

Lexikon für das Lohnbüro 2024

Damit werden Betriebe geprüft!



Arbeitslohn, Lohnsteuer und Sozialversicherung von A-Z

- Neuer Lohnsteuertarif ab 1.1.2024
- Beibehaltung der Fünftelregelung im Lohnsteuerabzugsverfahren
- Aktuelles zu den Steuerklassen III/V
- Anhebung der Freigrenze beim Solidaritätszuschlag ab 1.1.2024
- Änderungen im lohnsteuerlichen Reisekostenrecht ab 2024
- Neues zum Deutschlandticket
- Neues zur Inflationsausgleichsprämie
- Aktuelles zu Firmenwagen, Elektrofahrzeugen und Elektro-Bikes
- Aktuelles bei der betrieblichen Altersversorgung
- Neuerungen beim Home-Office
- Neue Einkommensgrenzen bei der Arbeitnehmer-Sparzulage ab 2024
- Erhöhung des Freibetrags für Belegschaftsaktien ab 2024
- Gesetzliche Neuregelungen bei Startup-Beteiligungen
- Erhöhung der Steuervergünstigungen für Kinder ab 1.1.2024
- Aktuelles zum Auslandseinsatz von Arbeitnehmern
- Neue Auslandstage- und -übernachtungsgelder für 2024
- Neue Geringfügigkeitsgrenze für Minijobs ab 1.1.2024
- Neue Beitragsbemessungsgrenzen ab 1.1.2024
- Beitragszuschlag und Beitragsabschläge in der Pflegeversicherung
- Neue Sachbezugswerte ab 1.1.2024 für Unterkunft und Verpflegung

Inklusive monatlichem Newsletter

66. Ausgabe, bearbeitet von

Jürgen Plenker, Regierungsdirektor, Ministerium der Finanzen des Landes
Nordrhein-Westfalen, Diplom-Finanzwirt (FH)

Heinz-Willi Schaffhausen, Regierungsrat, Ministerium der Finanzen des
Landes Nordrhein-Westfalen, Diplom-Finanzwirt (FH)

rehm

Lexikon für das Lohnbüro

Arbeitslohn · Lohnsteuer · Sozialversicherung
von A bis Z

Begründet von

Wolfgang Schönfeld

Regierungsdirektor a.D., Bayerisches Staatsministerium der Finanzen,
Diplom-Finanzwirt (FH),

fortgeführt von

Jürgen Plenker

Regierungsdirektor, Ministerium der Finanzen Nordrhein-Westfalen,
Diplom-Finanzwirt (FH)

und

Heinz-Willi Schaffhausen

Regierungsrat, Ministerium der Finanzen Nordrhein-Westfalen,
Diplom-Finanzwirt (FH)

66. Auflage

Rechtsstand 1. Januar 2024

rehm

Neuregelungen für 2024 im Überblick

Lohnsteuer

Im Laufe des Jahres 2023 haben sich durch **Gesetzgebungsverfahren** im Bereich der Lohnsteuer bedeutsame **Neuerungen** für das Jahr 2024 ergeben. Zu erwähnen sind insbesondere das Zukunftsfinanzierungsgesetz und das Kreditmarktförderungsgesetz.

Neben den weiterhin anzuwendenden **Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) 2023** sind die neuen amtlichen **Lohnsteuer-Hinweise 2024** beschlossen worden. Darüber hinaus hat die **Finanzverwaltung** eine **Vielzahl von Erlassen** und weitere Verwaltungsanweisungen veröffentlicht, die ebenso zu beachten sind wie die zwischenzeitlich ergangenen höchstrichterlichen **Urteile des Bundesfinanzhofs**. Alle ab dem 1.1.2024 beim Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber zu beachtenden Neuregelungen sind im Lexikon für das Lohnbüro anhand von Beispielen erläutert. Auf folgende **Änderungen zum 1.1.2024** wird besonders hingewiesen:

- Ab 1.1.2024 gelten **neue Steuerabzugsbeträge** bei der Lohn- und Kirchensteuer, weil sich der Grundfreibetrag erhöht hat und der Tarifverlauf durch Abbau der sog. kalten Progression abgemildert worden ist (vgl. das Stichwort „Tarifaufbau“). Die Erhöhung des Grundfreibetrags hat zudem sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach Auswirkung auf die Gewährung der **Mobilitätsprämie**. Darüber hinaus ist die **Beibehaltung der Fünftelregelung im Lohnsteuerabzugsverfahren** von erheblicher praktischer Bedeutung (siehe hierzu u. a. das Stichwort „Abfindung wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis“). Beim Stichwort „**Steuerklassen**“ bleibt die weitere Entwicklung zur Überführung der Steuerklassen III und V in das Faktorverfahren in den kommenden Jahren abzuwarten.
- Die höheren steuerlichen Freibeträge für **Kinder** (vgl. Anhang 9) wirken sich vorteilhaft auf die „**Kirchensteuer**“ und den „**Solidaritätszuschlag**“ aus (vgl. diese Stichwörter). Außerdem gilt beim Solidaritätszuschlag für 2024 eine höhere Nullzone.
- Im lohnsteuerlichen **Reisekostenrecht** wurden umfangreiche Aktualisierungen vorgenommen. Zusätzlich zu den Ausführungen in Anhang 4 vgl. hierzu u. a. die Stichwörter „**Doppelte Haushaltsführung**“, „**Einsatzwechseltätigkeit**“, „**Fahrtätigkeit**“, „**Reisekosten bei Auswärtstätigkeiten**“, „**Reisekostenvergütungen aus öffentlichen Kassen**“ und „**Weiträumiges Tätigkeitsgebiet**“.
- Bei der **Firmenwagengestellung** und bei der Gestellung von **Elektro-Bikes** ist es zu Neuerungen gekommen (vgl. im Einzelnen „**Elektro-Bike**“, „**Elektrofahrzeuge**“ und „**Firmenwagen zur privaten Nutzung**“).
- Durch das stark verbreitete **Deutschlandticket** ergeben sich auch Auswirkungen auf die **Entfernungspauschale** (vgl. diese beiden Stichwörter).
- Die neue Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung führt zu Änderungen bei der **betrieblichen Altersversorgung** (vgl. Anhang 6 sowie insbesondere die Stichwörter „**Direktversicherung**“, „**Pensionsfonds**“, „**Pensionskasse**“ und „**Zukunftsicherung**“).
- Bei der steuer- und beitragsfreien **Inflationsausgleichsprämie** (vgl. dieses Stichwort) sind Neuerungen eingetreten.
- Die **neuen Sachbezugswerte** haben zu Anpassungen insbesondere bei den Stichwörtern „**Freie Unterkunft und Verpflegung**“, „**Mahlzeiten**“ und „**Wohnungsüberlassung**“ geführt. Beim Stichwort „**Umsatzsteuerpflicht bei Sachbezügen**“ sind Anpassungen an die aktuelle Rechtslage vorgenommen worden.
- Auch die Stichwörter „**Sachbezüge**“ und „**Warengutscheine**“ sind aktualisiert worden.
- Beim Stichwort „**Gehaltsumwandlung**“ sind ebenfalls Aktualisierungen vorgenommen worden.
- Das Stichwort „**Firmenfitnessmitgliedschaften**“ enthält neue Ausführungen zur Ermittlung der Höhe des geldwerten Vorteils.

- Umfangreiche Änderungen haben sich auch bei den Telekommunikationsaufwendungen ergeben (vgl. „**Computer**“ und „**Telefonkosten**“).
- Bedeutsame Neuerungen haben sich auch beim Stichwort „**Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit**“ ergeben.
- Das Stichwort „**Pauschalierung der Lohnsteuer für Belohnungessen, Incentive-Reisen, VIP-Logen und ähnliche Sachbezüge**“ ist aktualisiert worden.
- Die gesetzlichen Neuregelungen beim Stichwort „**Vermögensbeteiligungen**“ – insbesondere hinsichtlich der Startup-Beteiligungen – sind eingearbeitet worden.
- Das Stichwort „**Outplacement-Beratung**“ ist überarbeitet worden.
- Neue Rechtsprechung ist beim Stichwort „**Aktioptionen**“ eingearbeitet worden.
- Auch Abfindungszahlungen können dem Wertguthaben eines Zeitwertkontos zugeführt und anschließend auf die Deutsche Rentenversicherung übertragen werden (vgl. „**Arbeitszeitkonten**“).
- Anpassungen sind beim Stichwort „**Lohnsteuerbescheinigung**“ vorgenommen worden.
- Die Anhebung der Einkommensgrenze für die **Arbeitnehmer-Sparzulage** führt zu einer deutlichen Ausdehnung des begünstigten Personenkreises (vgl. das Stichwort „**Vermögensbildung der Arbeitnehmer**“).
- Neuerungen haben sich auch beim Stichwort „**Gesellschafter-Geschäftsführer**“ ergeben.
- Beim Stichwort „**Nebentätigkeit für gemeinnützige Organisationen**“ haben sich u. a. durch die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze Änderungen ergeben.
- Bei den Stichwörtern „**Arbeitszimmer**“ und „**Home-Office**“ sind aufgrund der neuen Verwaltungsanweisung Aktualisierungen vorgenommen worden.
- Das Stichwort „**Haftung des Arbeitgebers**“ ist aktualisiert worden.
- Die Anhebung des Besteuerungsanteils bei den „**Renten**“ aus der Basisversorgung, die Abschmelzung des „**Versorgungsfreibetrags, des Zuschlags zum Versorgungsfreibetrag**“ sowie des „**Altersentlastungsbetrags**“ wurden eingearbeitet.
- Beim Stichwort „**Lohnpfändung**“ haben sich Änderungen ergeben.
- Beim **Auslandseinsatz** von Arbeitnehmern haben sich Neuerungen ergeben (vgl. „**Auslandstätigkeit, Auslandstätigkeitserlass**“, „**Doppelbesteuerungsabkommen**“ und „**Grenzgänger**“). Siehe außerdem das neue Stichwort „**Workation**“. Zur Berechnung der Lohnsteuer siehe auch das Stichwort „**Teillohnzahlungszeitraum**“.
- Beim Stichwort „**Beschränkt steuerpflichtiger Arbeitnehmer**“ sind gesetzliche Anpassungen vorgenommen worden.
- Beim Stichwort „**Veranlagung von Arbeitnehmern**“ sind gesetzliche Neuerungen bei den Arbeitslohn Grenzen und den Abgabeterminen bei Pflichtveranlagungen in Kraft getreten.
- Änderungen sind auch beim Stichwort „**Stipendien**“ vorgenommen worden.
- **Verbesserungen** ergeben sich beim Sonderausgabenabzug für die **private Altersvorsorge** der Arbeitnehmer (vgl. Anhang 8a). Aktualisiert wurde zudem das Stichwort „**Riester-Rente**“ (vgl. Anhang 6a).
- In **Anhang 7** haben sich besonders in den Abschnitten B (Werbungskosten) und D (außergewöhnliche Belastungen) Änderungen ergeben.

Sozialversicherung

Beitragssätze

Für 2024 gelten folgende Beitragssätze

- in der Rentenversicherung 18,6 %,
- in der Arbeitslosenversicherung 2,6 %,
- in der Pflegeversicherung 3,4 % (zuzüglich 0,6 % für Kinderlose, abzüglich jeweils 0,25 % für das zweite bis fünfte Kind unter 25 Jahren),
- in der Krankenversicherung 14,6 % (ermäßigter Beitragssatz 14,0 %).

Auf die Stichwörter „**Beitragsabschlag in der sozialen Pflegeversicherung für Eltern mit mehreren Kindern**“ und „**Beitragszuschlag zur sozialen Pflegeversicherung für Kinderlose**“ wird besonders hingewiesen.

Der Umlagesatz für die Insolvenzduldumlage beträgt ab 1.1.2024 wie bisher 0,06 % (vgl. das Stichwort „**Insolvenzduldumlage**“). Auch die Künstlersozialabgabe beträgt 2024 unverändert 5,0 % (vgl. „**Künstlersozialabgabe**“).

Beitragsbemessungsgrenze

Die Beitragsbemessungsgrenze in der **Kranken- und Pflegeversicherung** ist zum 1.1.2024 auf **5175 €** monatlich angehoben worden.

Die Beitragsbemessungsgrenze in der **Renten- und Arbeitslosenversicherung** ist in den **alten Bundesländern** ab 1.1.2024 von bisher 7300 € monatlich (87 600 € jährlich) auf **7550 €** monatlich (90 600 € jährlich) **gestiegen**.

In den **neuen Bundesländern** ist die Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung ab 1.1.2024 von bisher 7100 € monatlich (85 200 € jährlich) auf **7450 €** monatlich (89 400 € jährlich) **angehoben** worden.

Krankenversicherungspflichtgrenze

Die **allgemeine** Jahresarbeitsentgeltgrenze beträgt ab 1.1.2024 **69 300 €**. Die **besondere** Jahresarbeitsentgeltgrenze beläuft sich ab 1.1.2024 auf **62 100 €**.

Arbeitgeberzuschuss

Der Höchstbetrag für den Beitragszuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung beträgt ab 1.1.2024 in den alten und neuen Bundesländern

- **421,76 €** monatlich bei einem angenommenen Zusatzbeitrag von 1,7 % in der **Krankenversicherung**,
- **87,98 €** monatlich in der **Pflegeversicherung**,
- in **Sachsen** beträgt der Beitragszuschuss zur Pflegeversicherung höchstens **62,10 €** monatlich.

Durch die zum 1.1.2024 erfolgte Anhebung des **Mindestlohns** auf **12,41 € je Arbeitsstunde** erhöht sich zugleich die **Geringfügigkeitsgrenze für Minijobs** auf **538 € monatlich**. Vgl. im Einzelnen die Stichwörter „**Geringfügige Beschäftigung**“, „**Hausgehilfin**“, „**Mindestlohn**“ und „**Pauschalierung der Lohnsteuer bei Aushilfskräften und Teilzeitbeschäftigten**“.

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Dieses Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Die Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH behält sich eine Nutzung ihrer Inhalte für kommerzielles Text- und Data-Mining (TDM) im Sinne von § 44h UrhG ausdrücklich vor.

ISBN 978-3-8073-2864-5

Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH
Im Weiher 10, 69121 Heidelberg
Unsere Homepage: www.rehm-verlag.de

Satz und Druck: Druckerei C.H. Beck, Berger Straße 3, 86720 Nördlingen

Arbeitslohn Lohnsteuer Sozialversicherung von A bis Z

Inhalt

Teil A

Die Aufgaben des Arbeitgebers im Lohnsteuerabzugsverfahren

Teil B

Grundsätzliches zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

Teil C

Arbeitslohn – Lohnsteuer – Sozialversicherung von A bis Z

Der alphabetische Hauptteil des Lexikons behandelt unter den einzelnen Stichworten den Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber und die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge.

Damit der **Praktiker** ohne Hilfe von Paragraphen an die Lohnabrechnung herangehen kann, wurden für die gängigen Fälle **Beispiele einer vollständigen Lohnabrechnung** (Lohn- und Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag sowie Sozialversicherungsbeiträge) eingearbeitet. Dabei wurde der ab 1.1.2024 geltende **Zusatzbeitrag zur GKV** mit **1,7 %** angenommen. Auf folgende vollständige Lohnabrechnungen „vom Bruttolohn zum Nettolohn“ wird besonders hingewiesen:

	Seite
Lohnabrechnung für GKV-versicherte Arbeitnehmer	192
Gehaltsabrechnung für privat krankenversicherte Arbeitnehmer (PKV)	192
Lohnabrechnung für Auszubildende	166
Lohnabrechnung bei Fahrtkostenzuschüssen	388
Lohnabrechnung mit Sachbezügen	464
Lohnabrechnung mit Firmenwagenbesteuerung	829
Lohnabrechnung mit Gehaltsumwandlung	427
Lohnabrechnung bei Teillohnzahlungszeiträumen	905
Lohnabrechnung bei der Zahlung von Urlaubsgeld	966
Lohnabrechnung bei unbezahlem Urlaub	947
Lohnabrechnung beim Bezug von Krankengeld	908
Lohnabrechnung beim Mutterschutz	693
Lohnabrechnung bei der Zahlung von Vorschüssen	1014
Lohnabrechnung bei der Nachzahlung von Arbeitslohn	699
Lohnabrechnung bei der Zahlung von Weihnachtsgeld	1027
Lohnabrechnung im Niedriglohnbereich (539 € bis 2000 €) ..	925
Lohnabrechnung bei Minijobs	489
Lohnabrechnung bei der Zahlung von Nettolöhnen	1294
Lohnabrechnung bei Lohnpfändungen	637
Lohnabrechnung beim Bezug von Kurzarbeitergeld	619
Lohnabrechnung bei der Zahlung von Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	1094
Lohnabrechnung bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses	
– Rückzahlung des Weihnachtsgeldes	824
– Zahlung einer Entlassungsabfindung und einer Urlaubsabgeltung	37
– Tod des Arbeitnehmers (Lohnabrechnung im Sterbemonat, Sterbegeld)	805
Lohnabrechnung für einen weiterbeschäftigten Altersrentner (Altersentlastungsbetrag, Besondere Lohnsteuertabelle) ..	819
Lohnabrechnung bei einem Ehegattenarbeitsverhältnis	1078
Lohnabrechnung für den Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH	519
Lohnabrechnung bei Vorruhestand	1014
Lohnabrechnung bei Altersteilzeit	62

Anhänge

Anhang 1

Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, zusammenfassendes Berechnungsbeispiel für 2024

1101

Anhang 2

Übersicht über die wichtigsten Höchstbeträge, Freigrenzen, Freibeträge und Pauschbeträge 2021 bis 2024

1102

Anhang 2a

Übersicht über die Pauschalierungsvorschriften und Pauschsatzsätze 2021 bis 2024

1109

Anhang 3

Sachbezugswerte für Unterkunft und Verpflegung 2024

1111

Anhang 4

Reisekosten bei Auswärtstätigkeiten 2024

1113

Anhang 5a

Auslandsreisekostensätze in Tabellenform 2024

1150

Anhang 5b

Auslandsauslösungen bei doppelter Haushaltsführung 2024 ..

1152

Anhang 6 und 6a

Betriebliche Altersversorgung und Riester-Rente

1154

Anhang 7

Lohnsteuer-Ermäßigungsverfahren 2024

1197

Anhang 8 und 8a

Berechnung der Vorsorgepauschale, Vorsorgepauschale-Tabelle 2024, Abzug von Vorsorgeaufwendungen 2024

1235

Anhang 9

Kindergeld, Freibeträge für Kinder, Kinderbegriff, Entlastungsbetrag für Alleinerziehende 2024

1257

Anhang 10

Ländergruppeneinteilung für die Berücksichtigung ausländischer Verhältnisse 2024

1289

Anhang 11

Tabelle zur Steuerklassenwahl

1290

Anhang 12

Nettolohnberechnung für sonstige Bezüge nach der Jahreslohnsteuertabelle 2024

1292

Anhang 13

Teilnettolohnberechnung nach der Monatstabelle 2024

1294

Anhang 14

Nettolohnberechnung für sonstige Bezüge mit Fünftelregelung nach der Jahreslohnsteuertabelle 2024

1296

Anhang 15

Meldepflichten des Arbeitgebers

1298

Anhang 16

Lohnpfändungstabelle

1320

Anhang 17

Beurteilung von Praktikanten in der Sozialversicherung

1326

Anhang 18

Personalfragebogen Minijobs

1328

Anhang 19

Beiträge zu umlagefinanzierten Versorgungskassen 2024

1330

Anhang 20

Übersicht zu den Anwendungszeiträumen bei Elektrofahrzeugen und (Elektro-)Fahrrädern

1331

Abkürzungen

AAG	= Aufwendungsausgleichsgesetz	HGB	= Handelsgesetzbuch
a. a. O.	= am angegebenen Ort	IKK	= Innungskrankenkasse
Abs.	= Absatz	InsO	= Insolvenzordnung
AEntG	= Arbeitnehmerentsendegesetz	i. d. F.	= in der Fassung
AfA	= Absetzungen für Abnutzung	i. d. R.	= in der Regel
AGG	= Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	i. S. d.	= im Sinne des/der
AktG	= Aktiengesetz	i. V. m.	= in Verbindung mit
AltTZG	= Altersteilzeitgesetz	JAEG	= Jahresarbeitsentgeltgrenze
AltvDV	= Altersvorsorge-Durchführungsverordnung	KG	= Kommanditgesellschaft
AltZertG	= Gesetz über die Zertifizierung von Altersvorsorgeverträgen	KiSt	= Kirchensteuer
AO	= Abgabenordnung	KStG	= Körperschaftsteuergesetz
AOK	= Allgemeine Ortskrankenkasse	KStR	= Körperschaftsteuer-Richtlinien
ArbZG	= Arbeitszeitgesetz	KSVG	= Künstlersozialversicherungsgesetz
AStG	= Außensteuergesetz	KWVG	= Kreditwesengesetz
AtG	= Altersteilzeitgesetz	LFZG	= Lohnfortzahlungsgesetz
ATE	= Auslandsstätigkeitserlass	LKK	= Landwirtschaftliche Krankenkasse
AÜG	= Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	LSG	= Landessozialgericht
AUV	= Auslandszugskostenverordnung	LSt	= Lohnsteuer
AVmG	= Altersvermögensgesetz	LStDV	= Lohnsteuer-Durchführungsverordnung
Az.	= Aktenzeichen	LStH	= Lohnsteuer-Hinweis
BA	= Bundesanstalt für Arbeit	LStR	= Lohnsteuer-Richtlinien
BAföG	= Bundesausbildungsförderungsgesetz	LVA	= Landesversicherungsanstalt
BAG	= Bundesarbeitsgericht	MuSchG	= Mutterschutzgesetz
BAT	= Bundes-Angestellentarifvertrag	m. w. N.	= mit weiteren Nachweisen
BBesG	= Bundesbesoldungsgesetz	Nr.	= Nummer
BBG	= Beitragsbemessungsgrenze	Nrn.	= Nummern
BBiG	= Berufsbildungsgesetz	NWB	= Neue Wirtschafts-Briefe (Zeitschrift)
BeamtVG	= Beamtenversorgungsgesetz	OFD	= Oberfinanzdirektion
BEEG	= Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit	OHG	= Offene Handelsgesellschaft
BetrAVG	= Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz)	PfZG	= Pflegezeitgesetz
BetrVG	= Betriebsverfassungsgesetz	Rdhr.	= Randnummer
BewG	= Bewertungsgesetz	Rz.	= Randziffer
BfA	= Bundesversicherungsanstalt für Angestellte	SchwBG	= Schwerbehindertengesetz
BFH	= Bundesfinanzhof	SFN-Zuschläge	= Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit
BFH/NV	= Sammlung amtlich nicht veröffentlichter Entscheidungen des Bundesfinanzhofs (Zeitschrift)	SGB I	= Erstes Buch Sozialgesetzbuch – Allgemeiner Teil
BFH-Urteil	= Urteil des Bundesfinanzhofs	SGB II	= Zweites Buch Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitsuchende
BGB	= Bürgerliches Gesetzbuch	SGB III	= Drittes Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung
BGBI. I	= Bundesgesetzblatt Teil I	SGB IV	= Viertes Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung
BGH	= Bundesgerichtshof	SGB V	= Fünftes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung
BKK	= Betriebskrankenkasse	SGB VI	= Sechstes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung
BMF-Schreiben	= Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen	SGB VII	= Siebtes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung
BRKG	= Bundesreisekostengesetz	SGB VIII	= Achtes Buch Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe
BSG	= Bundessozialgericht	SGB IX	= Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
BSGE	= Entscheidungen des Bundessozialgerichts	SGB X	= Zehntes Buch Sozialgesetzbuch – Verwaltungsverfahren
BShG	= Bundessozialhilfegesetz	SGB XI	= Elftes Buch Sozialgesetzbuch – Soziale Pflegeversicherung
BStBl. II (I)	= Bundessteuerblatt Teil II (Teil I)	SGB XII	= Zwölftes Buch Sozialgesetzbuch – Sozialhilfe
BUKG	= Bundesumzugskostengesetz	SGB XIV	= Vierzehntes Buch Sozialgesetzbuch – Soziale Entschädigung
BVerfG	= Bundesverfassungsgericht	SoZ	= Solidaritätszuschlag
BVerwG	= Bundesverwaltungsgericht	StBerG	= Steuerberatungsgesetz
BVG	= Bundesversorgungsgesetz	StpfI	= Steuerpflichtiger
BVV	= Beitragsverfahrensverordnung	SV-Tage	= Sozialversicherungstage
BZSt	= Bundeszentralamt für Steuern	SvEV	= Sozialversicherungsentgeltverordnung
CTA	= Contractual Trust Agreement	SVG	= Soldatenversorgungsgesetz
DB	= Der Betrieb (Zeitschrift)	TV-L	= Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
DBA	= Doppelbesteuerungsabkommen	Tz	= Textziffer
DEÜV	= Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung	USG	= Unterhaltssicherungsgesetz
d. h.	= das heißt	USK	= Urteilssammlung für die gesetzliche Krankenversicherung
DÜVO	= Datenübertragungsverordnung	UStAE	= Umsatzsteuer-Anwendungserlass
EFG	= Entscheidungen der Finanzgerichte (Zeitschrift)	UStDV	= Umsatzsteuer-Durchführungsverordnung
ELStAM	= Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale	UStG	= Umsatzsteuergesetz
EntgFG	= Entgeltfortzahlungsgesetz	u. a.	= unter anderem
EstDV	= Einkommensteuer-Durchführungsverordnung	u. U.	= unter Umständen
EstG	= Einkommensteuergesetz	VAG	= Versicherungsaufsichtsgesetz
EstH	= Einkommensteuer-Hinweis	VBL	= Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
EstR	= Einkommensteuer-Richtlinien	VermBDV	= Durchführungsverordnung zum Vermögensbildungsgesetz
EU	= Europäische Union	VermBG	= Vermögensbildungsgesetz
EuGH	= Europäischer Gerichtshof	VO	= Verordnung
EWR	= Europäischer Wirtschaftsraum	VRG	= Vorruhestandsgesetz
FA	= Finanzamt	VVG	= Versicherungsvertragsgesetz
FG	= Finanzgericht	VZ	= Veranlagungszeitraum
FPfZG	= Familienpflegezeitgesetz	WoFG	= Wohnraumförderungsgesetz
FRG	= Fremdretenengesetz	WoPG	= Wohnungsbau-Prämiengesetz
FVG	= Finanzverwaltungsgesetz	WoPR	= Richtlinien zum Wohnungsbau-Prämiengesetz
GbR	= Gesellschaft bürgerlichen Rechts	WSG	= Wehrsoldgesetz
GenG	= Genossenschaftsgesetz	z. B.	= zum Beispiel
GewO	= Gewerbeordnung	ZDG	= Zivildienstgesetz
GG	= Grundgesetz	ZfA	= Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen
ggf.	= gegebenenfalls	ZPO	= Zivilprozessordnung
GKV	= Gesetzliche Krankenversicherung		
GmbH	= Gesellschaft mit beschränkter Haftung		
GrS	= Großer Senat beim Bundesfinanzhof		
GVBl.	= Gesetz- und Verordnungsblatt		
H	= Hinweis		
HAG	= Heimarbeitergesetz		

A. Die Aufgaben des Arbeitgebers im Lohnsteuerabzugsverfahren

1. Einführung

a) Rechtsgrundlagen

Die Rechtsgrundlage für den Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber ist das **Einkommensteuergesetz** (EStG). Darin ist festgelegt, dass die Einkommensteuer für die Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit vom Arbeitgeber durch Abzug vom Arbeitslohn zu erheben und für Rechnung des Arbeitnehmers an das Finanzamt abzuführen ist (§ 38 EStG). Zum Einkommensteuergesetz ist die **Lohnsteuer-Durchführungsverordnung** (LStDV) ergangen, in der weitere Einzelheiten geregelt sind. Wichtige ergänzende Bestimmungen, insbesondere für die im Zuge der Lohnsteuererhebung anzuwendenden Verfahrensvorschriften (vor allem über die Erstattung und Verjährung der Lohnsteuer, über das Rechtsbehelfsverfahren, Strafverfahren usw.) enthält die **Abgabenordnung** (AO). Zur Klärung von Zweifels- und Auslegungsfragen bei der Anwendung der gesetzlichen Vorschriften sowie zur Sicherstellung einer möglichst gleichmäßigen Besteuerung aller Arbeitnehmer und eines möglichst einfachen Vollzugs des Lohnsteuerrechts sind zahlreiche **Verwaltungserlasse** der obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder ergangen. Die wichtigsten Verwaltungsanweisungen sind in den **Lohnsteuer-Richtlinien** zusammengefasst, die von der Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrates erlassen werden. Den Erläuterungen dieses Lexikons liegen die Lohnsteuer-Richtlinien 2023 (LStR 2023) vom 5.12.2022 (BStBl. I Sonder-Nr. 2) zugrunde¹⁾. Die Lohnsteuer-Richtlinien gliedern sich in die eigentlichen Richtlinien einerseits, das heißt die Verwaltungsanweisungen, die mit Zustimmung des Bundesrates erlassen werden, und die sog. **Hinweise** zu den Richtlinien andererseits. In den Hinweisen kann wiederum auf Verwaltungserlasse verwiesen werden, die im Bundessteuerblatt (Teil I) veröffentlicht worden sind. Diese Verwaltungserlasse können dann ohne Zustimmung des Bundesrats geändert werden (z. B. die Übernachtungs- und Verpflegungspauschalen bei Auswärtstätigkeiten im Ausland oder die Pauschbeträge für Umzugskosten). Dies ist mit ein Grund dafür, dass die Lohnsteuer-Richtlinien im Regelfall nur alle paar Jahre geändert werden, wohingegen die amtlichen Hinweise zu den Lohnsteuer-Richtlinien jährlich aktualisiert werden. Den Erläuterungen dieses Lexikons liegen die **Lohnsteuer-Richtlinien 2023** (LStR) und die amtlichen **Lohnsteuer-Hinweise 2024**¹⁾ (LStH) zugrunde. Die amtlichen Hinweise enthalten in erster Linie die im Bundessteuerblatt veröffentlichte **Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs**. Denn durch die Veröffentlichung im Bundessteuerblatt Teil II werden die Finanzämter angewiesen, die Entscheidungen auch in vergleichbaren Fällen anzuwenden. Eine allgemeine Anwendung ist nur dann ausgeschlossen, wenn gleichzeitig ein sog. **Nichtanwendungserlass** ergangen ist oder die Rechtsprechung aufgrund von Gesetzesänderungen überholt ist. Da es häufig länger dauern kann, bis eine Veröffentlichung von Urteilen und Beschlüssen des Bundesfinanzhofs im Bundessteuerblatt Teil II erfolgt (und damit eine allgemeine Anwendung durch die Finanzämter sichergestellt ist), haben die obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder beschlossen, die zur Veröffentlichung im Bundessteuerblatt Teil II vorgesehenen BFH-Entscheidungen vorab **auf der Internetseite des Bundesministeriums der Finanzen zu veröffentlichen** (www.bundesfinanzministerium.de unter Service/Publicationen/BFH-Entscheidungen). Die zum Abdruck im Bundessteuerblatt Teil II bestimmten BFH-Entscheidungen sind damit bereits ab dem Zeitpunkt der Veröffentlichung auf der Internetseite des Bundesfinanzministeriums allgemein anzuwenden.

