststätten-gewerbe und die Metergelder im Möbeltransportgewerbe sowie die Tronk-Einnahmen der Angestellten von Spielbanken.

————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK
oder nutzen Sie den folgenden Bestellschein
oder bestellen Sie per Internet unter
<http://www.mbo-verlag.com/produkte/bkk-extra-themenhefte/>.



Impressum:

Herausgeber:
BKK Dachverband e. V.
Mauerstraße 85
10117 Berlin

Alle Rechte vorbehalten
BKK ® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmar-
ken des BKK Dachverbandes. Nachdruck und Vervielfäl-
tigung nur mit Genehmigung des Herausgebers erlaubt.

Kontakt zum Herausgeber:
E-Mail: betriebservice@bkk-dv.de

Verantwortlicher Redakteur:
Stefan Allary

Diese BKK Extra-Ausgabe ersetzt alle vorangegangenen
BKK Extra zu diesem Thema. Alle Ausführungen sind
nach bestem Wissen und Gewissen erfolgt. Zwischen-
zeitliche Rechtsänderungen können nicht ausgeschlos-
sen werden. Auch können nicht alle Tatbestände be-
rücksichtigt werden.

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr.

Bestellung der Zeitschrift/Verlag:
MBO Verlag GmbH
Feldstiege 100, 48161 Münster

Telefon: 02533/9300-300
Telefax: 02533/9300-35
E-Mail: service@mbo-verlag.com

MBO Verlag GmbH
Feldstiege 100
48161 Münster

Absender

Firma/Name

Straße

PLZ/Ort

Ansprechpartner(-in)

Tel.-Nr.

E-Mail

 Datum, Unterschrift

Alle Preise verstehen sich inkl. MwSt. und zzgl. Versandkosten
Stand der Preisinformationen: 1. November 2014

Wir bestellen:

Exemplare	BKKExtra	Rechtsstand	Einzelpreis
	1 Entgeltfortzahlung	01.07.2012	27,46 EUR
	2 Einmalzahlungen/Sonderzuwendungen	01.05.2014	23,30 EUR
	3 Beschäftigung und Versicherung	01.09.2014	27,46 EUR
	4 Meldeverfahren zur Sozialversicherung	01.03.2012	39,94 EUR
	5 Versicherung der Studenten und Praktikanten	01.11.2012	30,23 EUR
	6 Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit	01.03.2011	23,30 EUR
	7 Kurzarbeitergeld	01.01.2010	23,30 EUR
	8 Mini- und Midijobs	01.01.2015	39,94 EUR
	9 Reisekosten/Fahrtkosten	01.11.2013	20,94 EUR
	10 Entsendung	01.05.2013	30,23 EUR
	11 Beitragszuschüsse für Beschäftigte	01.01.2014	15,39 EUR
	12 Arbeitsentgelt/Arbeitslohn von A-Z	gepl. Neuauflage 2/2015	Preis auf Anfrage
	13 Betriebsprüfung	01.09.2013	39,94 EUR
	14 Beiträge für versicherungspflichtig Beschäftigte	01.01.2015	27,46 EUR
	16 Betriebliche Altersversorgung	01.07.2014	39,94 EUR
	17 Flexible Arbeitszeitregelungen	01.01.2013	20,94 EUR
	18 Altersteilzeitarbeit	01.09.2011	20,94 EUR
	19 Melde- und Beitragsverfahren der Zahlstellen	01.11.2013	20,94 EUR
	20 Auszubildende einstellen und betreuen	01.03.2014	24,68 EUR
	Leitfaden zum Versicherungs- und Beitragsrecht 2015	01.01.2015	24,68 EUR