Nicht im Bundessteuerblatt veröffentlichte Entscheidungen (z. B. nur in der Zeitschrift BFH/NV veröffentlichte Urteile) können, soweit sie nicht im Widerspruch zu veröffentlichten Entscheidungen stehen, in gleich gelagerten Fällen herangezogen werden. Im Gegensatz zu den Gesetzen, Verordnungen und den im Bundessteuerblatt veröffentlichten Urteilen des Bundesfinanzhofs, binden die Verwaltungsanweisungen einschließlich der Lohnsteuer-Richtlinien und Lohnsteuer-Hinweise nur die Verwaltungsbehörden (Finanzämter, Oberfinanzdirektionen, Landesämter für Steuern); die Steuergerichte sind weder an die mit Zustimmung des Bundesrates erlassenen Richtlinien noch an die im Bundessteuerblatt veröffentlichten Verwaltungserlasse gebunden. Allerdings sind Vereinfachungsregelungen und typisierende Bewertungsvorschriften auch von den Steuergerichten unter dem Gesichtspunkt der nach außen hin publizierten **Selbstbindung der Verwaltung** und im Hinblick auf das Prinzip der Gleichmäßigkeit der Besteuerung zu beachten (BFH-Urteil vom 6.11.2001, BStBl. 2002 II S. 370).

b) Quellenbesteuerung und Arbeitgeberhaftung

Die Erhebung der Lohnsteuer durch den Abzug vom Arbeitslohn (Quellenbesteuerung) weist dem Arbeitgeber im Lohnsteuerverfahren eine wichtige Stellung zu. Dem Arbeitgeber werden Aufgaben übertragen, die sonst bei der Steuererhebung weitgehend vom Finanzamt selbst wahrgenommen werden oder vom Steuerschuldner zu erfüllen sind. Der

Arbeitgeber muss prüfen, ob die von ihm beschäftigten Personen Arbeitnehmer sind oder nicht, ob Zuwendungen an die Arbeitnehmer Arbeitslohn sind oder nicht, ob der Arbeitslohn steuerfrei oder steuerpflichtig ist. Außerdem hat er bei Sachbezügen die zutreffende Höhe des Arbeitslohns durch die Bewertung der Sachzuwendung zu ermitteln. Er muss zudem die Lohnsteuer richtig berechnen und für die rechtzeitige Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer sorgen. Außerdem hat er eine ganze Reihe von Aufzeichnungs- und Bescheinigungsvorschriften zu beachten. In der Wahrnehmung all dieser Aufgaben wird der Arbeitgeber vom Finanzamt überwacht. Der Arbeitgeber kann sich dieser ihm gesetzlich auferlegten Pflichten nicht entziehen. Sie sind unabdingbar, d. h. der Arbeitgeber kann nicht etwa mit dem Arbeitnehmer vertraglich vereinbaren, dass dieser selbst für eine zutreffende Berechnung und Abführung der von ihm geschuldeten Steuer zu sorgen habe. Der Arbeitgeber ist auch gezwungen, die ihm im Lohnsteuerverfahren übertragenen Aufgaben sorgfältig und gewissenhaft zu erledigen, weil er andernfalls für die nicht oder nicht in voller Höhe entrichteten Lohnsteuerbeträge selbst in Anspruch genommen werden kann und zwar auch dann, wenn ihn an der falschen Berechnung der Lohnsteuer **kein Verschulden** trifft. Die Haftung des Arbeitgebers für unzutreffend einbehaltene Lohnsteuer ist also verschuldensunabhängig (vgl. „Haftung des Arbeitgebers“); wegen der Möglichkeit, die Haftung des Arbeitgebers zu beschränken, wird auf das Stichwort „Auskunft“ hingewiesen. Der Arbeitgeber ist nur dann in der Lage, die ihm gesetzlich zugewiesenen Aufgaben im Lohnsteuerverfahren richtig zu lösen und damit einerseits seine Arbeitnehmer vor ungerechtfertigten Lohnabzügen sowie andererseits sich selbst vor einer eigenen Haftung zu schützen, wenn er sich ausreichende Kenntnisse über das Lohnsteuerrecht aneignet und auftretende Zweifelsfragen anhand geeigneter Nachschlagewerke und Hilfsmittel klären kann. Diesem Zweck soll neben den im selben Verlag erschienenen amtlichen Lohnsteuertabellen auch das vorliegende Lexikon sowie das jährliche Steuerhandbuch für das Lohnbüro, in dem die unter dem vorstehenden Buchstaben a) beschriebenen Rechtsgrundlagen enthalten sind, dienen.

2. Wer ist Arbeitgeber?

Arbeitgeber ist, wer aufgrund eines – mündlichen oder schriftlichen – Arbeitsvertrags **Anspruch auf die Arbeitskraft eines Arbeitnehmers hat und berechtigt ist, diesem Weisungen zu erteilen**. Der Begriff des Arbeitgebers ist gesetzlich nicht definiert, wohl aber der Begriff des Arbeitnehmers (§ 1 LStDV²⁾). Das bedeutet in der Praxis, dass immer derjenige Arbeitgeber ist, der einen Arbeitnehmer beschäftigt (vgl. die Erläuterungen unter der nachfolgenden Nr. 3). Arbeitgeber können natürliche oder juristische Personen (Privatpersonen, Einzelunternehmer, Kapitalgesellschaften, Körperschaften des öffentlichen Rechts), Personenzusammenschlüsse mit oder ohne eigener Rechtspersönlichkeit (Personengesellschaften, Vereine, Interessengemeinschaften) sowie Stiftungen und Vermögensmassen sein; auf die Rechtsform kommt es danach nicht an. Arbeitgeber ist auch, wer Arbeitslohn aus einem früheren oder für ein künftiges Dienstverhältnis zahlt (vgl. „Bachelor-Abschluss“, „Diplomanden“, „Master-Abschluss“ sowie „Versorgungsbezüge, Versorgungsfreibetrag“).

Bei Behörden und sonstigen Körperschaften des öffentlichen Rechts hat die steuerlichen Pflichten eines Arbeitgebers stets die auszahlende öffentliche Kasse wahrzunehmen (§ 38 Abs. 3 Satz 2 EStG); es ist insoweit ohne Bedeutung, wer im arbeitsrechtlichen oder bürgerlich-rechtlichen Sinn Arbeitgeber ist oder wer im steuerlichen Sinn die Rechte eines Arbeitgebers (z. B. Anspruch auf die Arbeitsleistung) beanspruchen kann.

Die Arbeitgeberpflichten treffen grundsätzlich nur einen **inländischen Arbeitgeber**. Lediglich im Fall der Arbeitnehmerüberlassung (vgl. dieses Stichwort) ist der ausländische Verleiher zum Lohnsteuerabzug verpflichtet.

Inländischer Arbeitgeber ist, wer im Inland

- einen Wohnsitz,
- einen gewöhnlichen Aufenthalt,
- eine Geschäftsleitung,
- einen Sitz,
- eine Betriebsstätte oder
- einen ständigen Vertreter

hat. Ob diese Voraussetzungen vorliegen, richtet sich nach den §§ 8 bis 13 der Abgabenordnung (AO). Ein im Ausland ansässiger Arbeitgeber

1) Sowohl die Lohnsteuer-Richtlinien 2024 als auch die amtlichen Lohnsteuer-Hinweise 2024 sind im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

2) Die Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) ist als Anhang 1 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

A. Aufgaben des Arbeitgebers im Lohnsteuerabzugsverfahren

ist hiernach zum Lohnsteuerabzug verpflichtet, wenn er im Inland eine Betriebsstätte unterhält oder einen ständigen Vertreter hat (§§ 12 und 13 AO). Ein ständiger Vertreter im Sinne von § 13 AO kann auch ein im Inland ansässiger Arbeitnehmer sein, der bei einem ausländischen Arbeitgeber beschäftigt ist und für diesen die Aufträge einholt oder Verträge abschließt bzw. vermittelt. Eine Abschlussvollmacht ist aber nicht zwingende Voraussetzung für das Vorliegen der Eigenschaft als ständiger Vertreter (§ 13 Satz 2 Nr. 1 AO). Auch eine Person, die eine Filiale leitet oder die Aufsicht über einen Bautrupp ausübt, kann ständiger Vertreter sein. Hingegen ist ein einzelner Monteur, der von Fall zu Fall Montagearbeiten in Deutschland ausübt, kein ständiger Vertreter.

Inländischer Arbeitgeber ist in den Fällen der **Arbeitnehmerentsendung** auch das in Deutschland ansässige aufnehmende Unternehmen, das den Arbeitslohn für die ihm geleistete Arbeit wirtschaftlich trägt oder nach dem Fremdvergleichsgrundsatz hätte tragen müssen; Voraussetzung hierfür ist nicht, dass das aufnehmende Unternehmen dem Arbeitnehmer den Arbeitslohn im eigenen Namen und für eigene Rechnung auszahlt (§ 38 Abs. 1 Satz 2 EStG). Durch die Einbeziehung des „Fremdvergleichsgrundsatzes“ besteht eine Lohnsteuerabzugsverpflichtung des inländischen aufnehmenden Unternehmens auch dann, wenn tatsächlich kein finanzieller Ausgleich an das ausländische Unternehmen geleistet wird, aber unter Fremden ein Ausgleich vereinbart worden wäre.

Auf die Stichwörter „Lohnsteuerabzug durch einen Dritten“ und „Lohnzahlung durch Dritte“ im Hauptteil des Lexikons wird hingewiesen.

Die vorstehenden Ausführungen gelten – mit Ausnahme der Aussagen zur Arbeitnehmerentsendung – grundsätzlich auch für die Beantwortung der Frage, wer Arbeitgeber im Sinne der Sozialversicherung ist.

3. Wer ist Arbeitnehmer?

a) Allgemeines

Die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft spielt sowohl im Lohnsteuerrecht als auch im Sozialversicherungsrecht eine zentrale Rolle. Leider stimmt die lohnsteuerliche Definition des Arbeitnehmers nicht mit dem im Sozialversicherungsrecht verwendeten Begriff der abhängigen Beschäftigung überein. Der wichtigste Unterschied besteht darin, dass Arbeitnehmer im lohnsteuerlichen Sinne auch Personen sind, denen Arbeitslohn aus einem **früheren** Arbeitsverhältnis zufließt. Arbeitnehmereigenschaft im lohnsteuerlichen Sinne liegt sogar dann vor, wenn jemand Arbeitslohn als Rechtsnachfolger (Erbe) eines Arbeitnehmers erhält. Der Rechtsnachfolger (Erbe) wird selbst zum Arbeitnehmer (obwohl er gar nicht beim „Arbeitgeber“ gearbeitet hat) das heißt, für den Lohnsteuerabzug sind die individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale des **Erben** maßgebend und nicht die des verstorbenen Arbeitnehmers (vgl. das Stichwort „Rechtsnachfolger“).

Vergleicht man nur die gegenwärtige (aktive) Beschäftigung eines Arbeitnehmers im lohnsteuerlichen Sinne mit dem sozialversicherungsrechtlichen Begriff der abhängigen Beschäftigung, ergibt sich eine weitgehende Übereinstimmung (mit Ausnahme von Grenzfällen wie z. B. bei **Gesellschafter-Geschäftführern einer GmbH** und bei **Scheinselbstständigkeit**).

b) Steuerlicher Arbeitnehmerbegriff

Für das Lohnsteuerrecht ist die Arbeitnehmereigenschaft in § 1 LStDV¹⁾ definiert. Danach sind Arbeitnehmer Personen, die im öffentlichen oder privaten Dienst angestellt oder beschäftigt sind oder waren und die aus diesem Dienstverhältnis oder einem früheren Dienstverhältnis Arbeitslohn beziehen. Arbeitnehmer sind auch die Rechtsnachfolger dieser Personen, soweit sie Arbeitslohn aus dem früheren Dienstverhältnis ihres Rechtsvorgängers beziehen. Ein Dienstverhältnis in diesem Sinne liegt vor, wenn der Beschäftigte dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft schuldet. Dies ist der Fall, wenn die tätige Person in der Betätigung ihres geschäftlichen Willens unter der Leitung des Arbeitgebers steht oder im geschäftlichen Organismus des Arbeitgebers dessen Weisungen zu folgen verpflichtet ist (= Eingliederung in den Betrieb des Arbeitgebers). Bei dieser Definition ist es in der Praxis oft schwierig, die Arbeitnehmereigenschaft von einer selbstständig ausgeübten Tätigkeit abzugrenzen, insbesondere dann, wenn keine klaren und eindeutigen Merkmale einer unselbstständigen Tätigkeit vorhanden sind. In solchen Zweifelsfällen ist nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs das **Gesamtbild der Verhältnisse** maßgebend. Das bedeutet, dass die für und gegen eine Arbeitnehmereigenschaft sprechenden Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses gegeneinander abgewogen werden müssen. Die vertraglichen Regelungen sind in die Würdigung einzubeziehen, sofern die Vereinbarungen ernsthaft gewollt und tatsächlich durchgeführt worden sind (vgl. hierzu auch die Ausführungen bei den Stichwörtern „Freie Mitarbeiter“ und „Scheinselbstständigkeit“).

Für die Arbeitnehmereigenschaft ist es von entscheidender Bedeutung, ob der Beschäftigte

- **in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert** und
- **weisungsgebunden** ist, und ob er ein
- **eigenes Unternehmerrisiko** trägt (dies spricht für eine selbstständige Tätigkeit).

c) Eingliederung in den Betrieb des Arbeitgebers

Diese kann sich bereits aus der **genau geregelten Arbeitszeit** ergeben, da sich hieraus eine organisatorische Eingliederung und damit eine Arbeitnehmereigenschaft ableiten lässt; die heute üblichen flexiblen Arbeitszeiten (z. B. Gleitzeitrahmen) sowie Heim- und Telearbeitsplätze („Home-Office“) sind aufgrund der erforderlichen Absprachen kein Indiz gegen eine organisatorische Eingliederung. Weitere Anhaltspunkte für die Eingliederung in den Betrieb des Arbeitgebers sind

- ein fester Arbeitsplatz mit Arbeitsmitteln, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden;
- Urlaubsanspruch und Überstundenvergütung;
- eine Fortzahlung der Vergütung im Urlaubs- oder Krankheitsfall;
- eine Einbeziehung in die Sozialleistungen des Betriebs (Jubiläumsgeld, betriebliche Altersversorgung usw.);
- Notwendigkeit der engen ständigen Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern;
- ein stundenweise festgelegter Arbeitslohn.

Die Art der Entlohnung ist jedoch kein Abgrenzungsmerkmal, das für sich allein ausschlaggebend ist, da auch selbstständig Tätige nicht selten nach Stundensätzen abrechnen. Andererseits ist eine an die Leistung anknüpfende Entlohnung auch bei Arbeitnehmern möglich (Akkordlohn, Provisionen, Umsatzbeteiligung, Stücklohn bei Heimarbeit, zusätzliche Erfolgsprämien neben dem Grundgehalt).

d) Weisungsgebundenheit und fehlendes Unternehmerrisiko

Eines der wichtigsten Abgrenzungsmerkmale ist, ob der Beschäftigte ein eigenes **Unternehmerrisiko** trägt (= Selbstständigkeit) oder ob der Erfolg der Tätigkeit ausschließlich dem Auftraggeber zugutekommt, der Beschäftigte also selbst insoweit kein Risiko trägt (= Arbeitnehmer). Arbeitnehmer schulden ihrem Arbeitgeber ihre Arbeitskraft und nicht einen bestimmten Arbeiterfolg. Rückschlüsse hierauf ergeben sich sowohl aus der Art als auch aus dem Umfang der Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber. Bei einfachen Arbeiten trägt der Beschäftigte im Allgemeinen kein unternehmerisches Risiko, auch wenn er nur kurzfristig und gelegentlich eingesetzt ist. Bei solchen Tätigkeiten unterliegt der Beschäftigte besonders stark den Weisungen des Auftraggebers, die eine eigene unternehmerische Initiative unterbinden. Der Bundesfinanzhof hat deshalb entschieden, dass bei einfacheren Arbeiten auch dann ein Arbeitsverhältnis vorliegt, wenn es sich nur um kurzfristige Einsätze handelt (BFH-Urteil vom 24.11.1961, BStBl. 1962 III S. 37).

Anders verhält es sich bei gehobeneren Tätigkeiten, die besondere persönliche Fähigkeiten verlangen und deshalb auch Raum für unternehmerische Initiativen lassen. Wichtig ist in solchen Fällen der Umfang der Tätigkeit. Ist die mit solchen Aufgaben beschäftigte Person gleichzeitig für **mehrere Auftraggeber** tätig, spricht dies gegen die Arbeitnehmereigenschaft (BFH-Urteil vom 3.8.1978, BStBl. 1979 II S. 131 und vom 14.6.1985, BStBl. II S. 661). Vgl. hierzu auch die Ausführungen bei den Stichwörtern „Freie Mitarbeiter“ und „Scheinselbstständigkeit“.

Allerdings spielt auch bei sog. gehobenen Tätigkeiten die **Weisungsgebundenheit** eine ausschlaggebende Rolle. So steht es der Weisungsgebundenheit bei einem leitenden Angestellten nicht entgegen, wenn dem Arbeitnehmer im Rahmen des Dienstverhältnisses ein hohes Maß eigener Verantwortlichkeit und Entscheidungsfreiheit übertragen ist (z. B. dem Vorstand einer Aktiengesellschaft, dem Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH, dem Intendanten eines Theaters oder dem Chefarzt eines Krankenhauses). Eine derartige Eigenverantwortlichkeit beruht in aller Regel nicht auf eigener Machtvollkommenheit, sondern auf dem Willen des Arbeitgebers und ist deshalb kein Merkmal der Selbstständigkeit.

Ein eigener, nennenswerter **Kapitaleinsatz** (z. B. in der Franchise-Branche) spricht wegen des Unternehmerrisikos für eine selbstständige Tätigkeit.

Die arbeitsrechtliche Fiktion eines Dienstverhältnisses ist steuerlich nicht maßgebend (BFH-Urteil vom 8.5.2008, BStBl. II S. 868). Der steuerliche Arbeitnehmerbegriff war im Streitfall nicht erfüllt, obwohl der Steuer-

1) Die Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) ist als Anhang 1 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

pflichtige vor dem Arbeitsgericht mit Erfolg nachträglich eine Vergütung für geleistete Dienste wegen fehlgeschlagener Vergütungserwartung (hier fehlgeschlagene Vermögensübergabe im Rahmen der vorweggenommenen Erbfolge) geltend gemacht hatte. Der Bundesfinanzhof entschied, dass ein steuerliches Dienstverhältnis nicht rückwirkend mit einer Person begründet werden kann, die zunächst auf familienrechtlicher Grundlage tätig geworden ist. Die Zahlungen führten allerdings zu steuerpflichtigen sonstigen Einkünften (§ 22 Nr. 3 EStG).

e) Sozialversicherungsrechtlicher Arbeitnehmerbegriff

In der Sozialversicherung ist die **persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit** vom Arbeitgeber das entscheidende Abgrenzungsmerkmal. Auch bei der Sozialversicherung kommt es nicht darauf an, wie die Vertragsparteien das Rechtsverhältnis beurteilen, sondern wie es sich von der tatsächlichen Durchführung her darstellt. Das Merkmal der persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit führt im Wesentlichen zum gleichen Ergebnis, wie die vorstehend für die Lohnsteuer dargestellten Beurteilungskriterien. Allerdings misst die Sozialversicherung im Rahmen der Gesamtbeurteilung der **Weisungsgebundenheit** als maßgebliches Kennzeichen der persönlichen Abhängigkeit größere Bedeutung zu. Dies führt z. B. bei Gesellschafter-Geschäftsführern einer GmbH zu einer unterschiedlichen Beurteilung. In der Praxis stimmen jedoch auch in vielen Grenzfällen die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Beurteilung überein. Zur **Scheinselbstständigkeit** vgl. dieses Stichwort.

f) Alphabetische Übersicht

Im alphabetischen **Hauptteil des Lexikons** ist die lohnsteuerliche und sozialversicherungsrechtliche Beurteilung folgender Grenzfälle abgehandelt:

Adressenschreiber	Hausgehilfin
Agenten (vgl. Vertreter)	Hausgewerbetreibende
Amateursportler	Hausmeister
Ansager	Hausverwalter
Anzeigenwerber (vgl. auch Zeitungsausträger)	Heimarbeiter
Artisten	Influencer
Arzt	Interviewer
Arztvertreter	Journalisten
ASTA-Mitglieder (ASTA = Allgemeiner Studenten-ausschuss)	Kassenverwalter
Aufsichtsratsmitglieder (vgl. Aufsichtsratsvergütungen)	Kassierer (vgl. Beitragskassierer)
Aushilfskräfte	Kellner/Kellnerin
Bedienungen (vgl. Kellner/Kellnerin)	Kinderdorfmütter
Behinderte Menschen	Kirchenbedienstete
Beitragskassierer	Kirchenmusiker
Berufsboxer	Kommanditisten (vgl. Gesellschafter- Geschäftsführer)
Berufsmotorsportler	Künstler
Berufsradrennfahrer	Kurierfahrer
Berufsringer	Lehrbeauftragte
Berufssportler	Lehrlinge
Betriebsshelfer in der Landwirtschaft (vgl. Betriebsshelfer)	Lehrtätigkeit (vgl. auch Nebentätigkeit für gemeinnützige Organisationen)
Bezirksleiter von Bausparkassen (vgl. Bezirksleiter)	Mannequins (vgl. Fotomodelle, Künstler)
Bezirksstellenleiter	Marktforscher
Blogger	Masseure
Buchführungshelfer (vgl. Stundenbuchhalter)	Musiker
Buchgemeinschaft, Vertrauensleute	Nebenberufliche Prüfungstätigkeit
Buchhalter (vgl. Stundenbuchhalter)	Nebentätigkeit
Buchmachergehilfen	Nebentätigkeit für gemeinnützige Organisationen
Bühnenangehörige (vgl. Künstler)	Ordensangehörige
Bürgermeister (vgl. Ehrenämter)	Organisten
Catcher (vgl. Berufsringer)	Plakatkleber
Chorleiter	Podcaster
Diakonissen (vgl. Ordensangehörige)	Praktikanten
Dienststräfer	Probanden
Diplomanden	Prostituierte
Ehegattenarbeitsverhältnis	Prüfungsvergütungen (vgl. Nebenberufliche Prüfungstätigkeit)
Ehrenamtlich Tätige (vgl. Ehrenämter)	Rechtsnachfolger
Ermittler	Regalauffüller
Fahrlehrer	Reiseleiter
Fensterputzer	Rentenberater
Fernsehkünstler	Rettungsschwimmer
Filmkünstler	Richter
Fleischbeschauer	Sänger (vgl. Künstler)
Fotomodelle	Schauspieler (vgl. Künstler)
Freie Mitarbeiter	Schiedspersonen
Fremdgeschäftsführer	Schiedsrichter
Fußballspieler	Schöffen
Fußballtrainer	Schriftsteller
Gastschauspieler (vgl. Künstler)	Schüler
Gepäckträger	Sechstagerrennfahrer
Gesellschafter-Geschäftsführer	Servicekräfte
Handelsvertreter (vgl. Vertreter)	Skilehrer
	Sportler (vgl. Amateursportler, Berufssportler, Fußballspieler)
	Standesbeamte

Stromableser	Vertreter
Studenten	Volkszähler (vgl. Zensus)
Stundenbuchhalter	Vorstandsvorsitzende und Vorstandsmitglieder
Synchronsprecher (vgl. Künstler)	Werbedamen
Tagesmütter	Werbezettelausträger
Telefoninterviewer	Werkstudenten (vgl. Studenten)
Trainer	Wildschadensschätzer
Trauerredner	YouTuber
Übungsleiter	Zeitungsausträger
Vereinsvorsitzender	Zensusbeauftragte (vgl. Zensus)
Versicherungsvertreter (vgl. Vertreter)	
Vertrauensleute, Buchgemeinschaft	

g) Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft im Lohnsteuerrecht

Wegen der dem Arbeitgeber im Lohnsteuerverfahren auferlegten Pflichten ist die zutreffende Entscheidung der Frage, ob ein Beschäftigter selbstständig tätig wird oder als Arbeitnehmer anzusehen ist, für den Arbeitgeber von erheblicher Bedeutung. In Zweifelsfällen haben die Arbeitgeber zur Vermeidung eigener Nachteile (Haftung für unzutreffend einbehaltene Lohnsteuer) die folgenden Möglichkeiten, die Arbeitnehmereigenschaft feststellen zu lassen:

- Der Arbeitgeber holt eine entsprechende Anrufungsauskunft beim Finanzamt ein (vgl. „Auskunft“). Gegen eine negative Anrufungsauskunft des Finanzamts legt der Arbeitgeber Einspruch und gegen die ablehnende Einspruchsentscheidung des Finanzamts Klage beim Finanzgericht ein; er erwirkt so eine Entscheidung der Steuergerichte.
- Der Arbeitgeber behält vom Beschäftigten, den er nicht als Arbeitnehmer ansieht, keine Lohnsteuer ein, teilt dies dem Finanzamt mit und legt gegen den daraufhin vom Finanzamt erlassenen Haftungsbescheid Einspruch und gegen die ablehnende Einspruchsentscheidung Klage beim Finanzgericht ein; er erwirkt auch so eine Entscheidung der Steuergerichte.
- Der Arbeitgeber behält Lohnsteuer ein und teilt dies dem Arbeitnehmer mit. Der Arbeitnehmer kann gegen die vom Arbeitgeber abgegebene Lohnsteuer-Anmeldung aus eigenem Recht Einspruch einlegen und gegen die ablehnende Einspruchsentscheidung Klage beim Finanzgericht einreichen. Der Arbeitnehmer erwirkt so eine Entscheidung der Steuergerichte.

h) Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft bei der Sozialversicherung

Ist sich ein Arbeitgeber in Zweifelsfällen nicht sicher, ob eine abhängige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit vorliegt, kann er das Anfrageverfahren zur Statusklärung bei der Deutschen Rentenversicherung Bund nach § 7a SGB IV einleiten. Auf die ausführlichen Erläuterungen beim Stichwort „Scheinselbstständigkeit“ wird Bezug genommen.

4. Was ist Arbeitslohn?

Arbeitslohn sind alle Einnahmen, die einem Arbeitnehmer oder seinem Rechtsnachfolger aus einem gegenwärtigen oder früheren Dienstverhältnis zufließen. Auch Einnahmen im Hinblick auf ein künftiges Dienstverhältnis gehören zum Arbeitslohn. Einnahmen sind alle Güter in Geld oder Geldeswert, also auch Sachbezüge (z. B. Zurverfügungstellung eines Firmenwagens zur privaten Nutzung oder freie Unterkunft und/oder Verpflegung). 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 (Bar- und Sachzuwendungen, vgl. das Stichwort „Lohnzahlung durch Dritte“). Sachbezüge sind für den Steuerabzug vom Arbeitslohn grundsätzlich mit dem üblichen Endpreis am Abgabeort zu bewerten (= Einzelhandelspreis). Dieser Preis beinhaltet auch die Umsatzsteuer. Alternativ ist auch eine Bewertung mit dem „günstigsten Marktpreis“ (Internetpreis) möglich. Im Interesse einer einfachen und gleichmäßigen Bewertung gelten für bestimmte Sachbezüge einheitliche Werte (vgl. „Sachbezüge“ unter Nr. 3 Buchstabe d). Besondere Bewertungsvorschriften gelten bei einer Firmenwagenüberlassung zur privaten Nutzung sowie bei einer Wohnungsüberlassung (vgl. diese Stichworte).

Der **steuerliche Arbeitslohnbegriff** wird aus § 19 Abs. 1 i. V. m. § 8 Abs. 1 EStG sowie aus § 2 LStDV¹⁾ abgeleitet. Danach sind grundsätzlich alle Einnahmen in Geld oder Geldeswert, die durch das individuelle Dienstverhältnis veranlasst sind, Arbeitslohn (**sog. Veranlassungszusammenhang**). Dies ist der Fall, wenn die Einnahmen dem Empfänger nur mit Rücksicht auf das Dienstverhältnis zufließen und Ertrag

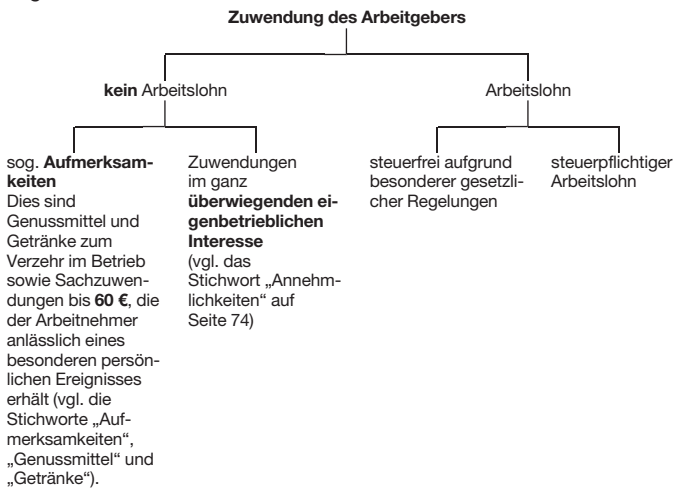
1) Die Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) ist als Anhang 1 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

A. Aufgaben des Arbeitgebers im Lohnsteuerabzugsverfahren

seiner nichtselbstständigen Arbeit sind. Dazu reicht es aus, wenn die Einnahmen **im weitesten Sinne** Gegenleistung für die Zurverfügungstellung der individuellen Arbeitskraft sind (BFH-Urteile vom 11.3.1988, BStBl. II S. 726, vom 7.7.2004, BStBl. 2005 II S. 367 und vom 24.9.2013, BStBl. 2014 II S. 124).

Nicht zum Arbeitslohn gehören Leistungen, die der Arbeitgeber **im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse** erbringt. Das ist der Fall, wenn sich aus den Begleitumständen wie zum Beispiel Anlass, Art und Höhe des Vorteils, Auswahl der Begünstigten, freie oder nur gebundene Verfügbarkeit, Freiwilligkeit oder Zwang zur Annahme des Vorteils und seine besondere Geeignetheit für den jeweils verfolgten betrieblichen Zweck ergibt, dass diese Zielsetzung ganz im Vordergrund steht und ein damit einhergehendes eigenes Interesse des Arbeitnehmers, den betreffenden Vorteil zu erlangen, vernachlässigt werden kann (BFH-Urteil vom 24.9.2013, BStBl. 2014 II S. 124 und die dort zitierte Rechtsprechung). Ein ganz überwiegendes betriebliches Interesse muss über das an jeder Lohnzahlung bestehende betriebliche Interesse **deutlich hinausgehen** (BFH-Urteil vom 2.2.1990, BStBl. II S. 472). Hierbei handelt es sich vor allem um Fälle, in denen der **Belegschaft als Gesamtheit** ein Vorteil zugewendet wird, wie dies bei Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Fall ist (z. B. durch Bereitstellung von Aufenthalts-, Erholungs- und Fitnessräumen, Dusch- und Badeanlagen; BFH-Urteil vom 25.7.1986; BStBl. II S. 868). Außerdem kommen Fälle in Betracht, in denen dem Arbeitnehmer ein **Vorteil aufgedrängt** wird, ohne dass ihm eine Wahl bei der Annahme des Vorteils bleibt und ohne dass der Vorteil eine Marktgängigkeit besitzt, z. B. Personenschutz oder ggf. Vorsorgeuntersuchungen.

Des Weiteren gehören sog. Aufmerksamkeiten begrifflich nicht zum Arbeitslohn (R 19.6 LStR). Hiernach ergibt sich für den Arbeitslohnbegriff folgendes Schema:



Bestehen neben dem Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Sonderrechtsbeziehungen (z. B. Miet-, Darlehens- oder Kaufverträge), sind diese steuerlich gesondert zu würdigen und führen nicht allein wegen der „Arbeitnehmerstellung“ zu Arbeitslohn. In solch einem Fall kann aber Arbeitslohn vorliegen, wenn die Sonderrechtsbeziehung an das Arbeitsverhältnis anknüpft oder damit verbunden wird (vgl. hierzu insbesondere das Stichwort „Vermögensbeteiligungen“ unter Nr. 1).

5. Was ist Arbeitsentgelt?

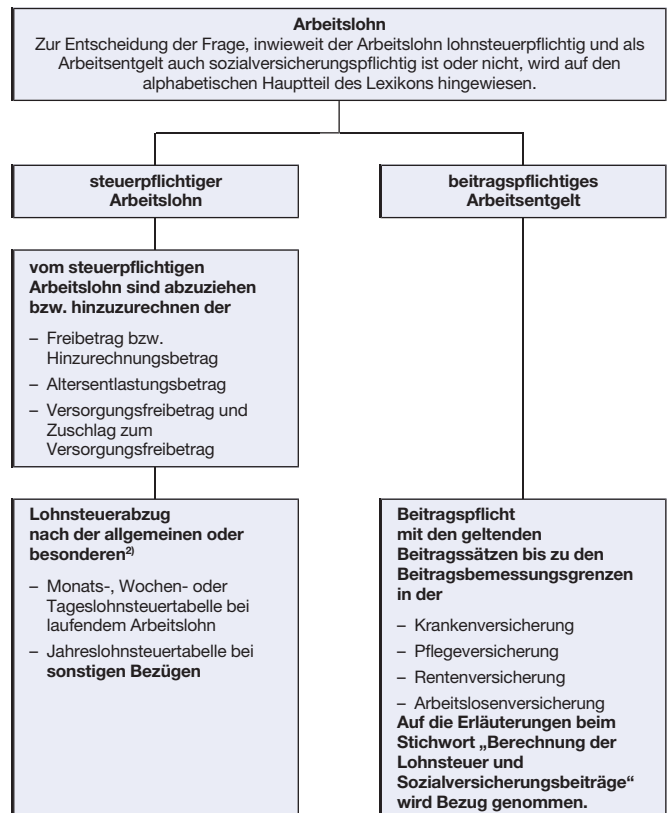
Der **sozialversicherungsrechtliche** Begriff des **Arbeitsentgelts** ist in § 14 SGB IV geregelt. Hiernach gehören zum Arbeitsentgelt alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Der Begriff des steuerpflichtigen Arbeitslohns und des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts sind bereits deshalb nicht identisch, weil unter den steuerlichen Begriff „Arbeitslohn“ im Gegensatz zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt nicht nur Einnahmen aus einem gegenwärtigen Arbeitsverhältnis, sondern auch Einnahmen aus einem **früheren** Arbeitsverhältnis fallen (vgl. „Versorgungsbezüge, Versorgungsfreibetrag“) und zwar sogar dann, wenn sie dem Rechtsnachfolger (Erben) zufließen (vgl. „Rechtsnachfolger“). Vergleicht man nur den steuerpflichtigen Arbeitslohn für die gegenwärtige (aktive) Beschäftigung mit dem sozialversicherungsrechtlichen Begriff „Arbeitsentgelt“, können sich aber auch hierbei Unterschiede ergeben (z. B. im Bereich der betrieblichen Altersversorgung; vgl. die Übersichten in Anhang 6 unter den Nrn. 18

und 19). Die Verbindung dieser beiden Begriffe wird durch die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV¹⁾ hergestellt, die nach der Verordnungsermächtigung des § 17 SGB IV „eine möglichst weitgehende Übereinstimmung mit den Regelungen des Steuerrechts sicherstellen soll“. Zur Entscheidung der Frage, inwieweit der Arbeitslohn lohnsteuerpflichtig und als Arbeitsentgelt auch sozialversicherungspflichtig ist oder nicht, wird auf den alphabetischen Hauptteil des Lexikons hingewiesen.

6. Wie werden die Lohnsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge berechnet?

Für die Berechnung der Lohnsteuer hat der Arbeitgeber die Höhe des steuerpflichtigen Arbeitslohns und den in Betracht kommenden Lohnzahlungszeitraum festzustellen (= im Regelfall der Kalendermonat). Dabei ist steuerlich das sog. Zuflussprinzip maßgebend (vgl. „Zufluss von Arbeitslohn“ unter Nr. 1). Vom Arbeitslohn sind ggf. der auf den Lohnzahlungszeitraum entfallende Anteil des Versorgungsfreibetrags, der Anteil des Zuschlags zum Versorgungsfreibetrag und der Anteil des Altersentlastungsbetrags abzuziehen, wenn die Voraussetzungen für den Abzug dieser Beträge jeweils erfüllt sind (vgl. diese Stichworte). Ist beim Arbeitnehmer nach seinen individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen ein Freibetrag oder Hinzurechnungsbetrag zu berücksichtigen, muss der Arbeitgeber den Freibetrag vom Arbeitslohn abziehen bzw. den Hinzurechnungsbetrag dem Arbeitslohn hinzurechnen, bevor er die Lohnsteuer für den laufenden Arbeitslohn nach der Monats-, Wochen- oder Tagesstabelle ermittelt. Bei sonstigen Bezügen (einmaligen Zuwendungen) ist die Lohnsteuer nach einem besonderen Verfahren unter Anwendung der Jahreslohnsteuertabelle zu berechnen (vgl. „Sonstige Bezüge“).

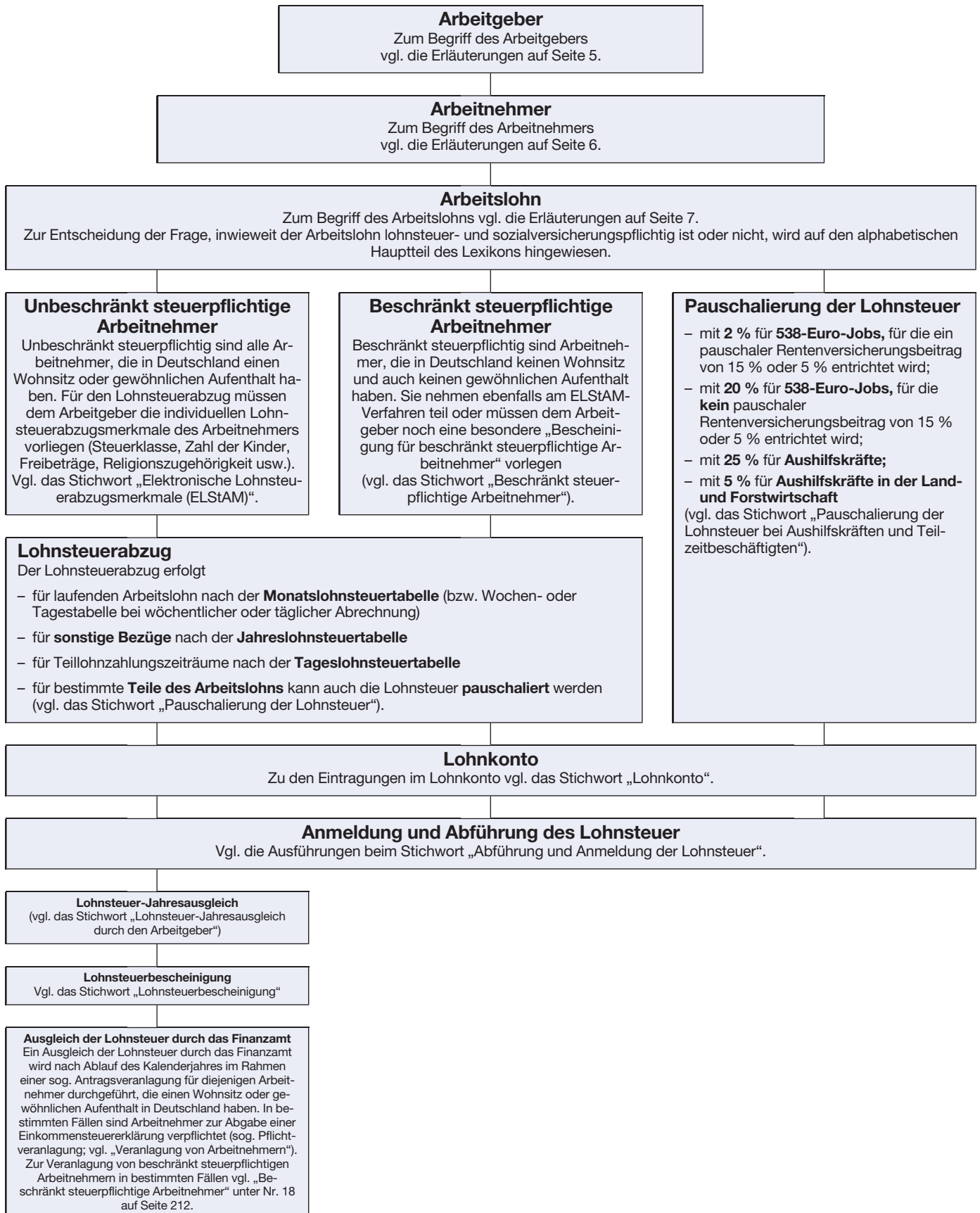
Bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge ist zu beachten, dass die lohnsteuerlichen Freibeträge das beitragspflichtige Arbeitsentgelt nicht mindern und Hinzurechnungsbeträge nicht erhöhen dürfen. Außerdem ist bei laufend gezahltem Arbeitsentgelt – im Gegensatz zum Steuerrecht – das Entstehungsprinzip und damit auch der jeweilige Tarif-/Arbeitsvertrag bzw. der gesetzliche Mindestlohn zu beachten (vgl. „Zufluss von Arbeitslohn“ unter Nr. 2 Buchstabe b sowie das Stichwort „Mindestlohn“). Das Arbeitsentgelt wird zudem – im Gegensatz zur Lohnsteuer – nur bis zu bestimmten Höchstbeträgen (den sog. Beitragsbemessungsgrenzen) der Beitragspflicht unterworfen. Hiernach ergibt sich folgende Übersicht:



1) Die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) ist als Anhang 2 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

2) **Auf die im selben Verlag erschienenen Allgemeinen und Besonderen Lohnsteuertabellen für Tag, Monat, Jahr wird besonders hingewiesen.**

Schaubild zur Systematik des Lohnsteuerabzugs



B. Grundsätzliches zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

Gliederung:

1. Allgemeines
2. Versicherungspflichtiger Personenkreis
 - a) Grundsätze der Versicherungspflicht
 - b) Krankenkassenwahlrecht
3. Besonderheiten bei einer Beschäftigung in den neuen Bundesländern
 - a) Allgemeines
 - b) Kranken- und Pflegeversicherung
 - c) Renten- und Arbeitslosenversicherung
 - d) Versicherungsrecht
 - e) Beitragsrecht
 - f) Meldeverfahren
4. Versicherungsfreiheit
 - a) Allgemeines
 - b) Sonderregelung in der Krankenversicherung für hauptberuflich Selbstständige
 - c) Sonderregelung in der Krankenversicherung für über 55 Jahre alte Beschäftigte
 - d) Anschlussversicherung
 - e) Sonderregelung in der Arbeitslosenversicherung
5. Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung
6. Meldepflichten des Arbeitgebers
7. Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers
8. Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge
 - a) Allgemeines
 - b) Beitragsbemessungsgrenzen
 - c) Beitragssätze
 - d) Verteilung der Beitragslast
 - e) Beitragszuschlag zur sozialen Pflegeversicherung für Kinderlose
 - f) Beitragsabschlag in der sozialen Pflegeversicherung für Eltern mit mehreren Kindern
 - g) Beitragsteilung in der Krankenversicherung seit 1.1.2019
 - h) Besonderheiten bei der Beitragsberechnung
 - i) Beitragsgruppen
9. Abführung der Sozialversicherungsbeiträge
10. Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen (Umlageverfahren U1 und U2)
 - a) Allgemeines
 - b) Zuständige Ausgleichskasse
 - c) Beteiligte Arbeitgeber
 - d) Feststellung der erstattungsberechtigten und umlagepflichtigen Arbeitgeber
 - e) Feststellungsverfahren
 - f) Erstattungsfähige Aufwendungen
 - g) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (U1-Verfahren)
 - h) Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten/Mutterschutzlohn (U2-Verfahren)
 - i) Anderweitige Erstattungsansprüche
 - j) Erstattungssätze
 - k) Fälligkeit des Erstattungsanspruchs/Durchführung der Erstattung
 - l) Maschinelles Erstattungsverfahren
 - m) Aufbringung der Mittel (Umlageerhebung)
 - n) Nachweis und Einzug der Umlagen
 - o) Beschränkung der Erstattung im U1-Verfahren
 - p) Pauschalierung der Erstattung im U2-Verfahren
 - q) Vorschüsse an Arbeitgeber
 - r) Übertragung der Durchführung des Ausgleichsverfahrens
 - s) Anwendung sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften
 - t) Ausnahmeverfahren
 - aa) U1-Verfahren
 - bb) U2-Verfahren
 - u) Freiwilliges Ausgleichsverfahren
11. Versicherungsnummer-Nachweis (bisher Sozialversicherungsausweis)
12. Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung bei Versorgungsbezügen
 - a) Allgemeines
 - b) Pflichten der Zahlstelle
 - c) Maschinelles Meldeverfahren
 - d) Beitragssatz und Berechnung der Beiträge
 - e) Beitragsnachweis und Beitragsliste

1. Allgemeines

Die gesetzlichen Krankenkassen (AOK, Betriebskrankenkassen, Innungskrankenkassen, Ersatzkassen und die Knappschaft sind als Einzugsstellen der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie der Umlage für das Insolvenzgeld ein wichtiger Ansprechpartner für den Arbeitgeber. Denn die Krankenkassen beraten den Arbeitgeber in allen beitragsrechtlichen Zweifelsfragen.

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmerbeitragsanteil am Sozialversicherungsbeitrag vom Lohn oder Gehalt einzubehalten und diesen zusammen mit dem Arbeitgeberanteil an die Krankenkasse zu entrichten. Beitragsschuldner gegenüber der Krankenkasse ist der Arbeitgeber sowohl hinsichtlich des Arbeitgeber- als auch des Arbeitnehmeranteils.

Für die Berechnung der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge gelten weitgehend dieselben Grundsätze. Daher werden die Beiträge als Gesamtsozialversicherungsbeitrag bezeichnet. Für die Beitragsberechnung sind bei versicherungspflichtigen Arbeitnehmern in den einzelnen Versicherungszweigen das Arbeitsentgelt und der jeweilige Beitragssatz maßgebend. Das Arbeitsentgelt wird jedoch nur bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt, die jährlich der Entwicklung von Löhnen und Gehältern angepasst wird.

Die ermittelten Gesamtsozialversicherungsbeiträge teilt der Arbeitgeber der Krankenkasse mit einem Beitragsnachweis mit. Bei der Beitragsentrichtung ist der Fälligkeitstermin zu beachten, weil anderenfalls Säumniszuschläge erhoben werden müssen. Außerdem hat der Arbeitgeber die im Gesetz vorgeschriebenen Melde- und Auskunftspflichten zu erfüllen sowie die entsprechenden Geschäftsunterlagen bei Betriebsprüfungen seitens der Versicherungsträger vorzulegen.

2. Versicherungspflichtiger Personenkreis

a) Grundsätze der Versicherungspflicht

Die Versicherungspflicht entsteht kraft Gesetzes und erfasst in erster Linie Arbeitnehmer, die gegen Entgelt beschäftigt sind und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. In der Rentenversicherung gibt es einen einheitlichen Arbeitnehmerbegriff. Auch in diesem Versicherungszweig wird nicht zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden. In der **Renten- und Arbeitslosenversicherung** besteht – abgesehen von dem Tatbestand einer geringfügigen Beschäftigung – Versicherungspflicht ohne Rücksicht auf die Höhe des Arbeitsentgelts. In der Krankenversicherung sind Arbeitnehmer dagegen nur dann versicherungspflichtig, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die sog. Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt. Dies gilt einheitlich für die alten und neuen Bundesländer.

Für die Beurteilung der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung gibt es zwei verschiedene Jahresentgeltgrenzen. Ab 1. Januar 2024 gilt Folgendes:

Die Grenze von **62 100 €** gilt für alle Arbeitnehmer, die am 31.12.2002 wegen Überschreitens der bisherigen Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei und in der **privaten Krankenversicherung** versichert waren. Die Grenze von **69 300 €** gilt für alle in der **gesetzlichen Krankenversicherung** freiwillig versicherten Arbeitnehmer, die die bisherige Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten haben. Beide Grenzen werden jährlich fortgeschrieben.

Ob ein Arbeitnehmer aus der Krankenversicherungspflicht ausscheidet oder krankenversicherungsfrei ist, hängt zunächst grundsätzlich davon ab, ob sein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet. Welche Grenze für den jeweiligen Arbeitnehmer einschlägig ist, hängt davon ab, wie er am 1.1.2003 versichert war. Arbeitnehmer, die am 1.1.2003 bereits wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei und privat krankenversichert waren gilt die besondere Verdienstgrenze von 62 100 €. Für Arbeitnehmer, die am 1.1.2003 gesetzlich krankenversichert waren, gilt die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze von 69 300 €.

Versicherungsfreiheit bzw. ein Ausscheiden aus der Krankenversicherungspflicht kann nur dann eintreten bzw. erfolgen, wenn die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten wird.

Beim Ausscheiden aus der Krankenversicherungspflicht schließt sich automatisch eine freiwillige Mitgliedschaft an die Pflichtversicherung an. Erst wenn der Beschäftigte der Krankenkasse mitteilt, dass er diese freiwillige Versicherung nicht möchte, endet auch die Mitgliedschaft. Es ist allerdings der Nachweis eines anderweitigen Versicherungsschutzes erforderlich.

Zur **Berechnung des Jahresarbeitsentgeltes** vgl. die ausführlichen Erläuterungen anhand von Beispielen beim Stichwort „Jahresarbeitsentgeltgrenze“.

Für die Versicherungspflicht in der sozialen **Pflegeversicherung** gilt Folgendes:

Nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB XI unterliegen die gegen Arbeitsentgelt beschäftigten **Arbeitnehmer und Auszubildenden** der Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung, vorausgesetzt, sie sind aufgrund ihrer Beschäftigung versicherungspflichtige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung. Das bedeutet, dass Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung nicht in Betracht kommt, wenn aufgrund der Beschäftigung nach § 6 oder § 7 SGB V Krankenversicherungsfreiheit besteht oder der Arbeitnehmer nach § 8 SGB V von der Krankenversicherungspflicht befreit ist. Dies bedeutet weiterhin, dass z. B. Arbeitnehmer, die eine wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfreie Beschäftigung oder eine nach § 8 SGB IV geringfügige Beschäftigung ausüben, aufgrund dieser Beschäftigung nicht der Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung unterliegen.

Für **Studenten** und **Praktikanten** besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen **Rentenversicherung**, sofern sie nicht eine geringfügige Beschäftigung ausüben (vgl. die Stichworte „Schüler“, „Studenten“ und „Praktikanten“).

b) Krankenkassenwahlrecht

Seit der Einführung der freien Krankenkassenwahl zum 1. Januar 1996 für alle Versicherten ist in den §§ 173 bis 175 SGB V für alle Krankenkassen ein einheitlich anzuwendendes Krankenkassenwahlrecht der Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung geregelt.

Das Kassenwahlrecht hat seitdem durch Rechtsprechung und Gesetz mehrere Ergänzungen und Anpassungen erfahren.

Zum 1.1.2021 erfolgte eine weitere gesetzliche Änderung. Hierzu gehören insbesondere die Reduzierung der Bindungsfrist von 18 Monaten auf 12 Monate, die Erleichterung des Krankenkassenwechsels bei Eintritt der Versicherungspflicht sowie die Einführung eines elektronischen Meldeverfahrens zwischen den Krankenkassen zur Abwicklung des Krankenkassenwechsels. Darüber hinaus wird eine elektronische Mitgliedsbescheinigung im Arbeitgeber-Meldeverfahren eingeführt. Detaillierte Informationen zu nahezu allen Sachverhalten, die das neue Kassenwahlrecht betreffen, sind in den „Grundsätzlichen Hinweisen Kassenwahlrecht vom 2.12.2022“ enthalten (vgl. www.aok.de/fk/sozialversicherung/rechtsdatenbank/).

Grundsätzlich können alle Versicherungspflichtigen und freiwillig Versicherten weiterhin zwischen verschiedenen Krankenkassen wählen.

Sie sind Mitglied der von ihnen gewählten Krankenkasse. Für bestimmte Personenkreise gibt es abweichende Vorschriften. Wählbar sind folgende Krankenkassen

1. die AOK des Beschäftigungs- oder Wohnorts,
2. jede Ersatzkasse,
3. eine Betriebskrankenkasse, wenn sie in einem Betrieb beschäftigt sind, für den diese Betriebskrankenkasse besteht,
4. jede Betriebs- oder Innungskrankenkasse des Beschäftigungs- oder Wohnorts, deren Satzung eine „Öffnungsregelung“ für alle Versicherten enthält,
5. die KNAPPSCHAFT,
6. die Krankenkasse, bei der vor Beginn der Versicherungspflicht oder Versicherungsberechtigung zuletzt eine Mitgliedschaft oder Familienversicherung bestanden hat,
7. die Krankenkasse, bei der der Ehegatte oder der Lebenspartner versichert ist.

Bereits seit dem 1.1.2008 ist die Sonderzuständigkeit für die in der Seeschifffahrt Beschäftigten weggefallen. Diese Personen haben seitdem das Recht, die Mitgliedschaft bei einer der in § 173 SGB V genannten Krankenkassen zu wählen. Davon ausgenommen sind Seeleute im Sinne von § 2 Abs. 3 SGB IV, die ausschließlich bei der KNAPPSCHAFT krankenversichert werden (§ 28i Satz 4 SGB IV).

Die Versicherten können die Mitgliedschaft bei einer bestimmten Krankenkasse grundsätzlich nur durch eine entsprechende Willenserklärung (Wahl) erlangen. Das heißt, dass sie die Wahl gegenüber der jeweiligen Krankenkasse erklären müssen. Diese darf die Mitgliedschaft nicht ablehnen, sofern alle versicherungsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Für den Bereich der landwirtschaftlichen Krankenkasse gibt es Sonderzuständigkeit bzw. besondere Regelungen für die Wählbarkeit.

Für bestimmte Personengruppen (z. B. Rentner, Behinderte in Werkstätten, Rehabilitanden) gelten darüber hinaus ergänzende Möglichkeiten bei der Wahl der Krankenkasse.

Die Ausübung des Krankenkassenwahlrechts ist in § 175 SGB V geregelt. Die Wahlausübung ist an ein bestimmtes Verfahren gebunden. Dabei sind Fristen für die Abgabe der Wahlerklärungen einzuhalten. Aus der Wahl ergeben sich dann Bindungsfristen. Den Versicherten sind außerdem Mitwirkungshandlungen sowie den beteiligten Krankenkassen bestimmte Verpflichtungen auferlegt.

Das Krankenkassenwahlrecht setzt im Regelfall grundsätzlich das Zusammenwirken der Kündigung der Mitgliedschaft gegenüber der bislang zuständigen Krankenkasse sowie die Wahlerklärung gegenüber der gewählten Krankenkasse voraus. Nach der Rechtslage ab dem 1.1.2021 wird die Kündigung gegenüber der bisherigen Krankenkasse durch die gewählte Krankenkasse im Rahmen eines elektronischen Meldeverfahrens umgesetzt.

Es ist vorgesehen, dass die gewählte Krankenkasse die bisherige Krankenkasse im elektronischen Meldeverfahren unverzüglich über die Wahlentscheidung des Mitglieds informiert, sofern vor der Ausübung des Wahlrechts zuletzt eine Mitgliedschaft bei einer anderen Krankenkasse bestanden hat. Die bisherige Krankenkasse bestätigt der gewählten Krankenkasse unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Meldung, das Ende der Mitgliedschaft. In den Fällen, in denen die allgemeine Bindungsfrist und/oder die Bindungsfrist bei Inanspruchnahme von Wahltarifen rechtlich relevant und noch nicht erfüllt ist/sind, wird das Ende der Mitgliedschaft zum Ende der Bindungsfrist(en) bestätigt.

Der GKV-Spitzenverband legt die Inhalte des elektronischen Meldeverfahrens fest. Einzelheiten zur Umsetzung des Meldeverfahrens ergeben sich aus der Verfahrensbeschreibung für das elektronische Meldeverfahren zwischen den Krankenkassen nach § 175 Abs. 2 SGB V bei Durchführung des Krankenkassenwechsels in der jeweils geltenden Fassung.

Im Hinblick auf das Inkrafttreten der Neufassung des § 175 Abs. 2 SGB V durch das MDK-Reformgesetz zum 1.1.2021 sind alle Sachverhalte, in denen ein Krankenkassenwechsel nach dem 31.12.2020 vollzogen wird und eine entsprechende Wahlerklärung ebenfalls nach diesem Zeitpunkt bei der Krankenkasse eingeht, grundsätzlich im Rahmen des elektronischen Meldeverfahrens abzuwickeln. Für die Umsetzung des Krankenkassenwechsels in der Übergangszeit gelten die Anforderungen, die aus der bis zum 31.12.2020 geltenden Rechtslage resultieren.

Ein Mitglied ist an das ausgeübte Krankenkassenwahlrecht nach der Rechtslage ab 1.1.2021 im Allgemeinen für 12 Monate (bisher 18 Monate) gebunden. Bei einem unveränderten Versicherungsverhältnis kann das Mitglied daher sein Wahlrecht grundsätzlich erst mit Ablauf dieser Bindung erneut ausüben.

Abweichend von dem vorgenannten Grundsatz erlischt die Bindung eines Mitglieds an die gewählte Krankenkasse, wenn die Mitgliedschaft kraft Gesetzes endet.

Es ist also zu unterscheiden zwischen einem Krankenkassenwahlrecht bei unverändertem Versicherungsverhältnis und der Möglichkeit eines sofortigen Krankenkassenwahlrechts.

Der Versicherte hat sein Krankenkassenwahlrecht ausschließlich gegenüber der von ihm gewählten Krankenkasse auszuüben. Eine gegenüber dem Arbeitgeber abgegebene Wahlerklärung erlangt dagegen keine Rechtswirkung.

Eine bestimmte Form der Wahlerklärung ist weder für Versicherungspflichtige noch für freiwillig Versicherte vorgeschrieben. Aus Gründen der Verfahrenssicherheit ist jedoch eine Wahlerklärung in Textform empfehlenswert.

Die Frist für die Abgabe einer Wahlerklärung im Rahmen eines Krankenkassenwechsels bei unverändertem Versicherungsverhältnis beträgt zwei volle Kalendermonate, gerechnet von dem Monat, in dem das Mitglied die Kündigung erklärt.

Mit Wirkung ab dem 1.1.2021 wurde die Verpflichtung des Mitglieds, den Arbeitgeber noch innerhalb der Kündigungsfrist über den Krankenkassenwechsel zu informieren, als Voraussetzung für dessen Wirksamkeit ersatzlos gestrichen. Eine verspätete Information des Mitglieds an den Arbeitgeber bleibt deshalb ohne rechtliche Konsequenzen; der Krankenkassenwechsel vollzieht sich zum angestrebten Termin. Der Arbeitgeber muss bei Bedarf die notwendigen Korrekturen (z. B. in den

B. Grundsätzliches zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

Entgeltabrechnungen und Beitragsnachweisen) vornehmen sowie die erforderlichen Ab- und Anmeldungen rückwirkend nachholen.

Beim Vorliegen eines sofortigen Krankenkassenwahlrechts anlässlich des Eintritts einer Versicherungspflicht kann die Ausübung des Wahlrechts durch den Versicherungspflichtigen nur bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Eintritt der Versicherungspflicht rechtswirksam erfolgen.

Wird das Wahlrecht vom Versicherten nicht selbst wahrgenommen oder eine entsprechende Information nicht rechtzeitig vorgelegt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Versicherten bei der Krankenkasse anzumelden, bei der er zuletzt versichert war.

Versicherungspflichtige haben bei Eintritt der Versicherungspflicht dem Arbeitgeber unverzüglich formlos Angaben über die gewählte Krankenkasse (Name, Adresse, Datum des Beginns der Mitgliedschaft) zu machen. Die Vorlage eines wie auch immer gearteten Nachweises über die zuständige Krankenkasse durch das Mitglied ist nicht mehr vorgesehen; anstelle dessen tritt künftig eine elektronische Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse.

Damit einher geht der Wegfall der Verpflichtung zur Ausstellung von papiergebundenen Mitgliedsbescheinigungen durch die Krankenkasse. Künftig haben die Krankenkassen aus Anlass einer Anmeldung wegen Aufnahme einer Beschäftigung oder aufgrund eines Krankenkassenwechsels dem Arbeitgeber in elektronischer Form das Bestehen oder das Nichtbestehen der Mitgliedschaft zu bestätigen; dies gilt auch bei einer gleichzeitigen An- und Abmeldung des Arbeitgebers. Anders als die papiergebundenen Mitgliedsbescheinigungen, die aus Anlass der Wahlerklärung des Mitglieds im Vorgriff auf den anstehenden Krankenkassenwechsel ausgestellt wurden, wird die elektronische Mitgliedsbescheinigung als Antwort auf die vorgenannten Anmeldungen des Arbeitgebers erstellt. Die elektronischen Mitgliedsbescheinigungen gehören nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu den Entgeltunterlagen.

Die elektronische Mitgliedsbescheinigung ist in den „Gemeinsamen Grundsätzen nach § 28b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 – 3 SGB IV“ in der Fassung ab dem 1.1.2024 umgesetzt worden (vgl. www.gkv-datenaustausch.de/media/dokumente/arbeitgeber/deuev/gg/GG_28b_01.2024.pdf). Die nähere Ausgestaltung des Verfahrens ist in das gemeinsame Rundschreiben „Meldeverfahren zur Sozialversicherung“ (vgl. www.gkv-datenaustausch.de/arbeitgeber/deuev/gemeinsame_rundschreiben/gemeinsame_rundschreiben.jsp) aufgenommen worden.

Die Krankenkasse kann bei einer ununterbrochen bestehenden Mitgliedschaft nur gewechselt werden, wenn die Mitgliedschaft bei der bisherigen Krankenkasse wirksam gekündigt wurde. Sofern hierbei eine Mitgliedschaft bei einer anderen Krankenkasse begründet werden soll, ersetzt seit dem 1.1.2021 die elektronische Meldung der gewählten Krankenkasse die Kündigungserklärung des Mitglieds.

Neben dem allg. Kündigungsrecht gibt es verschiedene Fallkonstellationen, in denen ein Sonderkündigungsrecht besteht. Dies kann z. B. wegen der erstmaligen Erhebung eines Zusatzbeitrages bzw. Erhöhung des Zusatzbeitragssatzes oder bei Schließung bzw. Insolvenz einer Krankenkasse der Fall sein.

3. Besonderheiten bei einer Beschäftigung in den neuen Bundesländern

a) Allgemeines

In der Kranken- und Pflegeversicherung gelten im gesamten Bundesgebiet einheitliche Rechen- und Bezugsgrößen. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten hingegen noch bis maximal 31.12.2024 unterschiedliche Rechengrößen. Dabei zählt **Ost-Berlin** in diesen Versicherungszweigen zu den **neuen Bundesländern**. Im Wesentlichen ergibt sich für das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht folgende Rechtslage:

b) Kranken- und Pflegeversicherung

Bundeseinheitliche Beitragsbemessungs- und Jahresarbeitsentgeltgrenzen.

Sachbezugswerte:

- In allen Bundesländern gelten einheitliche Werte.
- Für die übrigen Beitragsberechnungsgrundlagen gelten bundeseinheitliche Werte, die aus der Bezugsgröße West abgeleitet werden (z. B. Mindestbeitrag für freiwillig Versicherte).

c) Renten- und Arbeitslosenversicherung

Beitragsbemessungsgrenze:

- In den alten Bundesländern einschließlich West-Berlin gelten die West-Grenzen,
- in den neuen Bundesländern einschließlich Ost-Berlin gelten die Ost-Grenzen.

Sachbezugswerte:

- In allen Bundesländern gelten einheitliche Werte.

Bezugsgröße:

Für die übrigen Beitragsberechnungsgrundlagen gelten die Werte des Rechtskreises in dem die Beschäftigung ausgeübt wird, wenn Bemessungsgrundlage die Bezugsgröße ist (z. B. Praktikanten ohne Entgelt, arbeitnehmerähnliche Selbstständige).

Die oben geschilderte Rechtslage wirkt sich in der Krankenversicherung im Einzelnen wie folgt aus:

d) Versicherungsrecht

Die Prüfung der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung ist auch für Beschäftigte in den neuen Bundesländern anhand der einheitlich geltenden **Jahresarbeitsentgeltgrenzen** vorzunehmen (siehe hierzu auch das Stichwort „Jahresarbeitsentgeltgrenze“).

e) Beitragsrecht

Die **Beiträge zur Krankenversicherung** werden bei Beschäftigten sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern maximal aus der **Beitragsbemessungsgrenze West** berechnet. In der **Renten- und Arbeitslosenversicherung** ist bei Beschäftigungen in den neuen Bundesländern einschließlich Ost-Berlin die **Beitragsbemessungsgrenze Ost** zu beachten.

Hinsichtlich der **Sachbezugswerte** für die beitragsrechtliche Bewertung unentgeltlich oder verbilligt abgegebener Verpflegung oder freie Unterkunft durch den Arbeitgeber gelten einheitliche Werte. Siehe hierzu die Tabellen in Anhang 3.

Arbeitgeber, die Arbeitnehmer sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern beschäftigen, haben dies bei der Abführung der Beiträge weiterhin mit **getrennten Beitragsnachweisen** zu dokumentieren, auch wenn sie nur an eine Einzugsstelle abzuführen haben.

Der **Arbeitgeberzuschuss zur Krankenversicherung** (vgl. dieses Stichwort) bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen orientiert sich u. a. an der Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung. Diese beträgt ab 1. Januar 2024 für das gesamte Bundesgebiet 5175,00 € monatlich. Für den Höchstzuschuss wird die Hälfte des allgemeinen Beitragssatzes nach § 241 SGB V und die Hälfte des durchschnittlichen Zusatzbeitrages nach § 242a SGB V herangezogen. Ab 1. Januar 2024 beträgt der Höchstzuschuss für die alten und die neuen Bundesländer 421,76 €.

f) Meldeverfahren

Wegen der Beibehaltung der Rechtskreistrennung in der Renten- und Arbeitslosenversicherung hat der Arbeitgeber wie bisher jeden versicherungspflichtigen Arbeitnehmer bei dessen Wechsel von einer Betriebsstätte in den neuen Bundesländern einschließlich Ost-Berlin zu einer Betriebsstätte in den übrigen Bundesländern oder umgekehrt zu melden.

4. Versicherungsfreiheit

a) Allgemeines

Der Gesetzgeber hat für bestimmte Personenkreise einen Versicherungsschutz nicht für erforderlich gehalten, sodass es Ausnahmen von der Versicherungspflicht gibt. Diese Ausnahmen erstrecken sich nicht immer einheitlich auf alle Versicherungszweige. Die Besonderheiten sind unter den einzelnen Stichworten im Hauptteil des Lexikons abgehandelt. Versicherungsfreiheit – zumindest in einzelnen Versicherungszweigen – besteht für folgende Beschäftigte:

- **Geringfügige Beschäftigungen** (vgl. dieses Stichwort);
- **Studenten** (vgl. dieses Stichwort);
- **Schüler** (vgl. dieses Stichwort);
- **Praktikanten** (vgl. dieses Stichwort);
- **Pensionäre** (vgl. dieses Stichwort);
- **Weiter beschäftigte Altersrentner** (vgl. „Rentner“);
- **Beamte, Richter, Soldaten** (vgl. „Beamte“).

b) Sonderregelung in der Krankenversicherung für hauptberuflich Selbstständige

Nach § 5 Abs. 5 SGB V besteht in der Kranken- und damit auch in der Pflegeversicherung keine Versicherungspflicht für Arbeitnehmer, die parallel zu ihrer Beschäftigung einer hauptberuflich selbstständigen Tätigkeit nachgehen. Diese Regelung soll verhindern, dass ein Selbstständiger durch die Aufnahme einer untergeordneten Beschäftigung einen u. U. günstigen Versicherungsschutz in der Krankenversicherung erwirbt. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung wird dagegen die Versicherungspflicht nicht ausgeschlossen.

Der GKV-Spitzenverband hat dazu sog. Grundsätzliche Hinweise mit Empfehlungscharakter herausgegeben. Nach diesen Grundsätzen prüfen die Krankenkassen (als Einzugsstelle) im Einzelfall und in der Gesamtwürdigung aller relevanten Umstände.

Es empfiehlt sich daher aus Gründen der Rechtssicherheit eine Entscheidung der Einzugsstelle herbeizuführen, sofern Zweifel bestehen.

Aus der Beschäftigung eines hauptberuflich Selbstständigen besteht kein Anspruch auf einen Beitragszuschuss gegenüber dem Arbeitgeber, da die Voraussetzungen des § 257 SGB V regelmäßig nicht vorliegen.

c) Sonderregelung in der Krankenversicherung für über 55 Jahre alte Beschäftigte

In der Krankenversicherung hat der Gesetzgeber bereits seit mehreren Jahren die Trennung zwischen den unterschiedlichen Versicherungssystemen (Private Krankenversicherung – Gesetzliche Krankenversicherung) forciert. So sieht § 6 Abs. 3 SGB V vor, dass sich die Versicherungsfreiheit für bestimmte Personen (z. B. Arbeitnehmer mit einem Entgelt über der Jahresarbeitsentgeltgrenze, Beamte, Geistliche, Lehrer, Pensionisten etc.) auch auf alle anderen Versicherungspflichttatbestände (Beschäftigung, Leistungsbezug durch das Arbeitsamt, Jugendliche in Einrichtungen der Jugendhilfe, Rehabilitanden, behinderte Menschen, Studenten, Praktikanten, Rentner und Rentenantragsteller) erstreckt. Dies bedeutet, dass Personen, die z. B. als Beamte in der Krankenversicherung versicherungsfrei sind, auch in einer Nebenbeschäftigung als (grundsätzlich versicherungspflichtiger) Arbeitnehmer versicherungsfrei in der Krankenversicherung bleiben, solange die Beamteneigenschaft andauert. Darüber hinaus werden die oben genannten Personengruppen in der Krankenversicherung ebenfalls nicht versicherungspflichtig, solange sie daneben als hauptberuflich Selbstständige tätig sind.

Von dieser sog. „absoluten Versicherungsfreiheit“ nach § 6 Abs. 3 SGB V sind lediglich Leistungsbezieher der Agenturen für Arbeit, versicherungspflichtige Künstler und Publizisten und Landwirte und ihre mitarbeitenden Familienangehörigen sowie Altenteiler ausgenommen.

Darüber hinaus besteht eine weitere Regelung, die bestimmte Personen von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen **Krankenversicherung**, trotz des Vorliegens der grundsätzlichen Voraussetzungen hierfür, generell ausnimmt. Nach § 6 Abs. 3a SGB V sind Personen, die **nach Vollendung des 55. Lebensjahres** versicherungspflichtig werden, **versicherungsfrei**, wenn sie in **den letzten fünf Jahren** vor Eintritt der Versicherungspflicht **nicht** gesetzlich versichert waren. Weitere Voraussetzung ist, dass diese Personen mindestens die Hälfte dieser Zeit versicherungsfrei, von der Versicherungspflicht befreit oder wegen einer hauptberuflichen Selbstständigkeit nicht versicherungspflichtig waren oder in der genannten Zeit mit einer Person verheiratet waren, die diese Voraussetzungen erfüllte.

Die Versicherungsfreiheit setzt also voraus, dass in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Versicherungspflicht überwiegend Versicherungsfreiheit bestanden hat. Langzeitarbeitslose, die nach dem Bezug von Sozialhilfe eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, werden von der Regelung nicht erfasst. Dies gilt auch für Personen, die nach einem längeren Auslandsaufenthalt wieder eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Inland aufnehmen (z. B. Entwicklungshelfer). Gleiches gilt für Ausländer, die nach Erreichung der Altersgrenze von 55 Jahren **erstmals** in der Bundesrepublik Deutschland versicherungspflichtig sind.

Durch die Festsetzung des Fünfjahreszeitraums ist außerdem sichergestellt, dass die Versicherungspflicht von Rentnern und Rentenantragstellern, für die eine Vorversicherungszeit bereits gefordert ist (§ 5 Abs. 1 Nr. 11 SGB V), grundsätzlich unberührt bleibt. Wer in den letzten fünf Jahren nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung als Mitglied oder Familienangehöriger versichert war, kann auch regelmäßig nicht die Vorversicherungszeit in der Krankenversicherung der Rentner erfüllen.

Nach § 6 Abs. 3a Satz 3 SGB V werden auch die **Ehegatten** der Beamten, Selbstständigen und versicherungsfreien Arbeitnehmer von der Regelung erfasst, wenn sie nach dem 55. Lebensjahr z. B. durch

Aufnahme einer mehr als geringfügigen Beschäftigung versicherungspflichtig werden und in der Rahmenfrist vorher nicht gesetzlich versichert waren.

Von der Regelung unberührt bleibt die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung eines Beitragszuschusses zu den Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen von Beschäftigten nach § 257 SGB V (vgl. die Stichworte „Arbeitgeberzuschuss zur Krankenversicherung“ und „Arbeitgeberzuschuss zur Pflegeversicherung“).

d) Anschlussversicherung

Bisher wurde die Einbeziehung nahezu aller Bürger in die Krankenversicherung über die sog. Versicherung bisher Nichtversicherter nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V geregelt. Diese bisherige Pflichtversicherung wird zukünftig eher die Ausnahme bleiben. Sie wird vermutlich nur noch in den Fällen Bedeutung haben, in denen jemand bisher gänzlich ohne Versicherung war oder ist.

Durch das Gesetz zur Beseitigung sozialer Überforderung durch Beitragsschulden in der Krankenversicherung wurde zum 1.8.2013 die sog. obligatorische Anschlussversicherung geschaffen (vgl. § 188 Abs. 4 SGB V). D. h., dass sich bei Personen, deren Versicherungspflicht oder Familienversicherung endet, ab dem nächsten Tag grds. eine Mitgliedschaft als freiwillig Versicherter anschließt. Diese Versicherung kommt zunächst ohne Mitwirkung des Versicherten zustande. Die Krankenkasse hat dem Versicherten hierüber eine entsprechende Mitteilung zu machen. Bestandteil dieser Mitteilung ist auch ein Hinweis, dass eine Beendigung der Mitgliedschaft möglich ist, sofern ein anderweitiger Versicherungsschutz oder Leistungsanspruch in der Krankenversicherung besteht und nachgewiesen wird.

Die Anschlussversicherung beinhaltet auch die Versicherung in der Pflegeversicherung. Von ihrer Ausgestaltung her handelt es sich um eine freiwillige Versicherung, für die allerdings keine Vorversicherungszeit erforderlich ist. Für Arbeitnehmer, die aus der Versicherungspflicht wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze ausscheiden, ist es z. B. nicht mehr erforderlich, dass sie mindestens ein Jahr versicherungspflichtig in der Krankenversicherung waren. Zu den Zuschüssen zum Beitrag vgl. das Stichwort „Arbeitgeberzuschuss zur Krankenversicherung“.

e) Sonderregelung in der Arbeitslosenversicherung

In der **Arbeitslosenversicherung** sind unter anderem folgende Personengruppen versicherungsfrei:

- Personen, die bei bestimmten Arbeitgebern beschäftigt sind und die bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge nach beamtenrechtlichen Vorschriften und auf Beihilfe haben (vgl. § 27 Abs. 1 Nrn. 1–3 SGB II).
- **Schüler** an allgemeinbildenden Schulen
- Arbeitnehmer, die **das Lebensjahr für den Anspruch auf Regelaltersrente vollendet** haben
- Bezieher einer Rente wegen voller Erwerbsminderung (also nicht bei teilweiser Erwerbsminderung)
- Arbeitnehmer, die wegen einer Minderung ihrer Leistungsfähigkeit dauernd der Arbeitsvermittlung nicht zur Verfügung stehen
- unständig Beschäftigte
- Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft
- ehrenamtliche Bürgermeister und ehrenamtliche Beigeordnete
- Personen in einer geförderten Arbeitsbeschaffungsmaßnahme.

5. Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV sind 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. Neben dem Barlohn gehören zum Arbeitslohn auch die Sachbezüge, wobei die Gewährung freier oder verbilligter Unterkunft in den neuen Bundesländern niedriger bewertet wird als in den alten Bundesländern.

Nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt gehören einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, **soweit sie lohnsteuerfrei sind**. Arbeitslohn, der pauschal mit einem freien Pauschalsteuersatz versteuert wird, gehört ebenfalls in bestimmten Fällen nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.

Der Entscheidung der Frage, ob Zuwendungen des Arbeitgebers steuerpflichtiger Arbeitslohn und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt sind oder nicht, dient der alphabetische **Hauptteil des Lexikons**. Auf die einzelnen Stichworte wird hingewiesen.

6. Meldepflichten des Arbeitgebers

Die Vorschriften zu den Meldepflichten des Arbeitgebers sind durch viele Änderungen und Ergänzungen in den letzten Jahren zu einem komplexen Bestandteil des Sozialversicherungsrechts geworden. In **Anhang 15** des Lexikons sind alle geltenden melderechtlichen Vorschriften in einer gesonderten Zusammenfassung ausführlich dargestellt.

7. Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers

Bereits nach dem Steuerrecht ist der Arbeitgeber zur Führung von Lohnunterlagen verpflichtet (vgl. das Stichwort „Lohnkonto“); hieran knüpft die Sozialversicherung seit jeher an. Die näheren Einzelheiten ergeben sich aus der Beitragsverfahrensverordnung. Hiernach sind alle Arbeitgeber verpflichtet, für jeden Beschäftigten (getrennt nach Kalenderjahren) Entgeltunterlagen in deutscher Sprache zu führen und geordnet aufzubewahren. Diese Verpflichtung gilt für alle Beschäftigte – unabhängig davon, ob Versicherungspflicht besteht oder nicht. Entgeltunterlagen sind also auch erforderlich für geringfügig und damit versicherungsfrei Beschäftigte. Sammellohnkonten sind nicht zulässig. Die Entgeltunterlagen sind zukünftig ausschließlich in elektronischer Form zu führen (seit 1.1.2022). Hiervon gibt es eine befristete Befreiungsmöglichkeit (bis max. 31.12.2026).

In die elektronisch geführten Entgeltunterlagen sind im Einzelnen folgende Angaben über den Beschäftigten aufzunehmen:

- der Familien- und Vorname sowie ggf. das Ordnungsmerkmal (Personal-Stammmummer)
- das Geburtsdatum
- bei Ausländern aus Staaten außerhalb des EWR die Staatsangehörigkeit und den Aufenthaltstitel
- die Anschrift
- der Beginn und das Ende der Beschäftigung
- der Beginn und das Ende der Altersteilzeitarbeit
- das Wertguthaben aus flexibler Arbeitszeit einschließlich der Änderungen (Zu- und Abgänge); den Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift sowie den Abrechnungsmonat für jede Änderung und ein Nachweis über die getroffenen Vorkehrungen zum Insolvenzschutz; bei auf Dritte übertragenen Wertguthaben sind diese beim Dritten zu kennzeichnen.
- die Beschäftigungsart (ggf. verschlüsselt)
- bei Versicherungsfreiheit oder Befreiung von der Versicherungspflicht die dafür maßgebenden Angaben (ggf. verschlüsselt)
- das Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV, seine Zusammensetzung und zeitliche Zuordnung¹⁾; ausgenommen sind Sachbezüge und Belegschaftsrabatte, soweit für sie eine Aufzeichnungspflicht nach dem Einkommensteuergesetz nicht besteht
- das beitragspflichtige Entgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung, die Zusammensetzung und zeitliche Zuordnung (mit Summierung für die Meldungen)¹⁾
- das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt, die anzuwendende Gefahrenarbeitsstelle und die jeweilige zeitliche Zuordnung
- der Unterschiedsbetrag zwischen 90 % des Vollarbeitsentgelts und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit¹⁾
- der Beitragsgruppenschlüssel¹⁾
- die Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag (ggf. verschlüsselt)¹⁾
- den vom Beschäftigten zu tragenden Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, getrennt nach Beitragsgruppen¹⁾
- die für die Erstattung von Meldungen erforderlichen Daten (soweit nicht schon in anderen Unterlagen enthalten)
- gezahltes Kurzarbeitergeld und die hierauf entfallenden beitragspflichtigen Einnahmen
- bei Entsendung ins Ausland: Eigenart und zeitliche Begrenzung der Beschäftigung
- Wertguthaben aus flexibler Arbeitszeit bis zum 31.12.2009, für die noch Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung zu entrichten sind.

Folgende Unterlagen sind seit 1.1.2022 **in elektronischer Form** zu den Entgeltunterlagen zu nehmen:

- Nachweise, aus denen die Angaben zur Versicherungsfreiheit bzw. Befreiung von der Versicherungspflicht, zur Entsendung ins Ausland, die Staatsangehörigkeit und der Aufenthaltstitel ersichtlich sind
- die Arbeitserlaubnis der Bundesagentur für Arbeit nach § 15d der Beschäftigungsverordnung oder der nach § 19c Abs. 1 des Aufenthaltsgesetzes i. V. m. § 15d der Beschäftigungsverordnung erteilte Aufenthaltstitel (ab 1.3.2024)
- die Daten der erstatteten Meldungen
- die Daten der von den Krankenkassen übermittelten Meldungen, die Auswirkungen auf die Beitragsberechnung des Arbeitgebers haben
- Erklärungen geringfügig Beschäftigter über den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit
- der Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung aufgrund einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, auf dem der Tag des Eingangs beim Arbeitgeber dokumentiert ist
- die Erklärung des kurzfristig geringfügig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr
- die Erklärung des geringfügig entlohnten Beschäftigten über weitere Beschäftigungen
- die Bestätigung, dass von geringfügig entlohnten und kurzfristig Beschäftigten die Aufnahme weiterer Beschäftigungen anzuzeigen ist
- Niederschriften nach § 2 Nachweisgesetz, sowie für Seefahrtsbetriebe der Heuervertrag
- der Nachweis eines Krankenversicherungsschutzes
- Kopien von Anträgen, Unterlagen, Bescheiden und gutachterlichen Äußerungen im Zusammenhang mit einem Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund sowie die Dokumentation, welchen Auftragnehmern eine Kopie der gutachterlichen Äußerung ausgehändigt wurde (vgl. hierzu das Stichwort „Scheinselbstständigkeit“ im Hauptteil des Lexikons)
- den Bescheid der Einzugsstelle über die Feststellung der Versicherungspflicht einer Beschäftigung
- die Entscheidung der Finanzbehörden, dass vom Arbeitgeber getragene oder übernommene Studiengebühren für ein Studium des Beschäftigten steuerrechtlich kein Arbeitslohn sind
- den Nachweis der Elterneigenschaft sowie den Nachweis über die Anzahl der zu berücksichtigenden Kinder im Zusammenhang mit dem Zusatzbeitrag und dem Beitragsabschlag in der sozialen Pflegeversicherung
- die Erklärung über den Auszahlungsverzicht von zustehenden Entgeltansprüchen
- Aufzeichnungen nach § 19 Abs. 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und nach § 17 Abs. 1 des Mindestlohngesetzes
- die Bescheinigung über den Bezug und die Dauer des Pflegeunterstützungsgeldes
- die Erklärung des Beschäftigten über die Inanspruchnahme einer Pflegezeit i. S. des § 3 Pflegezeitgesetz
- für Seefahrtsbetriebe die Besetzungslisten sowie Seetagebücher nach § 22 des Seearbeitsgesetzes, für Binnenschiffe die Schiffsatteste und für Schiffe der Rheinschifffahrt die Rheinschifffahrtszugehörigkeitsurkunde
- Veranlagungs-, Änderungs- und Nachtragsbescheide der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung
- die Daten der übermittelten Bescheinigungen A 1 über die Fortgeltung der deutschen Rechtsvorschriften bei Entsendung
- bei einem Antrag auf Abschluss einer Ausnahmevereinbarung eine Erklärung, in welcher der Beschäftigte bestätigt, dass der Abschluss einer Ausnahmevereinbarung zur Geltung der deutschen Rechtsvorschriften nach Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 in seinem Interesse liegt,
- die schriftliche Erklärung des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 4 Satz 2 oder § 230 Abs. 9 Satz 2 SGB VI auf der der Tag des Eingangs beim Arbeitgeber dokumentiert ist.

Der Arbeitgeber hat zur Prüfung der Vollständigkeit der Entgeltabrechnung für jeden Abrechnungszeitraum ein Verzeichnis aller Beschäftigten in der Sortierfolge der Entgeltunterlagen mit den folgenden Angaben und nach Einzugsstellen getrennt seit 1.1.2022 elektronisch zu erfassen und lesbar zur Verfügung zu stellen; für die Beitragsgrundlage zur Unfallversicherung erfolgt diese Erfassung nach Unternehmensnummern (seit 1.1.2022):

1) Diese Angaben sind für jeden Entgeltabrechnungszeitraum erforderlich.

- der Familien- und Vorname sowie ggf. das betriebliche Ordnungsmerkmal
- das beitragspflichtige Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung
- das in der gesetzlichen Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt mit Arbeitsstunden in der angewendeten Gefahrenaristelle bis zum gültigen Höchstjahresarbeitsverdienst des zuständigen Unfallversicherungsträgers (seit 1.1.2022)
- der Unterschiedsbetrag zwischen 90 % des Vollarbeitsentgeltes und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit
- der Beitragsgruppenschlüssel
- die Sozialversicherungstage
- der Gesamtsozialversicherungsbeitrag nach Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteilen, aufgeschlüsselt nach Beitragsgruppen
- der Summe der in der Unfallversicherung beitragspflichtigen Arbeitsentgelte mit Arbeitsstunden je Gefahrenaristelle und Anzahl der Versicherten getrennt (seit 1.1.2022)
- bei Arbeitsausfall durch Kurzarbeit:
 - das gezahlte Kurzarbeitergeld
 - die hierauf entfallenden beitragspflichtigen Einnahmen
- die beitragspflichtigen Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge
- die Umlagesätze nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz und das umlagepflichtige Arbeitsentgelt
- die Parameter für die Berechnung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld.

8. Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge

a) Allgemeines

Die Höhe der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist abhängig von dem erzielten **Arbeitsentgelt**, von dem **Beitragssatz** und der **Beitragszeit**.

Die Beiträge sind unmittelbar aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt zu errechnen (vgl. „Berechnung der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge“).

b) Beitragsbemessungsgrenzen

Das Arbeitsentgelt wird nicht in unbeschränkter Höhe, sondern nur bis zu bestimmten Höchstbeträgen, den so genannten Beitragsbemessungsgrenzen für die Beitragsberechnung herangezogen. Auch in die Versicherungsnachweise der gesetzlichen Rentenversicherung sind Arbeitsentgelte nur bis zu der Beitragsbemessungsgrenze dieses Versicherungszweiges einzutragen.

Für das Kalenderjahr **2024** wurden die Beitragsbemessungsgrenzen wie folgt festgesetzt:

Renten- und Arbeitslosenversicherung

	alte Länder	neue Länder
Jahr	90 600,— €	89 400,— €
Monat	7 550,— €	7 450,— €
Woche	1 761,67 €	1 738,33 €
Kalendertag	251,67 €	248,33 €

Kranken- und Pflegeversicherung

	alte und neue Länder
Jahr	62 100,— €
Monat	5 175,— €
Woche	1 207,50 €
Kalendertag	172,50 €

Hat ein versicherungspflichtiger Arbeitnehmer nicht während des gesamten Lohnabrechnungszeitraumes gearbeitet, so ist das erzielte Arbeitsentgelt nur bis zu den Teilbeitragsbemessungsgrenzen, d. h. den Grenzen, die für den verkürzten Zeitraum gelten, beitragspflichtig. Für die Berechnung der Teilbeitragsbemessungsgrenzen gilt folgende Formel:

$$\frac{\text{Jahres-Beitragsbemessungsgrenze} \times \text{Kalendertage}}{360}$$

Die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge bei sog. Teillohnzahlungszeiträumen ist bei diesem Stichwort anhand von Beispielen erläutert. Beim Stichwort „Teillohnzahlungszeitraum“ unter Nr. 4 ist auf Seite 907 auch eine **Tabelle für die anteiligen Beitragsbemessungs-**

grenzen bei Teillohnzahlungszeiträumen für die alten und neuen Bundesländer abgedruckt.

Ist der Arbeitnehmer gleichzeitig für mehrere Arbeitgeber tätig, so werden die Arbeitsentgelte aus allen Beschäftigungen zusammengerechnet. Überschreitet die Summe die Beitragsbemessungsgrenze nicht, muss jeder Arbeitgeber die Beiträge von dem bei ihm erzielten Arbeitsentgelt berechnen und abführen. Überschreitet die Summe der Entgelte die Beitragsbemessungsgrenze, müssen die Arbeitsentgelte für die Beitragsberechnung nach dem Verhältnis ihrer Höhe so gekürzt werden, dass die Beitragsbemessungsgrenzen nicht überschritten werden (vgl. das Stichwort „Mehrfachbeschäftigung“).

c) Beitragssätze

Für das Kalenderjahr **2024** gelten folgende Beitragssätze:

- Rentenversicherung	18,6 %
- Arbeitslosenversicherung	2,6 %
- Pflegeversicherung	3,4 %
- Krankenversicherung	14,6 %

Ab 1.1.2015 wurde der Beitrag zur Krankenversicherung für alle Krankenkassen einheitlich festgelegt.

Beim Krankenversicherungsbeitrag ist zu unterscheiden, zwischen

- dem **allgemeinen** Beitragssatz (14,6 %),
- dem **ermäßigten** Beitragssatz (14,0 %),
- dem Zusatzbeitrag.

Der allgemeine Beitragssatz gilt für alle Arbeitnehmer, die bei Arbeitsunfähigkeit für mindestens sechs Wochen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts haben.

Der ermäßigte Beitragssatz gilt für Arbeitnehmer, die keinen Anspruch auf Krankengeld haben (z. B. beschäftigte Altersrentner).

Der Zusatzbeitrag wird von jeder Kasse individuell festgesetzt.

d) Verteilung der Beitragslast

Die Gesamtsumme der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung wird als **Gesamtsozialversicherungsbeitrag** bezeichnet. Auch wenn nicht in allen Zweigen Versicherungspflicht besteht, oder der Beitrag nur vom Arbeitgeber aufzubringen ist, wird der geschuldete Beitrag als Gesamtsozialversicherungsbeitrag bezeichnet.

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird im Regelfall je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen. Seit 1.1.2019 wird auch der Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung wieder hälftig von Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen. Es sind jedoch die unter den Buchstaben e und f genannten Besonderheiten zu berücksichtigen.

	Arbeitnehmeranteil	Arbeitgeberanteil
- Rentenversicherung	9,3 %	9,3 %
- Arbeitslosenversicherung	1,3 %	1,3 %
- Pflegeversicherung	1,7 %	1,7 %
- Krankenversicherung	7,3 %	7,3 %
- Krankenversicherung (Zusatzbeitrag)		
z. B. 1,7 %	0,85 %	0,85 %

Von dem Grundsatz, dass der **Gesamtsozialversicherungsbeitrag** vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte getragen wird, gibt es folgende Ausnahmen:

- **Auszubildende und Praktikanten**; bei einem Arbeitsentgelt von nicht mehr als **325 €** monatlich hat **der Arbeitgeber** den gesamten Beitrag allein aufzubringen (vgl. das Stichwort „Auszubildende“);
- **Bezieher von Kurzarbeitergeld**; die auf das gekürzte fiktive Arbeitsentgelt entfallenden Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge hat **der Arbeitgeber** allein zu tragen (vgl. die Stichworte „Kurzarbeitergeld“ und „Saison-Kurzarbeitergeld“);
- **Altersrentner** und Pensionempfänger in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis; auch wenn diese Personen nicht der Rentenversicherungspflicht unterliegen, hat der Arbeitgeber den sonst auf ihn entfallenden Anteil zu entrichten. Für Beschäftigungen ab 1.1.2017 gilt, dass der Arbeitnehmer auf die Versicherungsfreiheit verzichten kann. In diesem Fall werden auch die Arbeitgeberanteile rentensteigernd (vgl. das Berechnungsbeispiel beim Stichwort „Rentner“ unter Nr. 5).

B. Grundsätzliches zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

- Arbeitnehmer, die das **Lebensjahr für den Anspruch auf Regelaltersrente** vollendet haben, sind in der Arbeitslosenversicherung beitragsfrei. Vom 1.1.2017 an entfiel der bisher bei Versicherungsfreiheit von solchen Arbeitnehmern dennoch anfallende Arbeitgeberanteil. Die Regelung war bis 31.12.2021 befristet (vgl. das Stichwort „Rentner“ unter Nr. 5).
- **Beiträge zur Pflegeversicherung** bei einer Beschäftigung in Sachsen (vgl. das Stichwort „Berechnung der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge“).
- Beiträge zur Rentenversicherung bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse werden besonders aufgeteilt, und zwar mit 15 % für den Arbeitgeber und 3,6 % für den Arbeitnehmer (vgl. das Stichwort „Geringfügige Beschäftigung“).
- Arbeitgeber, die mit einem **zuvor Arbeitslosen**, der das **55. Lebensjahr** vollendet hat, vor dem 1.1.2008 erstmalig ein Beschäftigungsverhältnis begründen, das ununterbrochen besteht, sind von der Zahlung des **Arbeitgeberanteils zur Arbeitslosenversicherung befreit**. Es fällt nur der Arbeitnehmeranteil an (vgl. § 418 SGB III). Diese Regelung wird in der Praxis nur noch geringe Bedeutung haben.
- Beiträge zur **Krankenversicherung** siehe Buchstabe f).

e) Beitragszuschlag zur sozialen Pflegeversicherung für Kinderlose

Für kinderlose Versicherte ist seit 1.7.2023 in der sozialen Pflegeversicherung ein zusätzlicher Beitrag in Höhe von 0,6 % zu entrichten (vom 1.1.2022 bis 30.6.2023 0,35 %). Nähere Einzelheiten hierzu finden Sie unter dem Stichwort „Beitragszuschlag zur sozialen Pflegeversicherung für Kinderlose“.

f) Beitragsabschlag in der sozialen Pflegeversicherung für Eltern mit mehreren Kindern

Der gesetzliche Beitragssatz ist ab 1.7.2023 von 3,05 % auf 3,4 % gestiegen. Der Beitragszuschlag für Kinderlose stieg gleichzeitig von 0,35 % auf 0,60 %. Damit ergibt sich grundsätzlich ein Beitragssatz für Kinderlose ab dem vollendeten 23. Lebensjahr von insgesamt 4,0 %.

Eltern mit mehr als einem Kind werden entlastet. Der Beitragssatz wird ab dem zweiten Kind um 0,25 % pro Kind gesenkt. Die Entlastung wird auf maximal 1,0 % begrenzt. Ab dem fünften Kind bleibt es bei einer Entlastung in Höhe eines Abschlags von insgesamt bis zu 1,0 %. Der Abschlag gilt nur bis zum Ablauf des Monats, in dem das jeweilige Kind das 25. Lebensjahr vollendet hat. Einzelheiten hierzu siehe unter „Beitragsabschlag in der sozialen Pflegeversicherung für Eltern mit mehreren Kindern“.

g) Beitragsteilung in der Krankenversicherung seit 1.1.2019

Der Gesetzgeber hat ab 1.1.2019 die Beitragslastverteilung in der Krankenversicherung erneut modifiziert.

Ab diesem Zeitpunkt werden die Beiträge zur Krankenversicherung wieder paritätisch von Arbeitnehmern und Arbeitgebern getragen. D. h., dass der jeweilige Anteil 7,3 % oder 7,0 % beträgt. Erhebt eine Krankenkasse einen kassenindividuellen Zusatzbeitrag, ist dieser für Lohnabrechnungszeiträume ab 1.1.2019 ebenfalls hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen. Einzelheiten hierzu siehe unter dem Stichwort „Zusatzbeitrag und Sozialausgleich“ im Hauptteil des Lexikons.

h) Besonderheiten bei der Beitragsberechnung

In bestimmten Fällen ergeben sich Besonderheiten bei der Beitragsberechnung. Diese sind im Hauptteil des Lexikons unter dem betreffenden Stichwort erläutert:

- **Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt** (vgl. Einmalige Zuwendungen);
- **Krankengeldzuschüsse**;
- **Kurzarbeitergeld**;
- **Saison-Kurzarbeitergeld**;
- **Nachzahlung von Arbeitslohn**;
- **Mehrarbeitslohn/Mehrarbeitszuschläge**;
- **Mutterschaftsgeld**;
- **Unbezahlter Urlaub**.

i) Beitragsgruppen

Die Pflichtbeiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung werden in ihrer Summe als „Gesamtsozialversicherungsbeiträge“ bezeichnet. Um die Gesamtsozialversicherungsbeiträge zu ermitteln, wurden Beitragsgruppen eingeführt, die aussagen, zu welchen Versiche-

rungszweigen der Arbeitnehmer beitragspflichtig ist. In der nachstehenden Übersicht werden die Beitragsgruppen im Einzelnen aufgeführt. Kassenindividuelle Zusatzbeiträge sind unter der Beitragsgruppe zur Krankenversicherung enthalten.

Beitragsgruppen	numerisch
Beiträge zur Krankenversicherung – allgemeiner Beitrag –	1000
Beiträge zur Krankenversicherung – erhöhter Beitrag – ¹⁾	2000
Beiträge zur Krankenversicherung – ermäßigter Beitrag –	3000
Beiträge zur Krankenversicherung für geringfügig Beschäftigte (nur an die Bundesknappschaft)	6000
Beiträge zur Rentenversicherung – voller Beitrag –	0100
Beiträge zur Rentenversicherung der Angestellten – voller Beitrag – ¹⁾	0200
Beiträge zur Rentenversicherung – halber Beitrag –	0300
Beiträge zur Rentenversicherung der Angestellten – halber Beitrag – ¹⁾	0400
Beiträge zur Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte (nur an die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See)	0500
Beiträge zur Rentenversicherung der Angestellten für geringfügig Beschäftigte (nur an die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) ¹⁾	0600
Beiträge zur Arbeitsförderung – voller Beitrag –	0010
Beiträge zur Arbeitsförderung – halber Beitrag –	0020
Umlage für das Insolvenzgeld ²⁾	0050
Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung	0001

9. Abführung der Sozialversicherungsbeiträge

Der Arbeitgeber hat den von ihm zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbetrag an die zuständige Einzugsstelle nachzuweisen und zu entrichten. Hierfür gelten sowohl für die Fälligkeit der Zahlung als auch den Zeitpunkt der Abgabe der Beitragsnachweis-Datensätze Fristen und Termine. Auf die detaillierten Ausführungen beim Stichwort „Abführung der Sozialversicherungsbeiträge“ im Hauptteil des Lexikons wird verwiesen.

10. Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen (Umlageverfahren U1 und U2)

a) Allgemeines

Nach den Regelungen des Gesetzes über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG) erstatten die Krankenkassen den Arbeitgebern, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen, grundsätzlich 80 v. H. des für den in § 3 Abs. 1 und 2 und den in § 9 Abs. 1 EFZG bezeichneten Zeitraum an Arbeitnehmer fortgezählten Arbeitsentgelts sowie darauf entfallende Arbeitgeberbeitragsanteile und die Beitragszuschüsse der Arbeitgeber (U1-Verfahren) sowie – unabhängig von der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer – den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 MuSchG und das bei Beschäftigungsverboten nach § 18 MuSchG gezahlte Arbeitsentgelt (Mutterschutzlohn) sowie darauf entfallende Arbeitgeberbeitragsanteile und die Beitragszuschüsse der Arbeitgeber (U2-Verfahren).

b) Zuständige Ausgleichskasse

Zur Erstattung ist jeweils die Krankenkasse verpflichtet, bei der der Arbeitnehmer versichert ist, sofern eine Mitgliedschaft bei einer Krankenkasse nicht besteht, die zuständige Einzugsstelle für die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung, sofern sich eine Zuständigkeit danach nicht ergibt, die Krankenkasse, die der Arbeitgeber gewählt hat. Für geringfügig Beschäftigte ist die Minijob-Zentrale, unabhängig davon, ob und bei welcher Krankenkasse die Krankenversicherung des geringfügig Beschäftigten durchgeführt wird, für das Erstattungsverfahren zuständig. Bei freiwilligen Mitgliedern der landwirtschaftlichen Krankenkas-

1) Nur bis 31.12.2007 bzw. 2004 zu verwenden.

2) Gilt nur für den Beitragsnachweis; für das Meldeverfahren ist keine gesonderte Beitragsgruppe vorgesehen.

se und bei saisonal beschäftigten Nebenerwerbslandwirten, die Mitglied der landwirtschaftlichen Krankenkasse sind, wählt der umlagepflichtige Arbeitgeber die Ausgleichskasse.

c) Beteiligte Arbeitgeber

Arbeitgeber ist derjenige, der über die Arbeitskräfte, ihre Einstellung, Verwendung und Entlassung verfügen kann, der Art und Weise der Arbeit bestimmt, für dessen Rechnung Arbeitsentgelt gezahlt wird und dem der Erfolg der Arbeit zugutekommt. Zu den erstattungsberechtigten und umlagepflichtigen Arbeitgebern gehören im U1-Verfahren nur Arbeitgeber, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen. Hierzu zählen auch solche Arbeitgeber, die nur Personen beschäftigen (z. B. Auszubildende und/oder schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX), die aufgrund der vorgeschriebenen Zählweise nicht auf die Gesamtzahl der Beschäftigten eines Arbeitgebers anzurechnen sind. Am U2-Verfahren nehmen – unabhängig von der Beschäftigtenzahl – grundsätzlich alle Arbeitgeber teil. Dies gilt selbst für Betriebe, die nur männliche Arbeitnehmer beschäftigen und insofern Aufwendungen für Arbeitgeberleistungen nach dem Mutterschutzgesetz nicht geltend machen können (vgl. Urteile des BSG vom 24.6.1992 – 1 RK 34/91 und 1 RK 37/91 –, USK 92117).

Anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen (§ 219 SGB IX) sind hinsichtlich der Personen, die im Eingangsverfahren oder im Berufsbildungsbereich der Werkstatt untergebracht sind, nicht als Arbeitgeber anzusehen. Wählen behinderte Menschen, für die die Teilhabemaßnahme in einer Werkstatt für behinderte Menschen (§ 226 SGB IX) in Betracht kommt, nach § 62 SGB XI in Verbindung mit § 60 Abs. 1 SGB IX die Durchführung der Maßnahme bei einem „anderen Anbieter“ im Sinne von § 60 Abs. 2 SGB IX, gilt dieser ebenfalls nicht als Arbeitgeber. Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation (§ 51 SGB IX) sind hinsichtlich der Teilnehmer an Leistungen in derartigen Einrichtungen keine Arbeitgeber im Sinne des AAG. Botschaften und Konsulate ausländischer Staaten in der Bundesrepublik Deutschland nehmen nicht an dem Ausgleichsverfahren teil; die nach § 28m Abs. 1 SGB IV bestehende Verpflichtung für den Beschäftigten zur Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages bei Nichterfüllung der Zahlungspflicht des Arbeitgebers kann bei einer reinen Arbeitgeberversicherung nicht auf den Arbeitnehmer übertragen werden.

Bestimmte Arbeitgeber sind von den Ausgleichsverfahren generell ausgeschlossen (vgl. BSt. t. „Ausnahmevorschriften“).

d) Feststellung der erstattungsberechtigten und umlagepflichtigen Arbeitgeber

Für die Teilnahme am U1-Verfahren ist bei der Prüfung, ob der Arbeitgeber nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt, von der Gesamtzahl der im Betrieb tatsächlich beschäftigten Arbeitnehmer auszugehen. Dies bedeutet, dass bei der Feststellung der Arbeitnehmerzahl grundsätzlich alle Arbeitnehmer des Betriebes zu berücksichtigen sind. Im U2-Verfahren bedarf es keiner speziellen Feststellung der erstattungsberechtigten und umlagepflichtigen Arbeitgeber, da unabhängig von der Beschäftigtenzahl grundsätzlich alle Arbeitgeber am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen teilnehmen.

Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf der Grundlage des Entgeltfortzahlungsgesetzes haben, sind bei der Ermittlung der Gesamtzahl der Beschäftigten des Arbeitgebers grundsätzlich zu berücksichtigen. Nicht auf die Gesamtzahl der Beschäftigten eines Arbeitgebers anzurechnen sind folgende Personen:

- Auszubildende, einschließlich Personen, die ein in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum ausüben, und Volontäre (vgl. § 1 Abs. 1 AAG)
- Teilnehmer an einem Freiwilligendienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz (JFDG) (freiwilliges soziales Jahr/freiwilliges ökologisches Jahr) oder an einem Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz (BFDG)
- im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zum Stamarbeitgeber im Inland aufgelöst und ein neuer Arbeitsvertrag mit dem ausländischen Arbeitgeber begründet, oder deren Arbeitsvertrag zum Stamarbeitgeber im Inland ruht und daneben ein zusätzlicher Arbeitsvertrag mit dem ausländischen Arbeitgeber abgeschlossen wird (dadurch keine Entgeltzahlung bzw. Entgeltfortzahlung durch inländischen Arbeitgeber)
- schwerbehinderte Menschen im Sinne des SGB IX (vgl. § 3 Abs. 1 Satz 5 AAG); hierunter fallen auch die ihnen nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellten Personen

- Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich von anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen in arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnissen
- Menschen mit Behinderungen im Eingangsverfahren oder im Berufsbildungsbereich von anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen
- Heimarbeiter nach § 1 Abs. 1 Buchstabe a Heimarbeitsgesetz, es sei denn, durch Tarifvertrag ist bestimmt, dass sie anstelle der Zuschläge nach § 10 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EFZG im Falle der Arbeitsunfähigkeit wie Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erhalten
- Vorstandsvorsitzende, Vorstandsmitglieder
- GmbH-Geschäftsführer (auch Gesellschafter-Geschäftsführer) und Fremdgeschäftsführer
- Ordensangehörige, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe religiöser oder karitativer Art bestimmt ist (insbesondere Mitglieder von Orden, Kongregationen der katholischen Kirche, evangelische Diakonissen sowie Novizen und Postulanten)
- ausländische Saisonarbeitskräfte, die im Besitz einer Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften des Wohn- oder Herkunftsstaates sind (A1) und im Rahmen dessen auch Anspruch auf Geldleistungen im Krankheitsfall und bei Mutterschaft nach Maßgabe der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 haben
- Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sowie in sonstigen Freistellungen von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung von Bezügen (einschließlich Freistellungen, die auf einer Wertguthabenvereinbarung entsprechend § 7b SGB IV beruhen), wenn mit dem Ende der Freistellung ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verbunden ist
- bei Insolvenz des Unternehmens von der Arbeit freigestellte Arbeitnehmer
- Bezieher von Vorruhestandsgeld
- Personen in Elternzeit oder Pflegezeit bei vollständiger Freistellung
- mitarbeitende Familienangehörige eines landwirtschaftlichen Unternehmers (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 KVLG 1989)

Hat ein Arbeitgeber als natürliche Person mehrere Betriebe, dann ist die Frage, ob er am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teilnimmt, einheitlich für alle Betriebe zu beurteilen. Das geschieht in der Weise, dass die Zahl der in den einzelnen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer zusammengerechnet wird. Dies gilt selbst dann, wenn der Betrieb seinen Sitz im Ausland hat; es kommt nicht darauf an, ob sich dieser ausländische Sitz in einem Land befindet, mit dem ein „Sozialversicherungsabkommen“ besteht oder nicht. Seinem Wortlaut nach stellt § 1 Abs. 1 AAG bei der Frage nach der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer allein auf die Person des Arbeitgebers ab. Auf wie viele Betriebe sich die Arbeitnehmer verteilen, ist unerheblich (vgl. Urteil des BSG vom 16.12.1980 – 3 RK 18/78 –, USK 80279). Dabei sind auch die im Haushalt des Arbeitgebers tätigen Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Bei juristischen Personen mit rechtlicher Selbstständigkeit ist dagegen eine eigenständige Beurteilung nach § 1 Abs. 1 in Verbindung mit § 3 Abs. 1 Satz 2 AAG anzustellen, unabhängig davon, ob sie gegebenenfalls einem Konzern angehören oder – im Falle einer GmbH – ob die einzige Gesellschafterin (Trägersgesellschaft) ebenfalls Arbeitnehmer beschäftigt bzw. einen wesentlich höheren Personalbestand hat (vgl. Urteil des BSG vom 30.10.2002 – B 1 KR 19/01 R –, USK 2002-37).

Bei der Feststellung der Gesamtzahl der Arbeitnehmer werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer Arbeitszeit berücksichtigt. Arbeitnehmer, die wöchentlich regelmäßig

- nicht mehr als 10 Stunden zu leisten haben, mit dem Faktor 0,25,
- nicht mehr als 20 Stunden zu leisten haben, mit dem Faktor 0,5 und
- nicht mehr als 30 Stunden zu leisten haben, mit dem Faktor 0,75

angesetzt. Dabei ist stets von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auszugehen. Schwankt die Arbeitszeit von Woche zu Woche, dann ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für die einzelnen Kalendermonate im Wege einer Durchschnittsberechnung zu ermitteln.

e) Feststellungsverfahren

Die Krankenkassen haben die Teilnahme des Arbeitgebers am U1-Verfahren jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres für die Dauer dieses Kalenderjahres festzustellen, wobei der Arbeitgeber der zuständigen Krankenkasse die für die Durchführung des Ausgleichs erforderlichen Angaben zu machen hat. Zuständige Krankenkasse ist die Krankenkasse, die auch gegenüber dem Arbeitgeber zur Erstattung seiner Aufwendungen verpflichtet ist und an die Arbeitgeber die Umlagen abzuführen haben. Abweichende Vereinbarungen in den Fällen der Aufgabenüber-

tragung sind grundsätzlich zulässig. Der GKV-Spitzenverband regelt das Nähere über die Durchführung des Feststellungsverfahrens. Auf dieser Grundlage wird festgelegt, dass es grundsätzlich keiner förmlichen Feststellung der Krankenkasse über die Teilnahme eines Arbeitgebers am Ausgleichsverfahren bedarf. Die Teilnahme des Arbeitgebers am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen ergibt sich unmittelbar aus dem AAG (vgl. § 3 Abs. 1 Sätze 2 bis 4 AAG) und ist nicht von einem rechtsbegründenden Verwaltungsakt der Krankenkasse abhängig. Die Feststellung hat somit lediglich deklaratorischen Charakter (vgl. u. a. Urteil des BSG vom 16.12.1980 – 3 RK 18/79 –, USK 80259 sowie Gesetzesbegründung zu § 3 AAG). Die Umlagepflicht kraft Gesetzes entsteht, sobald die Betriebsgröße den Arbeitnehmergrenzwert unterschreitet (vgl. Urteil des BSG vom 12.3.1996 – 1 RK 11/94 –, USK 9656). Dieser Verfahrensregelung steht jedoch nicht entgegen, dass eine grundsätzlich für die Feststellung zuständige Krankenkasse auf Wunsch des Arbeitgebers, beispielsweise bei Betriebserrichtung, diesem einen entsprechenden Feststellungsbescheid erteilt. Der hiernach von einer Krankenkasse erteilte Feststellungsbescheid gilt gegenüber allen Krankenkassen. Die Feststellung über die Teilnahme am Ausgleichsverfahren hat der Arbeitgeber jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres zu treffen; sie gilt für das gesamte Kalenderjahr. Die von dem Arbeitgeber oder der Krankenkasse vorgenommene Feststellung bleibt auch dann maßgebend, wenn sich im laufenden Kalenderjahr die Beschäftigtenzahl erheblich ändert. Wird ein Arbeitgeber mit Beginn eines neuen Kalenderjahres in das Ausgleichsverfahren einbezogen und zählte er im vorausgegangenen Kalenderjahr nicht zum Kreis der erstattungsberechtigten Arbeitgeber, dann entsteht der Erstattungsanspruch für die Zeit vom 1.1. des Kalenderjahres an; dies gilt auch für die vor dem 1.1. eingetretenen Fälle der Entgeltfortzahlung. Endet die Teilnahme am Ausgleichsverfahren mit Ablauf des Kalenderjahres, so endet auch der Erstattungsanspruch mit dem 31.12. dieses Kalenderjahres; dies gilt auch, wenn die tatsächliche Entgeltfortzahlung an den Arbeitnehmer über den 31.12. hinaus geleistet wird. Der Arbeitgeber nimmt am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teil, wenn er in dem der Feststellung vorausgegangenen Kalenderjahr für einen Zeitraum von mindestens acht Kalendermonaten, der nicht zusammenhängend zu verlaufen braucht, nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt hat. Bei dieser Feststellung ist jeweils von der Zahl der am Ersten des Kalendermonats beschäftigten Arbeitnehmer auszugehen. Arbeitgeber, deren Betrieb nicht während des ganzen, der Feststellung vorausgegangenen Kalenderjahres bestanden hat, nehmen am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teil, wenn sie während des Zeitraumes des Bestehens des Betriebes in der überwiegenden Zahl der Kalendermonate nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt haben. Auch bei dieser Feststellung ist jeweils von den Verhältnissen am Ersten des Kalendermonats auszugehen. Bei Errichtung eines Betriebes im Laufe eines Kalenderjahres nimmt der Arbeitgeber in diesem Kalenderjahr am Ausgleichsverfahren teil, wenn nach der Art des Betriebes anzunehmen ist, dass während der überwiegenden Zahl der noch verbleibenden Monate dieses Kalenderjahres nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Die voraussichtliche Zahl der Arbeitnehmer ist sorgfältig zu schätzen. Die danach getroffene Entscheidung bleibt auch dann für das gesamte Kalenderjahr maßgebend, wenn später die tatsächlichen Verhältnisse von der Schätzung abweichen. Einer Errichtung steht die Übernahme eines Betriebes durch einen anderen Arbeitgeber gleich, wenn ein neuer Betrieb entstanden ist. Im Falle eines Betriebsübergangs, bei dem infolge eines Rechtsgeschäfts der Betrieb die Person des Betriebsinhabers wechselt und ein neuer Rechtsträger die wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführt, bleibt die für das laufende Kalenderjahr getroffene Feststellung maßgebend. Ist vom Übergang nur ein Betriebsteil betroffen, ist die Teilnahme von Ausgleichsverfahren neu festzustellen. Von der Errichtung eines Betriebes ist ebenfalls auszugehen, wenn im Falle der Insolvenz ein Insolvenzverwalter eingesetzt wird, der in die Arbeitgeberstellung einrückt und sämtliche hiermit verbundenen Rechte und Pflichten wahrnimmt, und die Anzahl der weiterbeschäftigten Arbeitnehmer nunmehr den Grenzwert von 30 Beschäftigten nicht überschreitet; die freigestellten Arbeitnehmer sind aufgrund ihres faktisch nicht vorhandenen Entgeltfortzahlungsanspruches nicht anzurechnen, gleichwohl sind für sie die Umlagen abzuführen.

f) Erstattungsfähige Aufwendungen

Dem Arbeitgeber werden die in § 1 Abs. 1 und Abs. 2 AAG konkret aufgeführten Aufwendungen, die er aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit oder aus Anlass der Mutterschaft an seine Arbeitnehmer zu zahlen hat, erstattet. Bei der Erstattung des fortgezählten Arbeitsentgelts und des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld ist vom arbeitsrechtlichen Entgeltbegriff auszugehen. Zum Arbeitsentgelt in diesem Sinne zählen grundsätzlich alle Zuwendungen, die nach ihrer Zweckbestimmung zumindest auch als Gegenleistung für geleistete oder noch zu leistende Arbeit auf-

zufassen sind (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 15.4.1997 – 1 RK 13/96 –, USK 97132). Ob es sich bei den vorgenannten Aufwendungen um Arbeitsentgelt handelt, das im Sinne der Sozialversicherung beitragspflichtig ist, ist für die Qualifizierung als erstattungsfähiges Arbeitsentgelt nicht ausschlaggebend. Entscheidend ist vielmehr, dass es sich um Aufwendungen des Arbeitgebers handelt, zu denen er nach den einschlägigen tarif- oder arbeitsrechtlichen Regelungen auch in dem Zeitraum der Entgeltfortzahlung oder eines Beschäftigungsverbots verpflichtet ist und diese mithin zu den entgeltlichen Ansprüchen im Sinne der maßgebenden Regelungen des EFZG und des MuSchG gehören. Die Erstattungsregelungen knüpfen an das vom Arbeitgeber nach dem EFZG fortgezählte Arbeitsentgelt sowie an den nach dem MuSchG gezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und an das bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt an, ohne dass das AAG weitere oder eigenständige Bestimmungen zur Ermittlung des Erstattungsbetrags enthält. Ob ein – auch der Höhe nach – rechtmäßiger Anspruch auf das fortgezählte Arbeitsentgelt oder den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach Maßgabe der gesetzlichen Regelungen besteht, ist in erster Linie eine arbeitsrechtlich zu klärende (Vor-)Frage. Wird durch den Arbeitgeber nach Prüfung der Sach- und Rechtslage ein rechtmäßiger Anspruch auf das fortgezählte Arbeitsentgelt oder den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld erkannt, ist diese Beurteilung grundsätzlich auch im Erstattungsverfahren von den Krankenkassen zu beachten. Das legt nahe, die für die Berechnung des Zuschusses maßgebenden (arbeitsrechtlichen) Grundsätze auch für das Erstattungsverfahren nach dem AAG entsprechend anzuwenden.

g) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (U1-Verfahren)

Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen gehört nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 AAG das nach § 3 Abs. 1 und 2 EFZG sowie das an Arbeitnehmer nach § 9 Abs. 1 EFZG fortgezählte Arbeitsentgelt, dessen Höhe sich nach den Grundsätzen des § 4 EFZG bestimmt. Die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts bestimmt § 4 Abs. 1 EFZG nach dem Entgeltausfallprinzip. Danach ist dem Arbeitnehmer das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt, mithin grundsätzlich die volle Vergütung einschließlich etwaiger Zuschläge, fortzuzahlen (vgl. u. a. Urteil des BAG vom 14.1.2009 – 5 AZR 89/08 – DB 2009 S. 909). Die Methode zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts bzw. zur Bestimmung des fortgezählten Arbeitsentgelts richtet sich nach den konkreten arbeitsrechtlichen Gegebenheiten, die für den Arbeitnehmer gelten. Danach ist eine arbeits-, werk- oder kalendertägliche Berechnungsweise möglich. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gehört nicht zu den erstattungsfähigen Aufwendungen. Dies ergibt sich zum einen daraus, dass Leistungen, die nicht an die Erbringung der Arbeitsleistung in einem bestimmten Zeitabschnitt gekoppelt sind, sondern hiervon unabhängig aus besonderem Anlass gezahlt werden, bei der Bemessung des fortzuzahlenden Entgelts nach dem Entgeltausfallprinzip ohnehin unberücksichtigt bleiben, und zum anderen aus dem Willen des Gesetzgebers, ein Ungleichgewicht zwischen Beitrag (bei der Umlagebemessung bleiben Einmalzahlungen außen vor) und Leistung zu verhindern (vgl. Gesetzesbegründung zu § 7 AAG in Bundestags-Drucksache 16/39, Seite 13). Bei der Erstattung ist vom Bruttoarbeitsentgelt auszugehen. Das bedeutet, dass zu den erstattungsfähigen Aufwendungen auch gesetzliche Entgeltabzüge (Lohn- und Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag, Arbeitnehmerbeitragsanteile zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) sowie vermögenswirksame Leistungen und Beiträge für die betrieblichen Versorgungseinrichtungen gehören. Darüber hinaus sind gepfändete, verpfändete, abgetretene oder auf Dritte übergeleitete Entgeltbestandteile erstattungsfähig. Bei der Erstattung von Sachbezügen sind die nach § 17 SGB IV festgesetzten Werte maßgebend. Ferner ist die Vergütung an Volontäre und Praktikanten erstattungsfähig. Gemeint sind Volontäre und Praktikanten, die nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, sondern eingestellt werden, um berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) handelt (Vertragsverhältnis im Sinne des § 26 BBiG). Hierunter fallen nicht solche Praktikanten, die ein Praktikum als Bestandteil einer Fachschul- oder Hochschulausbildung absolvieren und nicht unter das BBiG fallen. Die Höhe des zu erstattenden Arbeitsentgelts kann durch eine Satzungsregelung entsprechend § 9 Abs. 2 AAG u. a. auf die Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung begrenzt werden. Arbeitsentgelt, das nicht auf der Grundlage bzw. nicht für den im EFZG bezeichneten Zeitraum fortgezahlt wird, ist nicht erstattungsfähig. Dazu gehört beispielsweise Arbeitsentgelt, das

- auf der Grundlage tarifvertraglicher Regelungen für einen Zeitraum von mehr als sechs Wochen fortgezahlt wird
- entgegen der Bestimmung des § 3 Abs. 3 EFZG in den ersten vier Wochen eines Beschäftigungsverhältnisses gezahlt wird

- nach § 3a EFZG in Fällen einer Spende von Organen oder Geweben oder einer Blutspende zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen fortgezahlt wird
- bei Erkrankung des Kindes nach § 616 BGB oder nach § 19 BBiG gezahlt wird
- ohne Beachtung der Anrechnungsregelung des § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG fortgezahlt wird (z. B. bei den zur Berufsausbildung Beschäftigten unter ergänzender Heranziehung des § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b BBiG)

Das bei krankheitsbedingter Einstellung der Arbeitsleistung im Laufe eines Arbeitstages bzw. einer Arbeitsschicht (weiter) gezahlte Arbeitsentgelt (für die ausgefallenen Arbeitsstunden dieses Tages bzw. dieser Schicht) stellt nach herrschender Rechtsmeinung keine Entgeltfortzahlung im Sinne des EFZG dar. Aus diesem Grunde ist es nach den Regelungen des AAG nicht erstattungsfähig. Ein Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung erfolgt frühestens ab dem Folgetag für die weitere Zeit der Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. In den Fällen, in denen die Krankenkasse aufgrund einer Satzungsregelung den erstattungsfähigen Betrag der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf die Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung begrenzt und darüber hinaus Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag unter Beachtung der Beitragsbemessungsgrenze pauschal oder nach den tatsächlichen Beitragsanteilen erstattet, ist das erstattungsfähige Arbeitsentgelt (auch als Grundlage zur Ermittlung der Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag) entsprechend den Grundsätzen des § 22 Abs. 2 Satz 1 SGB IV zu ermitteln. Danach werden das im maßgebenden Monat tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt und die Entgeltfortzahlung nach dem Verhältnis ihrer Höhe so zueinander vermindert, dass sie zusammen höchstens die Beitragsbemessungsgrenze erreichen. Eine Begrenzung des erstattungsfähigen Arbeitsentgelts auf ein $\frac{1}{30}$ der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze für den Kalendertag findet somit – ungeachtet der arbeits-, werk- oder kalendertäglichen Berechnungsweise der Entgeltfortzahlung – nicht statt. Die vorstehend beschriebene Verfahrensweise übernimmt die Systematik zur Berechnung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags. Dieser wird nicht kalendertäglich berechnet, sondern je Kalendermonat für die Kalendertage, an denen eine versicherungspflichtige Beschäftigung besteht. Besteht eine versicherungspflichtige Beschäftigung für den gesamten Kalendermonat, ist das aus der Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze die Berechnungsbasis. Wie sich das Arbeitsentgelt dabei zusammensetzt oder für welche Zeitabschnitte des Monats es erzielt wird, ist für die Beitragsberechnung unbedeutend. Die für Zwecke der Erstattung erforderliche Begrenzung der innerhalb des Kalendermonats gezahlten Entgelte findet nicht zeitraumbezogen statt, sondern entsprechend den Grundsätzen des § 22 Abs. 2 Satz 1 SGB IV im Verhältnis der Arbeitsentgelte untereinander; dabei wird davon ausgegangen, dass die Entgeltfortzahlung keinen anderen Rang einnimmt als das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt. Die Krankenkassen haben in diesen Fällen mithin sicherzustellen, dass die Erstattung nicht allein deshalb abgewiesen wird, weil das fortgezahlte Arbeitsentgelt für den Erstattungszeitraum bzw. die darauf entfallenden Arbeitgeberanteile die für den beantragten Zeitraum nach Kalendertagen ermittelte anteilige Beitragsbemessungsgrenze übersteigt.

h) Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten/Mutterschutzlohn (U2-Verfahren)

Dem Arbeitgeber ist der nach § 20 Abs. 1 MuSchG gezahlte Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von den Krankenkassen zu erstatten. Hierbei handelt es sich um den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, den der Arbeitgeber für die Dauer von grundsätzlich sechs Wochen vor dem maßgeblichen Tag der Entbindung, den Entbindungstag sowie für die Dauer von acht bzw. zwölf Wochen nach der Entbindung gezahlt hat. Außerdem ist dem Arbeitgeber das nach § 18 MuSchG gezahlte Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten (Mutterschutzlohn) von den Krankenkassen zu erstatten. Hierbei handelt es sich um das Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber den Arbeitnehmerinnen fortzahlt, die wegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden dürfen. Im Unterschied zu dem bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall angewandten Entgeltausfallprinzip richtet sich die Höhe des bei einem Beschäftigungsverbot fortzuzahlenden Arbeitsentgelts (als Grundlage für die Berechnung des Erstattungsanspruchs im U2-Verfahren) nach dem sog. Bezugs- oder Referenzprinzip. Danach ist als Arbeitsentgelt ein Betrag in der Höhe zu zahlen, der sich für die Zeit des Beschäftigungsverbots anhand des Durchschnittsverdienstes der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft errechnet. Das erstattungsfähige Arbeitsentgelt ist nicht auf eine der Beitragsbemessungsgrenzen zu begrenzen.

Erstattungsfähig ist auch das Arbeitsentgelt, das Arbeitnehmerinnen erhalten, die wegen eines Beschäftigungsverbots die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechseln und dadurch einen geringeren Verdienst erzielen. Es werden auch die Entgeltbestandteile ersetzt, die der Arbeitgeber für die Arbeitnehmerin an Dritte gezahlt hat, beispielsweise vermögenswirksame Leistungen oder Beiträge für betriebliche Versorgungseinrichtungen. Sonderzuwendungen, die während eines Beschäftigungsverbots zur Auszahlung kommen, können nicht erstattet werden.

Aufwendungen, die ein Arbeitgeber im Falle der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten leistet, um dem Arbeitnehmer oder diesem nahestehende Personen für den Fall der Invalidität, des Alters oder des Todes abzusichern, zählen zum Arbeitsentgelt. Folglich gehören Zuwendungen des Arbeitgebers an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen grundsätzlich zu den erstattungsfähigen Aufwendungen nach dem AAG. Darüber hinaus zählen auch Zuwendungen an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung zu den erstattungsfähigen Aufwendungen (z. B. ZVK- oder VBL-Umlagen); die sich nach den Regelungen der SvEV ergebenden beitragsrechtlich relevanten Hinzurechnungsbeträge nach § 1 Abs. 1 Satz 3 und 4 SvEV bleiben unberücksichtigt, d. h. die Arbeitgeberumlagen sind im Erstattungsfall weder auf diese Beträge zu begrenzen noch sind die Hinzurechnungsbeträge – einschließlich der darauf anfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile – zusätzlich erstattungsfähig. Ebenfalls nicht erstattungsfähig ist die vom Arbeitgeber übernommene Pauschalsteuer nach § 40b EStG. Bei der Berechnung des erstattungsfähigen Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 20 Abs. 1 MuSchG sind die vom Arbeitgeber im Ausgangszeitraum geleisteten Zuwendungen zu einer betrieblichen Altersversorgung des Arbeitnehmers zunächst dem Bruttoarbeitsentgelt zuzurechnen; dadurch erhöht sich das – um die gesetzlichen Abzüge verminderte – Nettoarbeitsentgelt. Insofern sind die vom Arbeitgeber geleisteten Zuwendungen zu einer betrieblichen Altersversorgung im Erstattungsverfahren zu berücksichtigen. Die im Falle einer Entgeltumwandlung dem Arbeitgeber ersparten Anteile an Gesamtsozialversicherungsbeitrag, die in pauschalierter Form zugunsten des Arbeitnehmers an die Versorgungseinrichtung (Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung) weiterzuleiten sind (§ 1a Abs. 1a BetrAVG; Inkrafttreten am 1.1.2019), gehören zu den erstattungsfähigen Aufwendungen im Sinne des AAG. Gleiches gilt bei einer reinen Beitragszusage für den an die Versorgungseinrichtung als Arbeitgeberzuschuss nach § 23 Abs. 2 BetrAVG weiterzuleitenden Betrag. Die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt erbrachten Arbeitgeberbeiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung nach § 100 Abs. 3 Nr. 2 EStG sind im Erstattungsverfahren ebenfalls zu berücksichtigen. Die Finanzierungsanteile des Arbeitnehmers zu einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung gehören hingegen nicht zu den erstattungsfähigen Aufwendungen. Zwar stellen die Finanzierungsanteile der Arbeitnehmer, die in dem Gesamtversicherungsbeitrag des Arbeitgebers an eine Pensionskasse enthalten sind, nach dem Urteil des Bundesfinanzhofs vom 9.12.2010 – VI R 57/08 –, USK 2010-214, steuerrechtlich einen Beitrag des Arbeitgebers dar. Wirtschaftlich betrachtet handelt es sich aber um Beiträge des Arbeitnehmers, mit der Folge, dass eine Erstattung im Rahmen des AAG ausscheidet. Sonderzahlungen des Arbeitgebers nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 2 bis 4 EStG an umlagefinanzierte Pensionskassen zur Deckung eines finanziellen Fehlbetrags (sog. Sanierungsgelder) sind nicht erstattungsfähig. Es handelt sich hierbei um Arbeitgeberzahlungen, die nicht als Gegenleistung für geleistete oder noch zu leistende Arbeit zu betrachten sind und somit in keinem unmittelbaren Zusammenhang zu dem fortgezahlten Arbeitsentgelt an die Arbeitnehmer stehen.

Die über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe von den Arbeitgebern abzuführenden Beiträge an die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) stellen keine Zuwendungen des Arbeitgebers dar, die nach ihrer Zweckbestimmung als Gegenleistung für geleistete oder noch zu leistende Arbeit aufzufassen sind. Es handelt sich hierbei um kein Entgelt im Sinne des AAG, sodass eine Erstattung der an die SOKA-BAU zu Gunsten der ULAK abzuführenden Beiträge im Rahmen der AAG-Verfahren ausscheidet. Die Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer einschließlich der damit einhergehenden Urlaubsvergütungen bestehen nach dem Bundesurlaubsgesetz sowie den ergänzenden tarifvertraglichen Regelungen im Baugewerbe gegenüber dem jeweiligen Arbeitgeber; originäre Ansprüche gegenüber der ULAK bestehen seitens des einzelnen Arbeitnehmers – abgesehen von den Sonderfällen der Urlaubsabgeltungen und Entschädigungszahlungen – grundsätzlich nicht. Vielmehr werden dem Arbeitgeber die von diesem an den Arbeitnehmer ausgezahlten Urlaubsvergütungen von der SOKA-BAU erstattet; die ULAK tritt damit als eine Art Arbeitgeberversicherung zur Finanzierung der dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubsvergütungen auf.

Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen gehören nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 Nr. 3 AAG auch die auf die an Arbeitnehmer fortgezählten Arbeitsentgelte entfallenden und von den Arbeitgebern zu tragenden Beitragsanteile zur Bundesagentur für Arbeit, zur gesetzlichen Krankenversicherung, zur gesetzlichen Rentenversicherung, zur sozialen Pflegeversicherung und die Beitragszuschüsse nach § 257 SGB V, § 61 SGB XI und § 172a SGB VI. Hat der Arbeitgeber die Beiträge für Auszubildende in voller Höhe zu tragen (sogenannte Geringverdiener, vgl. § 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 SGB IV), dann ist der Gesamtbetrag in die Erstattung einzubeziehen. Nicht erstattungsfähig sind dagegen die vom Arbeitgeber allein aufzubringenden Umlagebeträge nach § 7 AAG und die Insolvenzgeldumlage nach § 358 Abs. 1 SGB III. Beginnt oder endet die Entgeltfortzahlung während eines Entgeltabrechnungszeitraums (im U1-Verfahren) bzw. hat das Beschäftigungsverbot nur für einzelne Tage des Entgeltabrechnungszeitraums bestanden (im U2-Verfahren), sind die erstattungsfähigen Arbeitgeberbeitragsanteile nach den Grundsätzen für die Beitragsberechnung bei Teilentgeltzahlungszeiträumen zu ermitteln; insbesondere sind hierbei die Beitragsbemessungsgrenzen zu beachten. Wird während der Arbeitsunfähigkeit eine Sonderzuwendung gewährt, so sind die darauf entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile nicht erstattungsfähig. Die für die Erstattung zu berücksichtigenden Arbeitgeberbeitragsanteile sind vielmehr aus dem ohne die Sonderzuwendung verbleibenden Arbeitsentgelt, also dem nach den § 3 Abs. 1 und 2 sowie § 9 Abs. 1 EFZG fortzuzahlenden Arbeitsentgelt, zu berechnen. Erstattungsfähig sind ferner nicht die Arbeitgeberbeitragsanteile, die auf fortgezahltes fiktives Arbeitsentgelt zur Rentenversicherung entfallen. Auch die von den Arbeitgebern für geringfügig entlohnte Beschäftigte gezahlte Pauschsteuer wird nicht erstattet. Im U1-Verfahren sind Beschränkungen der Erstattung möglich. Beginnt oder endet ein Beschäftigungsverbot im Laufe eines Monats und übersteigen das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt und das Arbeitsentgelt nach § 18 MuSchG zusammen die Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung, ist hinsichtlich der Erstattung zunächst danach zu differenzieren, ob die Krankenkasse aufgrund einer Satzungsregelung Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag pauschal erstattet, ohne die Beitragsbemessungsgrenze zu beachten, oder unter Beachtung der Beitragsbemessungsgrenze pauschal oder nach den tatsächlichen Beitragsanteilen erstattet. Im ersten Falle werden die auf das Arbeitsentgelt nach § 18 MuSchG (Mutterschutzlohn) entfallenden Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag pauschal berücksichtigt. Im zweiten Falle ist das Arbeitsentgelt als Grundlage zur Ermittlung der Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag entsprechend den Grundsätzen des § 22 Abs. 2 Satz 1 SGB IV zu ermitteln. Danach werden das im maßgebenden Monat tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt und das Arbeitsentgelt nach § 18 MuSchG nach dem Verhältnis ihrer Höhe so zueinander vermindert, dass sie zusammen höchstens die Beitragsbemessungsgrenze erreichen. Das zuvor beschriebene Verfahren zur Ermittlung der erstattungsfähigen Aufwendungen ist auch in den Fällen anzuwenden, in denen werdende und stillende Mütter wegen eines Beschäftigungsverbots teilweise mit der Arbeit aussetzen und Arbeitsentgelt nach § 18 MuSchG sowie Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu erstatten sind. Auch diese Zulagen stellen laufendes Arbeitsentgelt dar und nehmen den gleichen Rang ein wie das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt.

i) Aderweitige Erstattungsansprüche

Nach § 16g Bundesversorgungsgesetz (BVG) werden privaten Arbeitgebern Aufwendungen für die Fortzahlung des Arbeitsentgelts an arbeitsunfähig aus dem Dienst entlassene Soldaten und Grenzdienstpflichtige – einschließlich der darauf entfallenden vom Arbeitgeber getragenen und abgeführten Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung – erstattet, wenn die Gesundheitsschädigung dieses Personenkreises durch eine Schädigung im Sinne des Soldatenversorgungsgesetzes oder des Gesetzes über die Bundespolizei verursacht worden ist. In diesen Fällen entfällt eine Erstattung nach § 1 Abs. 1 AAG. Die Arbeitsunfähigkeit muss ferner nicht nur auf den Dienst nach einem der genannten Dienstpflichtgesetze zurückzuführen sein, sondern auch bereits am Tage nach Beendigung des Dienstverhältnisses und damit in unmittelbarem Anschluss an das Dienstverhältnis bestanden haben. Außerdem muss das Arbeitsverhältnis, aufgrund dessen der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt fortzuzahlen hat, schon vor Beginn des Dienstverhältnisses begründet worden sein, nach den Vorschriften des Arbeitsplatzschutzgesetzes während der Dienstverpflichtung geruht haben und nach Beendigung des Dienstverhältnisses fortgesetzt werden. Die Erstattung der Aufwendungen ist bei der Verwaltungsbehörde (Versorgungsamt) zu beantragen. Nach den jeweiligen Katastrophenschutzgesetzen der Bundesländer bzw. dem Gesetz über die Erweiterung des Katastrophenschutzes dürfen Personen aus ihrer

Dienstplicht im Katastrophenschutz keine Nachteile, auch nicht in ihrem Beschäftigungsverhältnis, erwachsen. Im Einzelfall ist daher auch den Arbeitgebern dieser Personen das fortgezahlte Arbeitsentgelt einschließlich der Beiträge zur Sozialversicherung zu erstatten, das sie Arbeitnehmern aufgrund der gesetzlichen Vorschriften während einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit fortzahlen, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf den Dienst im Katastrophenschutz zurückzuführen ist.

j) Erstattungsätze

Im U1-Verfahren sind dem Arbeitgeber höchstens 80 v. H. der erstattungsfähigen Aufwendungen zu erstatten. Die Satzung der Krankenkasse kann den Erstattungsanspruch jedoch beschränken, wobei die Erstattungsätze 40 v. H. nicht unterschreiten dürfen. Im U2-Verfahren sind dem Arbeitgeber die erstattungsfähigen Aufwendungen in vollem Umfang (100 v. H.) zu erstatten. Die Satzung der Krankenkasse kann hinsichtlich der Arbeitgeberbeitragsanteile eine pauschale Erstattung vorsehen.

k) Fälligkeit des Erstattungsanspruchs/Durchführung der Erstattung

Die Erstattung durch die Krankenkasse wird auf Antrag des Arbeitgebers erbracht. Die Erstattung ist zu gewähren, sobald der Arbeitgeber Arbeitsentgelt nach dem EFZG (gilt für das U1-Verfahren) oder Arbeitsentgelt oder den Zuschuss nach dem MuSchG (gilt für das U2-Verfahren) gezahlt hat, frühestens nach Eingang des Erstattungsantrags. Der Erstattungsanspruch wird demnach mit jeder Zahlung des Arbeitsentgelts fällig, auch wenn der Entgeltfortzahlungszeitraum noch nicht abgelaufen ist. Erstattet werden kann grundsätzlich nur der Teil des Arbeitsentgelts, der für zurückliegende Zeiträume, also für Zeiträume vor dem Antragsdatum, gezahlt wurde. Allerdings ist es zulässig, auch Arbeitsentgelt für die Zeit nach Eingang des Erstattungsantrags zu erstatten, vorausgesetzt, es ist abgerechnet und für den laufenden Abrechnungsmonat bereits gezahlt und die Arbeitsunfähigkeit oder das Beschäftigungsverbot ist für die Dauer des Erstattungszeitraums ärztlich bescheinigt. Gleiches gilt auch für die Erstattung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld. Die Arbeitgeber legen im Antrag fest, ob sie eine Erstattung in Form einer Überweisung oder Gutschrift zur Verrechnung mit zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeiträgen wünschen. Eine Verrechnung mit den abzuführenden Gesamtsozialversicherungsbeiträgen durch den Arbeitgeber darf erst erfolgen, nachdem die Krankenkasse über den Erstattungsantrag entschieden hat. Sofern durch eine vorzeitige Verrechnung der zu zahlende Gesamtsozialversicherungsbeitrag zum Fälligkeitstag der Krankenkasse nicht vollständig zur Verfügung steht, hat dies die Erhebung von Säumniszuschlägen nach § 24 SGB IV zur Folge. Die Krankenkassen sehen im Regelfall davon ab, über jede Erstattung schriftlich zu entscheiden. Ein Verwaltungsakt liegt nicht vor, wenn Krankenkassen gegenüber dem Arbeitgeber eine Erstattung in Form einer Überweisung oder Gutschrift zur Verrechnung mit zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeiträgen vomehmen. Auch die im Rahmen des maschinellen Meldeverfahrens abgegebenen Mitteilungen der Krankenkassen, dass dem Erstattungsantrag vollständig, teilweise oder nicht entsprochen wurde, sind nicht als Verwaltungsakte zu qualifizieren. Um einen Verwaltungsakt handelt es sich formell nur dann, wenn die Krankenkasse – im Ausnahmefall – gegenüber dem Arbeitgeber eine schriftliche Entscheidung über die Erstattung trifft (vgl. Urteil BSG vom 31.5.2016 – B 1 KR 17/15 R –, USK 2016-17).

l) Maschinelles Erstattungsverfahren

Die Arbeitgeber haben ihre Anträge auf Erstattung ausschließlich durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen oder mittels maschinell erstellter Ausfüllhilfen an die zuständige Krankenkasse zu übermitteln. Die Krankenkassen haben ihrerseits inhaltliche Abweichungen zwischen dem beantragten und dem von ihnen festgestellten Erstattungsbetrag an die Arbeitgeber durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung zurückzumelden. Außerdem erhalten die Arbeitgeber von den Krankenkassen eine elektronische Mitteilung, wenn dem Antrag vollständig entsprochen wurde. Die Einzelheiten der maschinellen Verfahren bei den Arbeitgebern und Krankenkassen, insbesondere die fachlichen Inhalte der Datensätze und Datenbausteine der automatisierten Mitteilungen sowie deren Verwendungsregeln, sind in den „Grundsätze(n) für das Antragsverfahren auf Erstattung nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)“ und in der „Verfahrensbeschreibung für Antragsverfahren auf Erstattung nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)“ in der jeweils geltenden Fassung dargestellt (vgl. www.gkv-datenaustausch.de/arbeitgeber/erstattung_aufwendungsausgleichsgesetz/aag.jsp).

Im Zusammenhang mit dem Erstattungsverfahren hat der Arbeitgeber bestimmte Mitteilungspflichten. Diese umfassen die erforderlichen Anga-

ben in sämtlichen Angelegenheiten des AAG, von der Frage der grundsätzlichen Teilnahme am Ausgleichsverfahren bis zur Erstattung der Aufwendungen. Zwar sind die Erstattungsanträge nach dem AAG ausschließlich auf maschinellem Wege an die zuständige Krankenkasse zu übermitteln, allerdings dürfen die Krankenkassen weitere für die Durchführung der Erstattung erforderliche Unterlagen bei den Arbeitgebern anfordern (z. B. eine Entgeltbescheinigung in Papierform). Kommt der Arbeitgeber dieser Pflicht nicht nach, kann die Krankenkasse gegebenenfalls die Erstattung im Einzelfall versagen. Solange der Arbeitgeber die für die Durchführung des Ausgleichs im Einzelfall erforderlichen Angaben nicht oder nur unvollständig macht, kann die Krankenkasse nach pflichtgemäßem Ermessen die Erstattung versagen. Macht der Arbeitgeber diese Angaben nachträglich, so ist die Erstattung durchzuführen, soweit der Anspruch nicht verjährt ist. Die Rückforderung zu Unrecht gezahlter Erstattungsbeträge ist in § 4 Abs. 2 AAG geregelt. Danach hat die Krankenkasse Erstattungsbeträge vom Arbeitgeber insbesondere zurückzufordern, soweit der Arbeitgeber schuldhaft falsche oder unvollständige Angaben gemacht hat oder Erstattungsbeträge gefordert hat, obwohl er wusste oder wissen musste, dass ein Anspruch nicht besteht. Diese abschließende Regelung geht den allgemeinen Vorschriften des § 50 SGB X vor und schließt deren Anwendung aus (vgl. Urteil des BSG vom 31.5.2016 – B 1 KR 17/15 R –, USK 2016-17). Es liegt nicht im Ermessen der Krankenkasse, ob sie die Erstattung zurückfordert. Vielmehr hat sie bei Vorliegen der Voraussetzungen den Rückforderungsanspruch mit allen geeigneten Mitteln durchzusetzen. Hat die Krankenkasse die Leistung ohne einen Verwaltungsakt erstattet, bedarf es für die Rückforderung gezahlter Erstattungsbeträge keiner vorherigen Aufhebung einer Bewilligungsentscheidung der Krankenkasse (vgl. Urteil des BSG vom 31.5.2016 – B 1 KR 17/15 R –, USK 2016-17). Nach § 6 EFZG geht der Anspruch des Arbeitnehmers auf Schadenersatz im Falle der Entgeltfortzahlung, soweit er mit dieser kongruent ist, auf den Arbeitgeber über. Zudem steht dem Arbeitgeber ein Ersatzanspruch gegen den Schädiger für seinen Anteil an den Beiträgen zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu. Beantragt der Arbeitgeber bei der Krankenkasse die Erstattung der Aufwendungen nach § 1 AAG, so ist diese nur zu gewähren, wenn er seinen Schadenersatzanspruch bis zur anteiligen Höhe des Erstattungsbetrages an die Krankenkasse abtritt. Die Abtretungserklärung des Arbeitgebers darf nicht zurückgewiesen werden. Entsprechendes gilt, wenn bei Schädigung von Auszubildenden ein Anspruch auf Schadenersatz auf den Arbeitgeber übergegangen ist. Die abgetretene Forderung unterliegt allen Einschränkungen, mit denen der nach § 6 EFZG gesetzlich übergegangene Anspruch belastet ist (vgl. §§ 398 bis 412 BGB; Übertragung der Forderung). Der Erstattungsanspruch verjährt in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem er entstanden ist. Da die Entstehung des Anspruchs und seine Fälligkeit zeitlich zusammenfallen, beginnt der Lauf der Verjährungsfrist mit der Fälligkeit des Erstattungsanspruchs. Fälligkeitstag ist der Tag der Zahlung des Arbeitsentgelts. Wann der Anspruch auf Rückforderung zu Unrecht gezahlter Erstattungsbeträge verjährt, ist im AAG nicht geregelt. Mangels einer solchen Regelung kann davon ausgegangen werden, dass § 6 Abs. 1 AAG entsprechend gilt. Die Vier-Jahres-Frist beginnt mit dem Tag nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Erstattung vorgenommen wurde. § 6 Abs. 2 AAG enthält eine erschöpfende Aufzählung der Aufrechnungsmöglichkeiten; mithin dürfen andere Ansprüche gegen Erstattungsansprüche nicht aufgerechnet werden. Die Reihenfolge der aufrechnungsfähigen Ansprüche enthält keine Aussage über deren Rangfolge. § 6 Abs. 2 AAG geht § 51 SGB I vor. Aufgerechnet werden können nur solche Umlage- und Gesamtsozialversicherungsbeitragsansprüche, die von der Einzugsstelle einzuziehen sind, die den Ausgleich durchzuführen hat. Zu den Beitragsansprüchen zählen auch Säumniszuschläge im Sinne des § 24 SGB IV. Aufrechnungsfähig sind ferner Verfahrenskosten und Geldbußen, auch wenn sie im Zusammenhang mit dem Einzug der Gesamtsozialversicherungsbeiträge stehen.

m) Aufbringung der Mittel (Umlagerhebung)

Die Mittel zur Durchführung des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen werden durch gesonderte Umlagen von dem U1- und U2-Verfahren beteiligten Arbeitgebern aufgebracht. Die beteiligten Arbeitgeber unterliegen der Umlagepflicht hinsichtlich der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer. Hierbei ist auf den arbeitsrechtlichen Begriff des Arbeitnehmers abzustellen. Grund dafür ist, dass durch das Verfahren nach dem AAG arbeitsrechtliche Verpflichtungen des Arbeitgebers, die aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz und Mutterschutzgesetz resultieren, gegenüber seinen Arbeitnehmern ausgeglichen werden. Das Vorliegen von Versicherungspflicht in einzelnen oder allen Zweigen der Sozialversicherung ist für die Erhebung der Umlage unbedeutend. Zwar ist der arbeitsrechtliche Arbeitnehmerbegriff mit dem Begriff des Arbeitnehmers im Sozialversicherungsrecht, der sich maßgeblich aus der Definition der

Beschäftigung (§ 7 Abs. 1 SGB IV) ableitet, nicht identisch; gleichwohl gelten weitestgehend übereinstimmende Abgrenzungskriterien, sodass in aller Regel, insbesondere bei der Abgrenzung von selbstständiger und nichtselbstständiger Arbeit, auf sozialversicherungsrechtliche Bewertungen zurückgegriffen werden kann.

Die Umlagen sind jeweils in einem Prozentsatz des Arbeitsentgelts (Umlagesätze) festzusetzen. Die Höhe der Umlagesätze wird in der Satzung der Krankenkasse festgelegt und ist von der Höhe des Erstattungssatzes abhängig. Die Krankenkasse kann unterschiedliche Erstattungssätze anbieten (z. B. AOK Bayern U1: 1,5 %/2,0 %/2,4 %/3,6 % bei Erstattung von 50 %/60 %/70 % oder 80 %).

Bemessungsgrundlage für die Umlagen ist das Arbeitsentgelt, nach dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und Auszubildenden bemessen werden oder bei Versicherungspflicht zu bemessen wären. Demzufolge können für die Berechnung der Umlagen nur solche Bezüge herangezogen werden, die Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellen. Vergütungen, die nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören, bleiben mithin bei der Berechnung der Umlagen außer Ansatz. Eine der Beitragsberechnung in der Rentenversicherung neben dem Arbeitsentgelt zugrunde zu legende fiktive beitragspflichtige Einnahme (z. B. bei Personen in Altersteilzeit, bei Beziehern von Kurzarbeitergeld oder bei Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung) wird für die Umlageberechnung nicht herangezogen. Bei Arbeitnehmern mit einem Arbeitsentgelt in der Gleitzone gilt als umlagepflichtiges Arbeitsentgelt die ermittelte reduzierte beitragspflichtige Einnahme, es sei denn, der Arbeitnehmer hat hinsichtlich der Rentenversicherungsbeiträge erklärt, dass das tatsächliche Arbeitsentgelt der Beitragsbemessung zugrunde gelegt werden soll. Umlagen sind nur vom laufenden Arbeitsentgelt zu erheben. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist bei der Berechnung der Umlagen nicht zu berücksichtigen. Dies gilt über den Wortlaut der Regelung hinaus nicht nur für das U1-Verfahren, sondern nach dem ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers (vgl. hierzu die Gesetzesbegründung zu § 7 AAG in Bundestags-Drucksache 16/39) auch für das U2-Verfahren. Die Umlagen werden von einem Arbeitsentgelt bis zu der in der allgemeinen Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze berechnet; hierbei ist deren unterschiedliche Höhe in den Rechtskreisen Ost und West noch bis zum 31.12.2024 zu berücksichtigen. Für Arbeitnehmer, für die die Zuständigkeit der knappschaftlichen Rentenversicherung gegeben ist, sind die Umlagen lediglich aus einem Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung und dagegen nicht bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der knappschaftlichen Rentenversicherung zu berechnen. Bei Mehrfachbeschäftigten ist § 22 Abs. 2 SGB IV anzuwenden, wenn die dem jeweiligen Kalendermonat zuzuordnenden laufenden Arbeitsentgelte aus den Beschäftigungsverhältnissen zusammen die monatliche Beitragsbemessungsgrenze übersteigen. Einige variable Arbeitsentgeltbestandteile, wie z. B. Mehrarbeits- bzw. Überstundenvergütungen oder Provisionen, können vielfach aus abrechnungstechnischen Gründen nicht in dem Monat abgerechnet werden, in denen der Anspruch auf diese Arbeitsentgeltbestandteile entstanden ist. Sofern dem Arbeitgeber eine Berücksichtigung der variablen Arbeitsentgeltbestandteile in dem Entgeltabrechnungszeitraum, in dem sie entstanden sind, nicht möglich ist, können diese zur Beitragsberechnung dem Arbeitsentgelt des nächsten oder übernächsten Entgeltabrechnungszeitraumes zugeordnet werden. Sie werden damit zeitversetzt für die Berechnung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge und Umlagen herangezogen. Werden variable Arbeitsentgeltbestandteile auch nicht im nächsten oder übernächsten Entgeltabrechnungszeitraum ausgezahlt, sondern angespart, wird es im Rahmen von Betriebsprüfungen durch die Rentenversicherungsträger nicht beanstandet, wenn die angesammelten Arbeitsentgelte noch im selben Kalenderjahr oder spätestens bis März des Folgejahres tatsächlich ausgezahlt werden. In diesen Fällen kann für die Nachzahlung aus Vereinfachungsgründen auch die Regelung für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt mit der Maßgabe angewendet werden, dass die anteilige Beitragsbemessungsgrenze des Nachzahlungszeitraums zugrunde zu legen ist. Damit wird eine abrechnungstechnisch aufwändige Rückrechnung vermieden. Der Charakter der Nachzahlung als laufendes Arbeitsentgelt bleibt – ungeachtet der Vereinfachungsregel – jedoch unberührt. Das bedeutet, dass derartige Nachzahlungen bei der Berechnung der Umlagen U1 und U2 zu berücksichtigen sind, und zwar grundsätzlich in dem Umfang, in dem auch die Beiträge zur Rentenversicherung bemessen werden. Ist der beitragspflichtige Anteil der Nachzahlung jedoch dadurch gemindert oder auf 0 reduziert, weil ein bereits einmalig gezahltes Arbeitsentgelt mit seinem beitragspflichtigen Teil für die Bemessung der Beiträge zur Rentenversicherung zu berücksichtigen ist, ist für die Bemessung der Umlagen aus der Nachzahlung der variablen Arbeitsentgeltbestandteile eine von der Rentenversicherung abweichende Bemessungsgrundlage zu bilden.

Umlagen zum U1-Verfahren hat der Arbeitgeber grundsätzlich für alle seine Arbeitnehmer im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes zu entrichten. Hierzu gehören Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (§ 1 Abs. 2 EFZG). Von der Umlagepflicht werden u. a. auch die Arbeitsentgelte folgender im Betrieb Beschäftigter erfasst:

- zur Berufsausbildung Beschäftigte, unabhängig davon, dass sie bei der Feststellung der Teilnahmepflicht des Arbeitgebers am Umlageverfahren nicht berücksichtigt werden
- Praktikanten, die ein freiwilliges Praktikum oder ein im Rahmen der Hochschulausbildung vorgeschriebenes betriebliches Praktikum ableisten, wenn es nicht im Rahmen eines praxisintegrierten dualen Studiums oder aufgrund von landes- oder bundesrechtlichen Vorschriften in die Hochschulausbildung eingegliedert und als Teil des Studiums anzusehen ist (z. B. das Praktische Jahr im Rahmen der ärztlichen Ausbildung nach der Approbationsordnung für Ärzte)
- Beamte, Richter, Soldaten auf Zeit und ähnliche Personen in einer Nebenbeschäftigung außerhalb des Dienstverhältnisses
- Arbeitnehmer, für die nach den Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten

Nicht umlagepflichtig sind hingegen die Arbeitsentgelte der Arbeitnehmer mit Beschäftigungsverhältnissen von bis zu vier Wochen, bei denen wegen der Art des Beschäftigungsverhältnisses aufgrund des § 3 Abs. 3 EFZG kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entstehen kann; hierzu zählen die unständig Beschäftigten. Ebenfalls nicht umlagepflichtig sind die Arbeitsentgelte der nicht auf die Gesamtzahl zur Ermittlung der Teilnahme anzurechnenden Personen (siehe weiter oben), mit Ausnahme der zur Berufsausbildung Beschäftigten, schwerbehinderten Menschen im Sinne des SGB IX, Heimarbeiter mit tarifvertraglich bestimmten Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Beschäftigten in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sowie bei vergleichbaren Freistellungen von der Arbeitsleistung.

Umlagen zum U2-Verfahren hat der Arbeitgeber grundsätzlich für alle seine Arbeitnehmer und Auszubildenden zu entrichten. Keine Umlagen sind allerdings zu entrichten aus dem Arbeitsentgelt bzw. den Vergütungen

- Beamten, Richtern, Soldaten auf Zeit, Berufssoldaten und sonstigen vergleichbaren Beschäftigten, wenn sie nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben; dies gilt auch für beurlaubte Beamte in einem Beschäftigungsverhältnis außerhalb des Dienstverhältnisses, wenn bei Krankheit Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und auf Beihilfe gewährleistet ist
- Ebenfalls nicht umlagepflichtig sind die Arbeitsentgelte der nicht auf die Gesamtzahl zur Ermittlung der Teilnahme anzurechnenden Personen (siehe weiter oben), mit Ausnahme der zur Berufsausbildung Beschäftigten, der schwerbehinderten Menschen im Sinne des SGB IX, der Teilnehmer an einem Freiwilligendienst nach dem JFDG oder BFDG, der Heimarbeiter, der Beschäftigten in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sowie bei vergleichbaren Freistellungen von der Arbeitsleistung und der GmbH-Geschäftsführer, sofern sie als Fremdgeschäftsführer oder Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführer Beschäftigte im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV sind (vgl. § 1 Abs. 2 Satz 1 MuSchG).

n) Nachweis und Einzug der Umlagen

Die Umlagebeträge für das Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen im Krankheitsfall sind im Beitragsnachweis im Datensatzfeld U1 anzugeben. Die Umlagebeträge für das Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen werden dem Datensatzfeld U2 zugeordnet. Die Umlagen sind durch diejenige Krankenkasse zu erheben, die die Erstattung vorzunehmen hat. Für zu Unrecht gezahlte Umlagen kann eine Erstattung durch die zuständige Krankenkasse in Betracht kommen. Hierbei ist entsprechend den gemeinsamen Grundsätzen für die Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus einer Beschäftigung zu verfahren.

o) Beschränkung der Erstattung im U1-Verfahren

Die Satzung der Krankenkasse kann die Höhe des in § 1 Abs. 1 AAG festgelegten Erstattungssatzes (80 v. H.) beschränken und verschiedene Erstattungssätze, die effektiv 40 v. H. nicht unterschreiten dürfen, vorsehen. Ein höherer Erstattungssatz als 80 v. H. oder ein völliger Ausschluss der Erstattung ist durch den Begriff „beschränken“ nicht gedeckt und daher nicht zulässig. Möglich ist jedoch, dass die Satzung

mehrere differenzierte Erstattungssätze vorsieht. Sieht die Satzung der Krankenkasse differenzierte Erstattungssätze vor, hat der Arbeitgeber den von ihm gewählten Erstattungssatz der Krankenkasse anzuzeigen. Damit ist jedoch kein förmliches Feststellungsverfahren über die Teilnahme am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit an sich verbunden. Bei der zulässigen Kürzung ist in erster Linie an eine Kürzung des in § 1 Abs. 1 AAG genannten Vorphundertssatzes (80 Prozent der erstattungsfähigen Aufwendungen) gedacht. Eine andere Möglichkeit, den Erstattungsanspruch zu beschränken, besteht darin, die auf das fortgezahlte Arbeitsentgelt entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile durch einen prozentualen Zuschlag zum erstattungsfähigen Arbeitsentgelt abzugelten oder von der Erstattung auszuschließen. Ferner ist es zulässig, die erstattungsfähigen Aufwendungen auf einen Betrag bis zur Höhe der in der allgemeinen Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze zu beschränken. Satzungsregelungen, die einen ausschließlich auf das fortgezahlte Arbeitsentgelt anzuwendenden pauschalen Erstattungssatz vorsehen, sind nichtig, wenn der – unter Einbeziehung der Arbeitgeberbeitragsanteile – ergebende „effektive“ Erstattungssatz nicht mindestens 40 v. H. beträgt (vgl. Urteil des BSG vom 13.12.2011 – B 1 KR 3/11 R –, USK 2011-140). Für Erstattungsfälle, die schon eingetreten sind, können durch Satzungsänderung die Erstattungsleistungen nicht herabgesetzt werden, was sich aus dem allgemeinen Rückwirkungsverbot ergibt. Wird dagegen eine bestehende Beschränkung ganz oder teilweise aufgehoben, so gelten vom Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung an die neuen Erstattungssätze, sofern nicht ausdrücklich die Anwendung auf laufende Fälle ausgeschlossen wird.

p) Pauschalierung der Erstattung im U2-Verfahren

Nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 und 2 AAG erstatten die Krankenkassen dem Arbeitgeber den nach § 20 Abs. 1 MuSchG gezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und das vom Arbeitgeber nach § 18 MuSchG bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt (Mutterschutzlohn) in vollem Umfang. Die Höhe der Erstattung darf eine Krankenkasse nicht durch Satzungsregelungen beschränken. Insofern ist es unzulässig, das Bruttoarbeitsentgelt für die Berechnung des erstattungsfähigen Zuschusses z. B. nur bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung zu berücksichtigen (vgl. Urteil des BSG vom 13.12.2011 – B 1 KR 7/11 R –, USK 2011-141). Hingegen kann eine Satzungsregelung getroffen werden, die eine pauschale Erstattung des von den Arbeitgebern zu tragenden Teils des Gesamtsozialversicherungsbeitrags für das nach § 18 MuSchG gezahlte Arbeitsentgelt vorsieht. Die pauschale Erstattung kann auch ohne Berücksichtigung von Beitragsbemessungsgrenzen ausgestaltet sein.

q) Vorschüsse an Arbeitgeber

Die Satzung kann nach § 9 Abs. 2 Nr. 3 AAG die Zahlung von Vorschüssen vorsehen. Hierbei handelt es sich um Vorschüsse an Arbeitgeber im Hinblick auf die zu erwartende Erstattung nach § 1 AAG. Die Zahlung von Vorschüssen kann an Voraussetzungen geknüpft werden (z. B. durch überdurchschnittliche Belastung des Betriebes durch Arbeitsunfähigkeits- oder Mutterschaftsfälle und dadurch bedingte Zahlungsschwierigkeiten des Arbeitgebers). Der Vorschuss wird auf den endgültigen Erstattungsanspruch angerechnet. Bei einer Überzahlung besteht neben der Rückforderung die Möglichkeit der Aufrechnung nach § 6 Abs. 2 Nr. 2 AAG.

r) Übertragung der Durchführung des Ausgleichsverfahrens

Macht eine Krankenkasse von der Möglichkeit Gebrauch, die Durchführung des Ausgleichsverfahrens der Arbeitgeberaufwendungen auf eine andere Krankenkasse, einen Landes- oder Bundesverband zu übertragen (vgl. § 8 Abs. 2 AAG), ist hierfür nach § 9 Abs. 2 Nr. 5 AAG eine entsprechende Satzungsregelung Voraussetzung. Auch für den Fall, dass die Durchführung des Ausgleichsverfahrens auf eine andere Krankenkasse, einen Landes- oder Bundesverband übertragen wird, obliegt der Einzug der Umlage weiterhin der übertragenden Krankenkasse, die die von den Arbeitgebern gezahlte Umlage an die durchführende Stelle weiterzuleiten hat. Mit der Übertragung erhält die durchführende Stelle auch die Satzungscompetenz, es gelten die Vorschriften des § 9 Abs. 1 bis 4 AAG. D. h., die Satzung der durchführenden Stelle muss dieselben Pflichtinhalte und kann dieselben freiwilligen Satzungsinhalte aufweisen, die auch die Satzung der übertragenden Krankenkasse aufzuweisen hätte bzw. aufweisen könnte. Gleiches gilt für die Höhe der Betriebsmittel sowie für das Zustandekommen der Satzungsregelungen.

s) Anwendung sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften

Die Vorschrift des § 10 AAG schreibt als Generalklausel für das AAG die Anwendung der für die gesetzliche Krankenversicherung geltenden Nor-

men – nach der Gesetzesbegründung insbesondere die Vorschriften des Dritten Abschnitts des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – insoweit vor, als im AAG nichts anderes bestimmt ist. Dies gilt insbesondere für die Prüfverpflichtung der Träger der Rentenversicherung nach § 28p SGB IV bei den Arbeitgebern hinsichtlich deren Teilnahme am U1-Verfahren sowie der vollständigen Umlageerhebung.

t) Ausnahmenvorschriften

aa) U1-Verfahren

Die in § 11 AAG genannten Arbeitgeber, Institutionen und Personen nehmen an dem Ausgleichsverfahren für Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit auch dann nicht teil, wenn sie nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen. Der Anspruch der von diesen Arbeitgebern beschäftigten Arbeitnehmer auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz wird durch diese Ausnahmenvorschriften nicht berührt. Die Mittel für die Weiterzahlung des Arbeitsentgelts sind von den einzelnen Arbeitgebern, Institutionen und Personen selbst bereitzustellen. Die Ausnahmenvorschrift des § 11 Abs. 1 Nr. 1 AAG nennt drei mögliche Fallkonstellationen:

- Die erste Fallkonstellation erfasst den Bereich des öffentlichen Dienstes, namentlich den Bund, die Länder, die Gemeinden und Gemeindeverbände sowie sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Der Ausschluss vom U1-Verfahren erfolgt ungeachtet einer Tarifbindung (vgl. Urteil des BSG vom 31.5.2016 – B 1 KR 17/15 R –, USK 2016-17).
- Die zweite Fallkonstellation betrifft die von den vorstehend genannten juristischen Personen des öffentlichen Rechts geschaffenen privatrechtlichen Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmungen. Zwingende Voraussetzung für das Greifen der Ausnahmeregelung ist hier jedoch, dass diese Institutionen hinsichtlich der für die Beschäftigten des Bundes, der Länder oder der Gemeinden geltenden Tarifverträge tarifgebunden sind. Eine mögliche einzelvertragliche Inbezugnahme auf solche Tarifverträge ist nicht ausreichend.
- Auch bei den in der dritten Fallkonstellation genannten Verbänden von Gemeinden, Gemeindeverbänden und kommunalen Unternehmen einschließlich deren Spitzenverbände ist, wie bei der ersten Fallkonstellation, die Tarifgebundenheit keine zwingende Voraussetzung für die Ausnahme vom Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit. Soweit hier von kommunalen Unternehmen gesprochen wird, werden nur die Verbände von kommunalen Unternehmen erfasst. Einzelne kommunale Unternehmen werden von Fallkonstellation 2.) erfasst.

Die bloße Eigenschaft eines eingetragenen gemeinnützigen Vereins befreit allein nicht von der Teilnahme am U1-Verfahren. Hierzu müssten weitere Kriterien, wie vorstehende, erfüllt sein. Die Feststellung der Befreiung von der Teilnahmepflicht des Arbeitgebers am U1-Verfahren treffen ausschließlich die Krankenkassen (vgl. Urteil BSG vom 31.5.2016 – B 1 KR 17/15 R –, USK 2016-17).

Politische Parteien sind nach der Definition des Gesetzes über die politischen Parteien (Parteiengesetz) Vereinigungen von Bürgern, die dauernd oder für längere Zeit für den Bereich des Bundes oder eines Landes auf die politische Willensbildung Einfluss nehmen und an der Vertretung des Volkes im Deutschen Bundestag oder einem Landtag mitwirken wollen. Sie sind keine öffentlichen Arbeitgeber im Sinne des § 11 Abs. 1 Nr. 1 AAG. Für sie gelten die Regelungen zur Umlage daher uneingeschränkt. Gleiches gilt für Fraktionen des Deutschen Bundestags, der Landtage und der Gemeinderäte (vgl. Besprechungsergebnis des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 24.3.2021, TOP 7).

Die zivilen Arbeitskräfte, die bei Dienststellen und diesen gleichgestellten Einrichtungen der in der Bundesrepublik Deutschland stationierten ausländischen Truppen und der dort aufgrund des Nordatlantikkpaktbeschlusses internationalen militärischen Hauptquartiere beschäftigt sind (vgl. Art. 56 Abs. 3 ZA-NTS, Art. 5 des Ergänzungsabkommens vom 13.3.1967 zum Hauptquartier-Protokoll vom 28.8.1952 in Verbindung mit Art. 13 Abs. 1 ZA-NTS sowie Art. 7 und Art. 8 Abs. 2 des Ergänzungsabkommens zum Hauptquartier-Protokoll) sind vom U1-Verfahren ausgenommen.

Die Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege (Arbeiterwohlfahrt, Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland, Deutscher Caritasverband, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Deutsches Rotes Kreuz und Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland) einschließlich ihrer selbstständigen und nichtselbstständigen Untergliederungen, Einrichtungen und Anstalten sind vom U1-Verfahren ausgenommen, es sei denn, sie erklären schriftlich und unwiderruflich ge-

genüber einer Krankenkasse mit Wirkung für alle durchführenden Krankenkassen und Verbände ihre Teilnahme am Umlageverfahren.

Hausgewerbetreibende nach § 1 Abs. 1 Buchstabe b des Heimarbeitsgesetzes sowie die in § 1 Abs. 2 Satz 1 Buchstaben b und c genannten Personen sind vom U1-Verfahren ausgeschlossen.

Die im Rahmen des § 54a SGB III bezuschussten betrieblichen Einstiegsqualifizierungen und die im Rahmen des § 76 Abs. 7 SGB III bezuschussten Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen sind vom AAG-Verfahren ausgenommen.

Die nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 KVLG 1989 pflichtversicherten mitarbeitenden Familienangehörigen eines landwirtschaftlichen Unternehmers haben grundsätzlich einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz bzw. nach dem Mutterschutzgesetz. Die Aufwendungen werden dem landwirtschaftlichen Unternehmer jedoch nicht erstattet.

bb) U2-Verfahren

Ausnahmenvorschriften für die Teilnahme am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen sind nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes vom 18.11.2003 – 1 BvR 302/96 –, USK 2003-29, grundsätzlich nicht zulässig. Daher werden nach § 11 Abs. 2 AAG von der Teilnahme an diesem Ausgleichsverfahren lediglich vier Personengruppen ausgenommen:

- Die in der Landwirtschaft mitarbeitenden versicherungspflichtigen Familienangehörigen eines landwirtschaftlichen Unternehmers.
- Bestimmte Personenkreise, für die aufgrund des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut (ZA-NTS) vom 13.8.1959 eine Sonderregelung gelten muss. Art. 13 Abs. 1 ZA-NTS nimmt die Mitglieder einer Truppe (= Stationierungstreitkräfte in Deutschland), das zivile Gefolge (= das die Truppe begleitende Zivilpersonal, das bei den Streitkräften des die Truppe entsendenden Staates beschäftigt ist und weder staatenlos ist noch die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt) und deren Angehörige von der Anwendung der im Bundesgebiet geltenden Bestimmungen über die soziale Sicherheit und Fürsorge aus. Zu diesen Bestimmungen gehören auch jene des AAG. Etwas anderes gilt jedoch für die bei den Stationierungstreitkräften beschäftigten zivilen Arbeitskräfte (vgl. Art. 56 Abs. 3 ZA-NTS), auf welche die Vorschriften des deutschen Rechts über die Sozialversicherung Anwendung finden. Entsprechendes gilt gemäß Art. 5 des Ergänzungsabkommens vom 13.3.1967 zum Hauptquartier-Protokoll vom 28.8.1952 in Verbindung mit Art. 13 Abs. 1 ZA-NTS, gemäß Art. 7 und Art. 8 Abs. 2 des Ergänzungsabkommens zum Hauptquartier-Protokoll für das Personal und die zivilen Arbeitskräfte der internationalen militärischen Hauptquartiere in Deutschland. Aufgrund der Formulierung des § 11 Abs. 1 Nr. 2 AAG werden daher nur die zivilen Arbeitskräfte in das Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen einbezogen. Bei dem übrigen Personal der Stationierungstreitkräfte und der internationalen militärischen Hauptquartiere in Deutschland wird durch § 11 Abs. 2 Nr. 2 AAG notwendigerweise die Anwendung beider Ausgleichsverfahren ausgeschlossen.
- Personen in im Rahmen des § 54a SGB III bezuschussten betrieblichen Einstiegsqualifizierungen und im Rahmen des § 79 Abs. 2 SGB III bezuschussten Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen.
- Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten, die zu den Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis stehen, haben gegenüber ihren Arbeitgebern grundsätzlich einen Anspruch auf Leistungen nach dem MuSchG. Die Aufwendungen werden den Arbeitgebern nach § 11 Abs. 2 Nr. 4 AAG jedoch nicht erstattet. Umlagen sind keine zu zahlen.

u) Freiwilliges Ausgleichsverfahren

Arbeitgeber, die demselben Wirtschaftszweig angehören, können eine eigene Einrichtung zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen errichten. Tritt ein Arbeitgeber einem freiwilligen Ausgleichsverfahren bei, so finden für ihn vom Tage des Beitritts an die Vorschriften des AAG keine Anwendung mehr. Beim Ausscheiden aus dem freiwilligen Ausgleichsverfahren gelten die Vorschriften des AAG von dem Tage an, der auf den Tag des Ausscheidens folgt. Im Übrigen bedürfen sowohl die Errichtung sowie die Regelung des freiwilligen Ausgleichsverfahrens der Genehmigung des Bundesministeriums für Gesundheit.

11. Versicherungsnummer-Nachweis (bisher Sozialversicherungsausweis)

Lange Jahre gab es den sog. Sozialversicherungsausweis. Jeder Beschäftigte erhielt als Ausweis ein Anschreiben der Deutschen Rentenversicherung, das seine persönlichen Daten und die Versicherungsnummer enthielt. Der Sozialversicherungsausweis wird ab 1.1.2023 durch einen Versicherungsnummer-Nachweis ersetzt. Im Rahmen der Meldeverfahren erfolgt zukünftig in jedem Fall, in dem einem Arbeitgeber keine Versicherungsnummer vorgelegt wird, durch den Arbeitgeber automatisch eine Abfrage zur Versicherungsnummer bei der Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung.

Die Pflicht zur Vorlage des Versicherungsnummer-Nachweises wird durch diesen automatisierten Abruf abgelöst.

Ein neuer Versicherungsnummer-Nachweis wird durch die Datenstelle der Rentenversicherung auf Antrag bei der zuständigen Einzugsstelle oder beim Rentenversicherungsträger ausgestellt, wenn der Sozialversicherungsausweis oder der Versicherungsnummer-Nachweis zerstört worden, abhandengekommen oder in anderer Form unbrauchbar geworden ist oder von Amts wegen, wenn sich die Versicherungsnummer oder die Angaben zur Person ändern. In diesen Fällen werden die bisher ausgestellten Versicherungsnummer-Nachweise widerrufen.

Für die Wirtschaftsbereiche des Baugewerbes, des Gaststätten- und Beherbergungsgewerbes, des Personen- und Güterbeförderungsgewerbes, des Schaustellergewerbes, bei Unternehmen der Forstwirtschaft, dem Gebäudereinigungsgewerbe, bei Messebauunternehmen, Betrieben der Fleischwirtschaft, im Prostitutionsgewerbe und im Wach- und Sicherheitsgewerbe bestehen folgende Regelungen:

- während der Beschäftigung ist ein Personalausweis oder Reisepass oder ein entsprechendes Ersatzdokument mitzuführen,
- der Arbeitgeber hat eine **Sofortmeldung** mit dem Tag der Beschäftigungsaufnahme abzugeben.

Auf die Erläuterungen beim Stichwort „Sofortmeldung“ wird Bezug genommen.

Die Regelungen über den Versicherungsnummer-Nachweis gelten nicht für Beschäftigte, die in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei sind (z. B. Beamte, Soldaten und Richter) oder die von der Versicherungspflicht befreit wurden (z. B. Geistliche und andere Personen mit Versorgungsanwartschaften nach beamtenrechtlichen Grundsätzen). Über diese Personen allerdings nebenher eine geringfügige Beschäftigung aus, so gelten hierfür die Regelungen über den Versicherungsnummer-Nachweis und die damit zusammenhängenden Meldungen und sonstigen Pflichten. Die Regelungen über den Versicherungsnummer-Nachweis gelten nicht für Beschäftigte im Haushalt und für Schüler bis zum 16. Lebensjahr, wenn die Entgelt- und Zeitgrenzen einer geringfügigen Beschäftigung nicht überschritten werden. Außerdem gelten die Regelungen über den Versicherungsnummer-Nachweis nicht für mitarbeitende Familienangehörige eines landwirtschaftlichen Unternehmers. Für Beschäftigte im Rahmen einer Einstrahlung (vgl. dieses Stichwort), die in mitführungspflichtigen Branchen tätig sind besteht eine Sonderregelung. Sie haben statt des Versicherungsnummer-Nachweises den Aufenthaltstitel oder die Bescheinigung über die Entsendung mitzuführen.

12. Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung bei Versorgungsbezügen

a) Allgemeines

Bestimmte **krankenversicherungspflichtige Personen** haben aus ihnen gewährten Versorgungsbezügen grundsätzlich Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zu entrichten. Hierbei handelt es sich insbesondere um krankenversicherungspflichtige **Arbeitnehmer** (§ 226 SGB V) und **Rentner** (§ 237 SGB V). Darüber hinaus betreffen diese Regelungen Studenten (§ 236 Abs. 2 SGB V), Künstler und Publizisten (§ 234 Abs. 2 SGB V), Rehabilitanden (§ 235 Abs. 4 SGB V) und Leistungsbezieher nach dem SGB II und SGB III.

Als Versorgungsbezüge im Sinne der Kranken- und Pflegeversicherung (§ 229 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI) gelten, soweit sie wegen Einschränkung der Erwerbsfähigkeit oder zur Alters- oder Hinterbliebenenversorgung gewährt werden:

- Versorgungsbezüge aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder aus einem Arbeitsverhältnis mit Anspruch auf Versorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen (z. B. Pensionen),

- Bezüge aus der Versorgung der Abgeordneten, Parlamentarischen Staatssekretäre und Minister,
- Renten der Versicherungs- oder Versorgungseinrichtungen, die für Angehörige bestimmter Berufe errichtet sind (z. B. Rente aus dem Architekten-, Ärzte- oder Apothekerversorgungswerk),
- Renten und Landabgaberechten nach dem Gesetz über die Altershilfe der Landwirte mit Ausnahme einer Übergangshilfe,
- Renten der betrieblichen Altersversorgung einschließlich der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst und der hüttenknappschaftlichen Zusatzversorgung (z. B. Betriebsrenten, VBL, ZVK des Baugewerbes),
- Abfindungen bei aufgelösten betrieblichen Altersversorgungsregelungen.

Als Versorgungsbezüge gelten auch Leistungen dieser Art, die aus dem Ausland oder von einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung bezogen werden.

Verfassungsmäßigkeit der Beitragszahlung

Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts ist die Beitragszahlung durch die Bezieher von Versorgungsbezügen in die gesetzliche Krankenversicherung und soziale Pflegeversicherung verfassungsgemäß.

Besonderheiten können sich aber bei einer Fortsetzung der betrieblichen Altersversorgung nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses ergeben. In den Streitfällen waren die Beschwerdeführer über ihren Arbeitgeber bei der als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit ausgestalteten Pensionskasse versichert. Die Satzung sah vor, dass die Versicherung bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis freiwillig fortgesetzt werden konnte und in diesem Fall der ehemalige Arbeitnehmer Einzelmitglied in der Pensionskasse und alleiniger Versicherungsnehmer wurde. Die beiden Beschwerdeführer zahlten nach ihrem Ausscheiden aus dem jeweiligen Arbeitsverhältnis 18 bzw. 22 Jahre allein die Beiträge an die Pensionskasse. Für die Berechnung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge legte die Pensionskasse die gesamte Rentenzahlung zugrunde und damit auch die Leistungen, die auf den Einzahlungen der Beschwerdeführer nach der Beendigung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses beruhten.

Das Bundesverfassungsgericht hat den beiden Verfassungsbeschwerden entsprochen; Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge sind auf die nach dem Ausscheiden geleisteten Beitragszahlungen nicht zu erheben. Die bislang vorgenommene Unterscheidung zwischen privater und betrieblicher Altersvorsorge allein nach der auszahlenden Institution überschreitet in den vorliegenden Fällen die Grenze einer zulässigen Typisierung. Es ist vielmehr darauf abzustellen, ob der Versicherte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Rahmen des Betriebsrentenrechts weiterhin unverändert nutzt oder den Vertrag aus dem betrieblichen Bezug löst. Indem der Versicherte nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses mit der Pensionskasse einen Lebensversicherungsvertrag ohne Beteiligung des Arbeitgebers abschließt oder einen bestehenden Vertrag in dieser Weise ändert und die Versicherungsleistungen selbst finanziert, wird der Rahmen des Betriebsrentenrechts verlassen. Einzahlungen des Versicherten auf diesen Vertragsteil unterscheiden sich nur unwesentlich von Einzahlungen auf privat abgeschlossene Lebensversicherungsverträge. Eine unterschiedliche Behandlung bei der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung rechtfertigt dies nicht (Beschlüsse des BVerfG vom 9.7.2018 1 BvL 2/18 und vom 27.6.2018 1 BvR 100/15 sowie 1 BvR 249/15). Der Gesetzgeber hat auf diese Urteile reagiert und in § 229 Abs. 1 SGB V die Nr. 5 entsprechend ergänzt. Nunmehr ist auch gesetzlich geregelt, dass Leistungen, die der Versicherte nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses als alleiniger Versicherungsnehmer aus nicht durch den Arbeitgeber finanzierten Beiträgen erworben hat, nicht zu den beitragspflichtigen Versorgungsbezügen gehören.

Kapitalleistungen (Versorgungsbezüge als Einmalzahlung)

Alle Kapitalleistungen, die der Alters- oder Hinterbliebenenversorgung oder der Versorgung bei verminderter Erwerbsfähigkeit dienen, unterliegen der Beitragspflicht. Voraussetzung ist ein Bezug zum früheren Erwerbsleben. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Versorgungsleistung als originäre Kapitalauszahlung ohne Wahlrecht zu Gunsten einer Rentenzahlung oder als Kapitalleistung mit Option zu Gunsten einer Rentenzahlung zugesagt wird.

Umfang der Beitragspflicht von kapitalisierten Versorgungsbezügen

Für Versorgungsbezüge, die als Kapitalleistung gewährt werden, gilt $\frac{1}{120}$ der Kapitalleistung als monatlicher Zahlbetrag, d. h. der Betrag der Kapitalleistung wird auf 10 Jahre umgelegt. Die Frist von 10 Jahren

beginnt mit dem Ersten des auf die Auszahlung der Kapitalleistung folgenden Kalendermonats. Wird die Kapitalleistung in Raten ausbezahlt, ist für die Ermittlung des beitragspflichtigen Anteils im Rahmen der $\frac{1}{120}$ -Regelung dennoch der Gesamtbetrag heranzuziehen. Sollte der Versorgungsempfänger vor Ablauf von zehn Jahren (120 Monaten) versterben, endet auch die Beitragspflicht mit diesem Zeitpunkt. Die Erben zahlen keine Beiträge für den Zeitraum zwischen Tod und Ablauf der Zehn-Jahres-Frist. Für die Hinterbliebenen kann eine eigene Beitragspflicht entstehen, wenn diese als Hinterbliebenenversorgung einen eigenen Kapitalbetrag beanspruchen können. Beiträge aus Kapitalleistungen sind nicht zu entrichten, wenn der auf den Kalendermonat umgelegte Anteil $\frac{1}{20}$ der monatlichen Bezugsgröße (2024 = 176,75 €) nicht übersteigt.

Versorgungsbezüge an Hinterbliebene nach Vollendung des 27. Lebensjahres

Das Bundessozialgericht (BSG) hat mit Urteil vom 26. Februar 2019 – B 12 KR 12/18 R –, USK 2019-4, in dem Fall einer Kapitalleistung aus einer betrieblichen Altersversorgung in Form einer Direktversicherung an das nach dem Tod des Arbeitnehmers bezugsberechtigtes Kind entschieden, dass es sich bei dieser Einnahme nicht um Versorgungsbezüge handelte, da das Kind zum Zeitpunkt des Versicherungsfalles bereits das 27. Lebensjahr (Höchstaltersgrenze für eine Waisenrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung) vollendet hatte. Die Kapitalleistung sei aufgrund des fehlenden Versorgungszwecks nicht „zur Hinterbliebenenversorgung“ im Sinne des § 229 Abs. 1 Satz 1 SGB V erzielt worden.

Mit diesem Urteil stellen sich mehrere Fragen hinsichtlich der Beurteilung von laufenden und einmaligen Leistungen an Hinterbliebene als Versorgungsbezüge i. S. des § 229 SGB V. Dazu hat die Fachkonferenz Beiträge beim GKV-Spitzenverband in der Besprechung vom 19.11.2019 ausführlich Stellung genommen. Die Ergebnisniederschrift der Fachkonferenz Beiträge ist u. a. unter www.aok.de/fk/sozialversicherung/rechtsdatenbank/ veröffentlicht worden.

Die Beiträge sind im Normalfall von den so genannten Zahlstellen der Versorgungsbezüge, das sind im Allgemeinen die **ehemaligen Arbeitgeber** der Rentner bzw. deren **Versorgungseinrichtungen oder -kassen**, an die zuständige Krankenkasse abzuführen (§ 256 Abs. 1 SGB V, § 60 Abs. 1 Satz 2 SGB XI). Zahlstellen, die regelmäßig an weniger als 30 beitragspflichtige Mitglieder Versorgungsbezüge auszahlen, können bei der zuständigen Krankenkasse beantragen, dass das Mitglied die Beiträge selbst zahlt (§ 256 Abs. 4 SGB V, § 60 Abs. 1 Satz 2 SGB XI). Für die im Rahmen einer **privaten** Krankenversicherung versicherten Empfänger von Versorgungsbezügen sind keine Beiträge zu entrichten.

b) Pflichten der Zahlstelle

Damit die Krankenkassen die auf die Versorgungsbezüge entfallenden Beiträge ordnungsgemäß erheben können, sind den Versorgungsempfängern, aber auch den Zahlstellen Melde- und Mitteilungspflichten auferlegt worden. Die Zahlstelle hat deshalb zunächst bei der erstmaligen Bewilligung von Versorgungsbezügen sowie bei Mitteilung über die Beendigung der Mitgliedschaft eines Versorgungsempfängers die zuständige Krankenkasse zu ermitteln und diesen Beginn, Höhe, Veränderungen und Ende der Versorgungsbezüge unverzüglich zu melden (§ 202 Abs. 1 Satz 1 SGB V, § 50 Abs. 1 Satz 2 SGB XI). Dabei ist es zunächst unerheblich, ob dann auch tatsächlich Beitragspflicht aus Versorgungsbezügen eintritt.

Der Versorgungsempfänger hat der Zahlstelle seine Krankenkasse anzugeben und einen evtl. Kassenwechsel sowie die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung anzuzeigen (§ 202 Abs. 1 Satz 3 SGB V). Die Krankenkasse prüft aufgrund der Meldung, ob, ab wann und ggf. bis zu welcher Höhe Versorgungsbezüge beitragspflichtig sind und hat der Zahlstelle und dem Versorgungsbezieher unverzüglich die Beitragspflicht, deren Umfang und den Beitragssatz aus Versorgungsbezügen mitzuteilen (§ 202 Abs. 1 Satz 4 SGB V, § 50 Abs. 1 SGB XI). Diese Rückmeldung der Krankenkasse erfolgt ebenfalls auf elektronischem Wege.

Der Versorgungsempfänger erhält eine Mitteilung über den Beginn der Beitragspflicht und die Höhe des Beitragssatzes sowie Kenntnis davon, dass die Zahlstelle ggf. die Beiträge zur KV und/oder PV einbehält und an die Krankenkasse abführt.

c) Maschinelles Meldeverfahren

Das Meldeverfahren erfolgte bis 31.12.2010 als „manuelles Verfahren“ in Papierform bzw. als optionale Alternative im maschinellen Verfahren. Seit dem 1. Januar 2011 ist das maschinelle Verfahren für Zahlstellen verpflichtend.

Um im Melde- und Beitragsverfahren von Versorgungsbezügen die Zahlstellen eindeutig identifizieren zu können, erhält jede Zahlstelle seit 1.1.2017 neben der bereits bekannten Betriebsnummer eine eigene Nummer, die sogenannte Zahlstellennummer. Diese richtet sich im Aufbau nach der Betriebsnummer. Die Zahlstellennummer wird zukünftig durch den GKV-Spitzenverband vergeben, der auch eine Datei über die Zahlstellennummern und die Angaben zu den Zahlstellen vorhält.

Die Datensatzbeschreibungen zum Verfahren finden sich als Anlage zu den „Grundsätzen zum Zahlstellen-Meldeverfahren nach § 202 Absatz 2 und 3 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch“ in der ab 1.1.2024 geltenden Fassung vom 22.3.2023 (siehe u. a. unter www.gkv-datenaustausch.de/media/dokumente/zahlstellenverfahren/GS_202_01.2024.pdf).

Diese Grundsätze werden ergänzt durch die Verfahrensbeschreibung zum Zahlstellen-Meldeverfahren in der ab 1.1.2024 gültigen Version. Hier ist das Verfahren für das maschinelle Meldeverfahren detailliert beschrieben.

d) Beitragssatz und Berechnung der Beiträge

Der Beitragssatz für die aus den Versorgungsbezügen zu berechnenden Beiträge zur Krankenversicherung ist der allgemeine Beitragssatz (seit 1.1.2015 **14,6 %**). Für die Beiträge zur Pflegeversicherung beträgt der Beitrag seit 1.7.2023 bundeseinheitlich **3,4 %** bzw. für Versorgungsempfänger mit Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge die Hälfte hiervon **1,7 %**. Auch kinderlose Versorgungsempfänger haben grundsätzlich den Beitragszuschlag zur sozialen Pflegeversicherung für Kinderlose zu bezahlen. Nähere Einzelheiten, insbesondere zu Altersgrenzen etc., können Sie dem Stichwort „Beitragszuschlag zur sozialen Pflegeversicherung für Kinderlose“ im Hauptteil des Lexikons entnehmen. Für Versorgungsempfänger mit mehreren Kindern reduziert sich der Beitragssatz zur Pflegeversicherung. Siehe hierzu das Stichwort „Beitragsabschlag in der sozialen Pflegeversicherung für Eltern mit mehreren Kindern“.

Keine Beiträge zur **Pflegeversicherung** aus Versorgungsbezügen sind zu entrichten, wenn diese monatlich insgesamt ein Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigen. Keine Beiträge zur **Pflegeversicherung** sind also im Kalenderjahr 2024 für Versorgungsbezüge bis zu **176,75 €** monatlich zu zahlen. Auf die oben bereits angesprochene Meldeverpflichtung hat die Höhe der Versorgungsbezüge jedoch keinen Einfluss, diese besteht unabhängig davon immer.

Ab dem 1.1.2020 wurde in der **Krankenversicherung** für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zusätzlich zur Freigrenze ein **Freibetrag** eingeführt. Dieser ist gleichermaßen auf monatliche Zahlungen und bei der Verbeitragung von einmaligen Kapitalauszahlungen anzuwenden. Überschreiten die monatlichen beitragspflichtigen Einnahmen nach § 226 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 und 4 insgesamt ein Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße (2024: 176,75 €), ist von den monatlichen beitragspflichtigen Einnahmen nach 1§ 229 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 ein Freibetrag in dieser Höhe abzuziehen. Es ergibt sich also eine unterschiedliche Beitragsbemessung in der Pflege- und in der Krankenversicherung. In der Pflegeversicherung gilt eine Freigrenze. In der Krankenversicherung kommt ggf. ein Freibetrag zum Abzug.

Die Zahlstellen haben die Beiträge aus Versorgungsbezügen zu berechnen, von diesen einzubehalten und an die Krankenkasse zu zahlen. Die Berechnung erfolgt gemäß der Bemessungsgrundlage und dem allgemeinen Beitragssatz. Bemessungsgrundlage ist hierbei die Summe der im jeweiligen Abrechnungszeitraum angefallenen laufenden und einmaligen Versorgungsbezüge unter Berücksichtigung eines evtl. Freibetrages bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung unter Berücksichtigung der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und des Arbeitsentgeltes aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung. Diese Berechnung erfolgt je Krankenkasse.

Seit 1. Januar 2015 gilt, dass Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung aus Versorgungsbezügen einheitlich am 15. des Folgemonats der Auszahlung fällig werden. Auch werden ab diesem Zeitpunkt die für Arbeitgeber geltenden Regelungen zur Abgabefrist für Beitragsnachweise und zur Schätzung der beitragspflichtigen Einnahmen für das Zahlstellenverfahren übernommen (Einzelheiten hierzu siehe unter dem Stichwort „Abführung der Sozialversicherungsbeiträge“ im Hauptteil des Lexikons).

Der Einbehalt und die Abführung von Beiträgen aus Versorgungsbezügen im Rahmen des Zahlstellenverfahrens umfasst gleichfalls die Zusatzbeiträge. Der Zusatzbeitrag aus Versorgungsbezügen wird vom Versorgungsempfänger allein getragen (vgl. § 250 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Veränderungen des Zusatzbeitragssatzes wirken sich allerdings erst mit einer zweimonatigen Verzögerung aus. Der Zusatzbeitragssatz gilt mithin erst vom ersten Tag des zweiten auf die Veränderung folgenden Kalen-

dermonats. Dies gilt nicht für die Fälle, in denen die Krankenkasse den Zusatzbeitrag aus Versorgungsbezügen unmittelbar vom Versicherten erhebt. Letzteres betrifft Versicherungspflichtige, bei denen die Voraussetzungen für das Zahlstellenverfahren nicht erfüllt sind, sowie für Versorgungsbezüge aus dem Ausland sowie Kapitalabfindungen und Kapitalleistungen.

Nachzahlungen von Versorgungsbezügen sind beitragsrechtlich den Monaten zuzuordnen, für die sie bestimmt sind. Dabei ist für die Beitragsberechnung der in dem jeweiligen Monat geltende Beitragssatz, ggf. unter Berücksichtigung der Verzögerung von Veränderungen des Zusatzbeitragssatzes, anzusetzen.

Bei freiwillig versicherten Rentnern wird der Zusatzbeitrag nicht im Quellenabzug durch die Zahlstellen von Versorgungsbezügen abgeführt. Der Zusatzbeitrag ist stattdessen von den freiwillig versicherten Mitgliedern zusammen mit dem übrigen Krankenversicherungsbeitrag an die Krankenkasse selbst abzuführen. Deshalb wirkt sich eine Veränderung des Zusatzbeitragssatzes ohne zeitliche Verzögerung auf die Höhe des Zusatzbeitrages aus. Ein veränderter Zusatzbeitrag aus den Versorgungsbezügen ist vom freiwillig Versicherten somit vom ersten Monat der Änderung an zu zahlen (vgl. § 240 Abs. 2 Satz 5 SGB V).

e) Beitragsnachweis und Beitragsliste

Der Beitragsnachweis ist in elektronischer Form zu übermitteln (vgl. § 256 Abs. 1 Satz 4 SGB V). Hierzu wurden den Spitzenorganisationen der Zahlstellen entsprechende Grundsätze zum Aufbau der Datensätze für die Übermittlung von Beitragsnachweisen der Zahlstellen von Versorgungsbezügen durch Datenübertragung nach § 256 Abs. 1 Satz 4 SGB V in der jeweils gültigen Fassung – siehe www.gkv-datenaustausch.de (Arbeitgeber-Beitragsnachweise). Mit der Verpflichtung, die Meldungen über die Beitragspflicht von Versorgungsbezügen im maschinellen Verfahren abzugeben, geht auch die Verpflichtung einher, Beitragsnachweise nur noch in elektronischer Form zu übermitteln.

Die Zahlstellen haben jeder Krankenkasse die einbehaltenen Beiträge ähnlich wie den Gesamtsozialversicherungsbeitrag nachzuweisen (§ 256 Abs. 1 SGB V).

Die Krankenkassen haben das Recht, die Beitragszahlung zu überwachen (§ 256 Abs. 3 SGB V, § 60 Abs. 1 Satz 2 SGB XI). Bei diesen turnusmäßig stattfindenden sog. Zahlstellenprüfungen überprüfen die Krankenkassen sowohl die ordnungsgemäße Durchführung des Meldeverfahrens als auch die korrekte Beitragsberechnung und -abführung.

C. Arbeitslohn – Lohnsteuer – Sozialversicherung von A bis Z

A

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Abfindungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz

Wird ein Arbeitnehmer unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) entlassen und ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen **materiellen Schäden** zu ersetzen (Fall des § 15 Abs. 1 AGG), handelt es sich bei der Zahlung um steuerpflichtigen Arbeitslohn, da diese Entschädigung einen Ersatz für entgehende Einnahmen darstellt (§ 19 Abs. 1 i. V. m. § 24 Nr. 1 Buchstabe a EStG; vgl. auch das Stichwort „Entschädigungen“).

ja nein

Handelt es sich hingegen um Entschädigungen, die ein Beschäftigter wegen Verletzung des Benachteiligungsverbots durch den Arbeitgeber für **immaterielle Schäden** (Diskriminierung wegen Geschlecht/Alter, Mobbing, sexuelle Belästigung) verlangen kann (Fall des § 15 Abs. 2 AGG), liegt kein steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Derartige Entschädigungen werden nicht „für eine Beschäftigung“ gewährt. Sie sind – wie andere Schadensersatzleistungen auch, zu denen ein Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist – keine Einnahme aus dem Dienstverhältnis (vgl. auch das Stichwort „Schadensersatz“).

nein nein

Das Bundesverwaltungsgericht hat einem Beamten eine Entschädigung in Höhe von 5550 € zugesprochen, weil seine Besoldung über einen Zeitraum von 4 1/2 Jahren gegen das Verbot der Benachteiligung wegen Alters verstoßen hat. Das Gericht hat den Anspruch auf angemessene Entschädigung wegen immaterieller Schäden aus § 15 Abs. 2 AGG hergeleitet und als nicht steuerpflichtige Schadensersatzleistung eine pauschale Entschädigung von 100 € pro Monat festgesetzt (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 30.10.2014 2 C 6.13).

nein nein

Abfindung wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis

Neues auf einen Blick:

Bei Abfindungen wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis handelt es sich regelmäßig um Entschädigungen, die als Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen oder für die Aufgabe einer Tätigkeit gewährt werden. Für diesen Arbeitslohn kommt die Anwendung der **Fünftelregelung** in Betracht (= Berechnung der Steuer für 1/5 des Arbeitslohns und Multiplikation des Steuerbetrags mit fünf). Da das sog. Wachstumschancengesetz im Dezember 2023 nicht mehr vom Gesetzgeber beschlossen worden ist, ist die Fünftelregelung ab dem 1.1.2024 bis auf weiteres auch im **Lohnsteuerabzugsverfahren** durch den Arbeitgeber und nicht erst bei der Einkommensteuer-Veranlagung des Arbeitnehmers anzuwenden.

Gliederung:

1. Allgemeines
2. Gesetzliche Entlassungsabfindungen
3. Abfindungszahlungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz
4. Abfindungen wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis bei geringfügig Beschäftigten
5. Anwendung der Fünftelregelung bei der Besteuerung von Entlassungsabfindungen
 - a) Allgemeines
 - b) Anwendung der Fünftelregelung beim Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber
 - c) Abgrenzung einer Abfindung gegenüber anderen Einkunftsarten und Schadensersatz
6. Voraussetzungen für die Anwendung der Fünftelregelung bei der Besteuerung von Entlassungsabfindungen

7. Außerordentliche Einkünfte/Zusammenballung von Einkünften als Voraussetzung für die Anwendung der Fünftelregelung
8. Zahlung der Abfindung in einem Kalenderjahr
 - a) Allgemeines
 - b) Soziale Fürsorgeleistungen
 - c) Lebenslängliche Leistungen
 - d) Absicherung des Arbeitgebers
9. Vergleichsberechnung
10. Nachzahlung von Entschädigungsleistungen
11. Sonderfälle
 - a) Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen durch den Arbeitgeber nach § 187a SGB VI
 - b) Nachteilsausgleich wegen Rentenminderung bei Altersteilzeit
 - c) Rückzahlung von Abfindungen
12. Aufzeichnungs- und Bescheinigungspflichten bei Abfindungen
13. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Abfindungen
 - a) Allgemeines
 - b) Fortbestand des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses bei Verzicht des Arbeitgebers auf die Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts
14. Auswirkung von Entlassungsabfindungen auf das Arbeitslosengeld
15. Berechnungsbeispiel zur Besteuerung des steuerpflichtigen Teils einer Abfindung

1. Allgemeines

Abfindungen wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis sind in voller Höhe **lohnsteuerpflichtig aber beitragsfrei**.

ja nein

Abfindungen gehören zwar in vollem Umfang zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Die Abfindung kann jedoch nach der **sog. Fünftelregelung ermäßigt besteuert** werden, wenn eine Zusammenballung von Einkünften vorliegt (vgl. hierzu die Erläuterungen unter den nachfolgenden Nrn. 5 bis 9).

Sozialversicherungsrechtlich gehören Entlassungsabfindungen nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts nicht zum beitragspflichtigen Entgelt (vgl. die Erläuterungen unter der folgenden Nr. 13). Zu beachten ist allerdings, dass das Arbeitslosengeld bei der Zahlung von Entlassungsabfindungen durch ein Ruhen des Anspruchs oder eine Sperrzeit ggf. gekürzt wird (vgl. nachfolgend unter Nr. 14).

Ein zusammenfassendes Beispiel zur Lohnabrechnung eines Arbeitnehmers beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis mit Urlaubsabgeltung und Entlassungsabfindung ist in der folgenden Nr. 15 enthalten.

2. Gesetzliche Entlassungsabfindungen

Wenn von Abfindungen die Rede ist, wird in erster Linie an den Abschluss eines Aufhebungsvertrags und die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte Zahlung einer Abfindung gedacht. Es gibt jedoch auch Entlassungsabfindungen, die dem Grunde und ggf. auch der Höhe nach gesetzlich geregelt sind. Für diese gesetzlich geregelten Abfindungen gab es früher eine eigene Steuerbefreiungsvorschrift im Einkommensteuergesetz. Hier waren gesetzlich festgelegte Entschädigungen (z. B. bei Soldaten), die wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis gewährt wurden, bis zu 10 800 € steuerfrei.

Entsprechend der Abschaffung von Steuerfreibeträgen für Abfindungen in der Privatwirtschaft ist auch der Freibetrag für Übergangsgelder im öffentlichen Dienst in Höhe von 10 800 € weggefallen. Lediglich für bestimmte Zeitsoldaten gibt es noch eine Übergangsvorschrift für den Steuerfreibetrag (§ 52 Abs. 4 Satz 3 EStG).

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Auf die Erläuterungen beim Stichwort „Übergangsgelder, Übergangsbeihilfen“ unter Nr. 3 Buchstabe a wird Bezug genommen.

3. Abfindungszahlungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz

Nach § 15 AGG ist der Arbeitgeber bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Hierzu ist verschiedentlich die Meinung vertreten worden, dass nach dem Wegfall der Steuerfreibeträge für Abfindungen wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis nunmehr Abfindungen wegen (angeblicher) Diskriminierung steuerfrei gezahlt werden könnten. Das Bundesministerium der Finanzen hat deshalb zur steuerlichen Behandlung von Entschädigungen nach § 15 AGG wie folgt Stellung genommen:¹⁾

Weder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz noch das Einkommensteuergesetz enthält eine Regelung zur Steuerbefreiung für Entschädigungen und Schadenersatz nach § 15 AGG. Die steuerliche Beurteilung von Entschädigungen und Schadenersatz richtet sich deshalb nach den allgemeinen steuerlichen Grundsätzen und dem konkreten Sachverhalt im Einzelfall.

Wird ein Arbeitnehmer unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes entlassen und ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen **materiellen Schaden** zu ersetzen (Fall des § 15 Abs. 1 AGG), handelt es sich bei der Zahlung um **steuerpflichtigen Arbeitslohn**, da diese Entschädigung einen Ersatz für entgehende Einnahmen darstellt (§ 19 Abs. 1 i. V. m. § 24 Nr. 1 Buchstabe a EStG; vgl. das Stichwort „Entschädigungen“).

ja nein

Handelt es sich hingegen um Entschädigungen, die ein Beschäftigter wegen Verletzung des Benachteiligungsverbots durch den Arbeitgeber für **immaterielle Schäden** (Diskriminierung wegen Geschlecht/Alter, Mobbing, sexuelle Belästigung) verlangen kann (Fall des § 15 Abs. 2 AGG), liegt kein steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Derartige Entschädigungen werden nicht „für eine Beschäftigung“ gewährt. Sie sind – wie andere **Schadenersatzleistungen** auch, zu denen ein Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist – keine Einnahme aus dem Dienstverhältnis (vgl. das Stichwort „Schadenersatz“).

nein nein

In diesem Zusammenhang hat das Bundesministerium der Finanzen auch darauf hingewiesen, dass missbräuchliche Umwidmungen von Abfindungen wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis in Entschädigungen wegen Diskriminierung steuerlich nicht anerkannt werden und die Finanzverwaltung derartige Sachverhalte besonders genau prüfen wird. Allerdings geht das Bundesministerium der Finanzen davon aus, dass es sich nur um wenige Einzelfälle handeln könne, weil die notwendige Mitwirkung des Arbeitgebers bei solchen Fallgestaltungen dem freiwilligen Eingeständnis einer schuldhaften Verletzung des Diskriminierungsverbots gleichkommt.

Vgl. auch die Erläuterungen beim Stichwort „Abfindungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz“.

4. Abfindungen wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis bei geringfügig Beschäftigten

Auch Arbeitnehmer, die im Rahmen eines geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisses (sog. Minijobs) tätig werden, können beim Ausscheiden eine Abfindung wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis erhalten. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts gehören Abfindungen wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung (vgl. die Erläuterungen unter der nachfolgenden Nr. 13). Bei der Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 % (in Ausnahmefällen 20 %) für Minijobs bleiben Lohnbestandteile außer Ansatz, die nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt gehören, denn für die Pauschalierung

nach § 40a Abs. 2 und 2a EStG gilt der sozialversicherungsrechtliche Arbeitsentgeltbegriff.

Hieraus ist verschiedentlich der Schluss gezogen worden, dass diese Lohnbestandteile gänzlich lohnsteuerfrei seien. Dies trifft jedoch nicht zu. Denn Abfindungen wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis bleiben zwar bei der Pauschalierung der Lohnsteuer mit 2 % (in Ausnahmefällen 20 %) außer Ansatz, sie unterliegen jedoch dem Lohnsteuerabzug nach den allgemeinen Bestimmungen.

Beispiel

Eine geringfügig entlohnte Arbeitnehmerin scheidet nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit aus dem Arbeitsverhältnis aus und erhält aufgrund eines Aufhebungsvertrags eine Abfindung wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis in Höhe von 3000 €.

Die Abfindung ist steuerpflichtig. Der Arbeitgeber hat den Lohnsteuerabzug für die Abfindung anhand der für die Arbeitnehmerin geltenden individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale – insbesondere der Steuerklasse – durchzuführen. Sind ihm die Lohnsteuerabzugsmerkmale der Arbeitnehmerin nicht bekannt, muss der Arbeitgeber die Lohnsteuer für die Abfindung nach der Steuerklasse VI einbehalten.

Diese Vorgehensweise wurde in den Lohnsteuer-Richtlinien ausdrücklich klargestellt, denn in R 40a.2 Satz 4 LStR heißt es wörtlich:

„Für Lohnbestandteile, die nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt gehören, ist die Lohnsteuerpauschalierung nach § 40a Abs. 2 und 2a EStG nicht zulässig; sie unterliegen der Lohnsteuererhebung nach den allgemeinen Regelungen.“

5. Anwendung der Fünftelregelung bei der Besteuerung von Entlassungsabfindungen

a) Allgemeines

Die Zahlung einer Abfindung wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten Auflösung des Dienstverhältnisses stellt in der Regel eine Entschädigung im Sinne des § 24 Nr. 1 Buchstabe a EStG dar. Die Abfindung kann deshalb unter Anwendung der sog. Fünftelregelung ermäßigt besteuert werden, wenn eine **Zusammenballung von Einkünften** vorliegt. Die Voraussetzungen für die Anwendung der sog. Fünftelregelung sind unter den nachfolgenden Nrn. 6 bis 9 erläutert. Die Anwendung der Fünftelregelung bedeutet, dass die steuerpflichtigen außerordentlichen Einkünfte zum Zwecke der Steuerberechnung mit einem Fünftel versteuert und die auf dieses Fünftel entfallende Steuer verfünffacht wird.

b) Anwendung der Fünftelregelung beim Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber

Beim Lohnsteuerabzugsverfahren durch den Arbeitgeber ist dieser verpflichtet, die Fünftelregelung anzuwenden, wenn die hierfür erforderlichen Voraussetzungen vorliegen. Ein Antrag des Arbeitnehmers ist nicht erforderlich. Allerdings muss der Arbeitgeber in der Lage sein, die für eine Anwendung der Fünftelregelung erforderlichen Voraussetzungen zu überprüfen. Beim Erfordernis der „**Zusammenballung von Einkünften**“ kann dies schwierig sein, wenn sich allein aus der Beurteilung der dem Arbeitgeber bekannten Arbeitslöhne noch keine Zusammenballung von Einkünften ergibt. Denn der Arbeitgeber kann zwar die übrigen Einkünfte des Arbeitnehmers in die Beurteilung der Zusammenballung der Einkünfte mit einbeziehen, verpflichtet ist er hierzu allerdings nicht. Für den Arbeitgeber ergibt sich hiernach zur Anwendung der Fünftelregelung folgende Vorgehensweise:

- Kann der Arbeitgeber anhand der **von ihm gezahlten Arbeitslöhne** erkennen, dass der steuerpflichtige Teil der Abfindung zusammen mit dem übrigen Arbeitslohn zu einer Zusammenballung von Einkünften führt, ist er gesetzlich **verpflichtet** die Fünftelregelung anzuwen-

1) Bundestags-Drucksache 16/3710, Frage Nr. 22.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

den, ohne dass es eines Antrags des Arbeitnehmers bedarf.

- Ergibt sich eine Zusammenballung von Einkünften nur unter Berücksichtigung der **übrigen Einkünfte** des Arbeitnehmers, kann der Arbeitgeber die Fünftelregelung anwenden, wenn ihm der Arbeitnehmer diese Einkünfte mitteilt, das heißt, der Arbeitnehmer muss die Anwendung der Fünftelregelung beim Arbeitgeber **beantragen**.

Der Arbeitgeber darf also die Fünftelregelung nur dann anwenden, wenn die hierfür erforderliche Vergleichsberechnung zweifelsfrei ergeben hat, dass eine Zusammenballung von Einkünften vorliegt. Aus Vereinfachungsgründen kann der Arbeitgeber die **Vergleichsberechnung anhand der Einnahmen** (anstelle der Einkünfte) vornehmen. Dies wurde im sog. Abfindungs-Erlass des Bundesministeriums der Finanzen ausdrücklich klar gestellt.¹⁾

Kann der Arbeitgeber die erforderlichen Feststellungen nicht treffen, muss er den Arbeitnehmer auf das Veranlagungsverfahren verweisen und die Abfindung nach den allgemein für sonstige Bezüge geltenden Grundsätzen versteuern. Die Normalbesteuerung nach den allgemein für sonstige Bezüge geltenden Grundsätzen hat allerdings zur Folge, dass die Entlassungsentschädigung nicht gesondert in Zeile 10 der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung 2024 eingetragen werden darf. Denn eine Bescheinigung in Zeile 10 der Lohnsteuerbescheinigung ist nur für **ermäßigt** besteuerte Entschädigungen zulässig.

Der Arbeitgeber musste früher in diesen Fällen eine **gesonderte Bescheinigung** erteilen, damit der Arbeitnehmer im Veranlagungsverfahren nach Ablauf des Kalenderjahres die Anwendung der Fünftelregelung beim Finanzamt beantragen konnte. Aus diesem Grund ist das Muster der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung um eine Zeile erweitert worden, in die der Arbeitgeber die Entlassungsabfindung eintragen kann, wenn diese beim Lohnsteuerabzug **nicht** ermäßigt besteuert wurde. In der Lohnsteuerbescheinigung 2024 ist dies die Zeile 19. Aufgrund der Eintragung in diese Zeile 19 kann der Arbeitnehmer die ermäßigte Besteuerung noch nachträglich im Veranlagungsverfahren beantragen.

c) Abgrenzung einer Abfindung gegenüber anderen Einkunftsarten und Schadensersatz

Sieht eine Aufhebungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Zahlung einer Abfindung und eines Nachteilsausgleichs vor, ist eine **getrennte Beurteilung** der beiden Teilbeträge geboten. Während es sich bei der Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes unstreitig um Arbeitslohn handelt, ist bezüglich des **Nachteilsausgleichs** zu prüfen, ob es sich um steuerpflichtige **sonstige Einkünfte** (z. B. Gegenleistung für vom Arbeitnehmer versprochene Verhaltenspflichten wie z. B. Schweigen im Hinblick auf bestimmte Vorkommnisse) handelt **oder** um nicht steuerpflichtigen **Schadensersatz**. Wird festgestellt, dass der Nachteilsausgleich sowohl steuerbare als auch nicht steuerbare Entschädigungen enthält und ist eine genaue Zuordnung nicht möglich, ist eine sachgerechte Aufteilung im Schätzungswege vorzunehmen (BFH-Urteil vom 11.7.2017, BStBl. 2018 II S. 86).

Ist neben einer Entschädigung für entgangene Einnahmen (= **Abfindung**), die sich ihrer Höhe nach im Rahmen des Üblichen bewegt, eine weitere Zahlung vereinbart worden, die den Rahmen des Üblichen in besonderem Maße überschreitet, spricht dies dafür, dass es sich insoweit nicht um eine Entschädigung für entgangene Einnahmen handelt. Von einer solchen **Überschreitung in besonderem Maße** geht der Bundesfinanzhof aus, wenn durch die zweite Teilzahlung die Höhe der Gesamtzahlung verdoppelt wird (BFH-Urteil vom 9.1.2018, BStBl. II S. 582). Nach dem im Streitfall zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossenen Vergleich sollte zum einen eine (steuer-

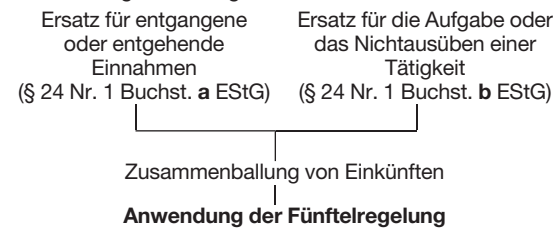
pflichtige) Abfindung für die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses sowie für mögliche Verdienstauffälle und zum anderen ohne Anerkennung einer Rechtspflicht (nicht steuerpflichtiger) Schadensersatz geleistet werden.

6. Voraussetzungen für die Anwendung der Fünftelregelung bei der Besteuerung von Entlassungsabfindungen

Nach den gesetzlichen Vorschriften (§ 34 Abs. 2 Nr. 2 i. V. m. § 24 Nr. 1 EStG) müssen für die Anwendung der Fünftelregelung **außerordentliche Einkünfte** vorliegen.

Begünstigte außerordentliche Einkünfte liegen vor, wenn Entschädigungen als Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen oder für die Aufgabe oder das Nichtausüben einer Tätigkeit gezahlt werden und eine Zusammenballung von Einnahmen vorliegt.

Hiernach ergibt sich folgendes Schema:



Eine Entschädigung im Sinne des § 24 Nr. 1 Buchstabe a EStG, die entgangene oder entgehende Einnahmen ersetzt, liegt nur dann vor, wenn ein „Schaden“ ersetzt wird. Es muss sich also um einen Ausgleich für einen Verlust handeln, den der Arbeitnehmer **unfreiwillig** erlitten hat. Von einem unfreiwilligen Eintritt eines Schadens ging die Rechtsprechung früher nur dann aus, wenn der Arbeitnehmer den Schaden ohne oder gegen seinen Willen erlitten hatte. Diese Rechtsprechung wurde ausdrücklich aufgegeben (BFH-Urteil vom 20.10.1978, BStBl. 1979 II S. 176), sodass eine Entschädigung auch beim Mitwirken des Arbeitnehmers vorliegen kann. Der Arbeitnehmer kann hiernach also Vereinbarungen zum Ausgleich eines eingetretenen oder drohenden Schadens schließen. Der Arbeitnehmer muss jedoch in diesem Fall unter einem nicht unerheblichen **wirtschaftlichem, rechtlichem oder tatsächlichem Druck** handeln, das heißt, er darf das schädigende Ereignis nicht aus eigenem Antrieb herbeigeführt haben (BFH-Urteil vom 9.7.1992, BStBl. 1993 II S. 27). Aufgrund dieser Rechtsprechung sind auch Abfindungen, die bei der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses vereinbart werden, als Entschädigung anzusehen, wenn die Auflösung **vom Arbeitgeber veranlasst** wird. Keine Entschädigung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt, das schädigende Ereignis also selbst herbeiführt. Er wird dann aber auch nur sehr selten eine Abfindung erhalten. Der Bundesfinanzhof geht auch dann von der erforderlichen Zwangssituation des Arbeitnehmers aus, wenn er auf ein Angebot des Arbeitgebers aus Gründen der Loyalität und zur Vermeidung weiterer Streitigkeiten eingeht, obwohl ihm eine andere Lösung lieber gewesen wäre. Es würde der für die ermäßigte Besteuerung geforderten Zwangssituation widersprechen, wenn man bei einer **gütlichen Einigung** einer **gegenseitigen Interessenlage** einen tatsächlichen Druck verneinen und es auf einen an sich vermeidbaren Rechtsstreit ankommen lassen würde. Es genügt daher, wenn der Arbeitnehmer sich dem Willen des Arbeitgebers nicht weiter widersetzt (BFH-Urteil vom 29.2.2012, BStBl. II S. 569). Zwischenzeitlich geht der Bundesfinanzhof noch einen Schritt weiter: Zahlt der **Arbeitgeber** im Zuge einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine **Abfindung**,

¹⁾ Randnummer 11 Satz 12 des BMF-Schreibens vom 1.11.2013 (BStBl. I S. 1326). Dieser sog. Abfindungs-Erlass des Bundesministeriums der Finanzen ist als Anlage zu H 34 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

sind **Feststellungen** zu der Frage, ob der Arbeitnehmer unter einem tatsächlichen Druck gestanden hat, regelmäßig **entbehrlich** (BFH-Urteil vom 13.3.2018, BStBl. II S. 709). Würde nämlich ein Arbeitnehmer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses allein aus eigenem Antrieb herbeiführen, bestünde für den Arbeitgeber keine Veranlassung, eine Abfindung zu zahlen. Im Streitfall kam hinzu, dass der Arbeitgeber durch einen angekündigten Personalabbau alle in Betracht kommenden Beschäftigten unter tatsächlichen Druck gesetzt hatte.

Des Weiteren ist es für die Annahme einer Entschädigung im Sinne des § 24 Nr. 1 Buchstabe a EStG Voraussetzung, dass die Ersatzleistung auf einer **neuen Rechtsgrundlage** beruhen muss (z. B. einem neuen Vertrag oder einer Vertragsänderung im Zusammenhang mit der Auflösung des Dienstverhältnisses). Die Zahlung muss an die Stelle weggefallener oder künftig wegfallender Einnahmen treten und darf sich bürgerlich-rechtlich **nicht als Erfüllung** einer vertraglich – ggf. auch wahlweise – eingegangenen Verpflichtung darstellen (BFH-Urteil vom 9.7.1992, BStBl. 1993 II S. 27). Eine Entschädigung setzt deshalb voraus, dass an Stelle der bisher geschuldeten Leistung eine andere tritt. Diese andere Leistung muss auf einem anderen, eigenständigen Rechtsgrund beruhen. Ein solcher Rechtsgrund wird regelmäßig **Bestandteil der Auflösungsvereinbarung** sein; er kann aber auch bereits bei Abschluss des Dienstvertrags oder im Verlauf des Dienstverhältnisses für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens vereinbart werden. Eine Leistung in Erfüllung eines bereits **vor dem Ausscheiden begründeten Anspruchs** des Empfängers ist aber **keine Entschädigung**, auch wenn dieser Anspruch in einer der geänderten Situation angepassten Weise erfüllt wird. Der Entschädigungsanspruch darf – auch wenn er bereits früher vereinbart worden ist – erst **als Folge** einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses entstehen.¹⁾

Der Bundesfinanzhof sieht eine „Teil-Abfindungszahlung“ des Arbeitgebers auch dann als Entschädigung an, wenn der Arbeitnehmer seine Wochenarbeitszeit durch **Änderung des Arbeitsvertrags unbefristet reduziert** (sog. **Änderungskündigung**; BFH-Urteil vom 25.8.2009, BStBl. 2010 II S. 1030). Das Arbeitsverhältnis muss also für die Anwendung des § 24 Nr. 1 Buchstabe a EStG nicht vollständig beendet werden. Der Arbeitnehmer muss aber auch bei der Änderung des Arbeitsvertrags unter einem nicht unerheblichen rechtlichem, wirtschaftlichem oder tatsächlichem Druck gehandelt haben. Dies ist nicht der Fall, wenn die Initiative zur Vertragsänderung vom Arbeitnehmer ausgegangen ist.

Eine Entschädigung im Sinne des § 24 Nr. 1 Buchstabe a EStG, die aus Anlass einer Entlassung aus dem Dienstverhältnis vereinbart wird, setzt den Verlust von Einnahmen voraus, mit denen der Arbeitnehmer rechnen konnte. Weder eine Abfindung noch eine Entschädigung sind deshalb Zahlungen des Arbeitgebers, die **bereits erdiente Ansprüche** abgelten, wie z. B. rückständiger Arbeitslohn, anteiliges Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltung, Weihnachtsgeld, Gratifikationen, Tantiemen oder bei rückwirkender Beendigung des Dienstverhältnisses bis zum steuerlich anzuerkennenden Zeitpunkt der Auflösung noch zustehende Gehaltsansprüche. Das gilt auch für freiwillige Leistungen, wenn sie in gleicher Weise den verbleibenden Arbeitnehmern tatsächlich zugewendet werden.

Von einer Entschädigung für entgangene oder entgehende Einnahmen sind diejenigen Entschädigungen zu unterscheiden, die für die **Aufgabe oder Nichtausübung einer Tätigkeit** gezahlt werden (§ 24 Nr. 1 Buchstabe b EStG). Auch für solche Entschädigungen kommt die Anwendung der Fünftelregelung in Betracht, wobei es unschädlich ist, wenn

- die Tätigkeit mit Willen oder Zustimmung des Arbeitnehmers aufgegeben wird,

- die Entschädigung **von vornherein** im Tarif- oder Arbeitsvertrag **vereinbart** ist und
- der Arbeitnehmer von seinem tarif- oder arbeitsvertraglich vereinbarten Recht Gebrauch macht, gegen Zahlung der vereinbarten Abfindung aus dem Dienstverhältnis auszuscheiden.

Die Unterschiede zwischen den beiden Entschädigungsarten sind ausführlich beim Stichwort „Entschädigungen“ unter den Nrn. 2 und 3 erläutert, da die Fünftelregelung nicht nur für Entlassungsentzündigungen, sondern auch für eine Reihe anderer Entschädigungen gilt (z. B. für Karenzentschädigungen, Entschädigungen wegen Einhaltung eines Wettbewerbsverbots usw.). Vgl. hierzu auch die Erläuterungen bei den Stichwörtern „Konkurrenzverbot“ und „Wettbewerbsverbot“.

Ist hiernach die Entlassungsabfindung eine „Entschädigung“ im Sinne des § 24 Nr. 1 EStG, kommt die Anwendung der Fünftelregelung nur dann in Betracht, wenn es sich um **außerordentliche Einkünfte** handelt. Diese Voraussetzungen sind erfüllt, wenn eine **Zusammenballung von Einkünften** vorliegt (vgl. die Erläuterungen unter den nachfolgenden Nrn. 7 bis 9).

7. Außerordentliche Einkünfte/Zusammenballung von Einkünften als Voraussetzung für die Anwendung der Fünftelregelung

Scheidet ein Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers vorzeitig aus einem Dienstverhältnis aus, können ihm folgende Leistungen des Arbeitgebers zufließen, die wegen ihrer unterschiedlichen steuerlichen Auswirkung gegeneinander abzugrenzen sind:

- normal zu besteuender laufender Arbeitslohn oder normal zu besteuerte sonstige Bezüge;
- außerordentliche Einkünfte, die unter Anwendung der Fünftelregelung ermäßigt besteuert werden, weil eine Zusammenballung von Einkünften vorliegt;
- Arbeitslohn für eine mehrjährige Tätigkeit, der ebenfalls unter Anwendung der Fünftelregelung ermäßigt besteuert wird (vgl. das Stichwort „Arbeitslohn für mehrere Jahre“).

Die bei außerordentlichen Einkünften erforderliche „Zusammenballung“ ist nach dem sog. **Abfindungs-Erlass** des Bundesministeriums der Finanzen²⁾ in zwei Schritten zu prüfen:

- 1. Prüfung:** Die Entschädigung muss insgesamt innerhalb **eines** Kalenderjahres zufließen (vgl. die Erläuterungen unter der nachfolgenden Nr. 8).
- 2. Prüfung:** Der als Entschädigung gezahlte Betrag muss ggf. unter Berücksichtigung weiterer, neuer Einkünfte höher sein als der Betrag, der dem Arbeitnehmer in diesem Kalenderjahr bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ohnehin zugeflossen wäre (sog. **Vergleichsberechnung**, vgl. die Erläuterungen unter der nachfolgenden Nr. 9).

8. Zahlung der Abfindung in einem Kalenderjahr

a) Allgemeines

Entschädigungen im Sinne des § 24 Nr. 1 Buchstabe a EStG können nur dann unter Anwendung der Fünftelregelung ermäßigt besteuert werden, wenn es sich um **außer-**

1) Randziffer 2 des BMF-Schreibens vom 1.11.2013 (BStBl. I S. 1326). Dieser sog. Abfindungs-Erlass des Bundesministeriums der Finanzen ist als Anlage zu H 34 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.
2) BMF-Schreiben vom 1.11.2013 (BStBl. I S. 1326), geändert durch BMF-Schreiben vom 4.3.2016 (BStBl. I S. 277). Dieser sog. Abfindungs-Erlass des Bundesministeriums der Finanzen ist als Anlage zu H 34 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

ordentliche Einkünfte handelt. Außerordentliche Einkünfte liegen nur dann vor, wenn die zu begünstigenden Einkünfte in **einem** Kalenderjahr zu erfassen sind **und** durch die Zusammenballung von Einkünften **erhöhte steuerliche Belastungen entstehen können**. Es ist aber nicht erforderlich, dass tatsächlich eine Verschärfung der Progression eintritt.

Die Anwendung der Fünftelregelung auf eine Entlassungsabfindung ist also nur bei der Zahlung in einem Kalenderjahr möglich, da nur dann eine „Zusammenballung“ von Einnahmen vorliegt. Ohne Bedeutung ist dabei, ob die Abfindung innerhalb ein und desselben Kalenderjahres in einem Betrag oder in mehreren Teilbeträgen gezahlt wird. Der Bundesfinanzhof lässt es auch zu, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Zufluss einer Abfindung in der Weise steuerwirksam gestalten können, dass sie die **Fälligkeit** der Abfindung vor ihrem Eintritt – ggf. über den Jahreswechsel – **hinausschieben** (BFH-Urteil vom 11.11.2009, BStBl. 2010 II S. 746). Eine von der ursprünglichen Vereinbarung abweichende Fälligkeitsregelung ist aus Nachweisgründen stets schriftlich zu regeln.

Beispiel

Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben anlässlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2023 eine am 14.12.2023 fällige Abfindung vereinbart. Am 7.12.2023 vereinbarten sie eine Verschiebung dieses Fälligkeitszeitpunkts auf den 10.1.2024. Zu diesem Zeitpunkt wird die Abfindung an den Arbeitnehmer ausgezahlt.

Die Abfindung ist erst am 10.1.2024 zugeflossen.

Ausnahmen von dem Grundsatz, dass die Verteilung des steuerpflichtigen Teils einer Abfindung auf zwei Kalenderjahre zum Verlust der Fünftelregelung führt, hat die Rechtsprechung für den Fall zugelassen, dass ursprünglich die Zahlung in einer Summe beabsichtigt war, später aber aus Gründen, die nicht in der Person des Arbeitnehmers liegen (z. B. Liquidationsprobleme des Arbeitgebers), eine Auszahlung in zwei Raten, verteilt auf zwei Kalenderjahre, erfolgt (BFH-Urteil vom 2.9.1992, BStBl. 1993 II S. 831). Es ist nicht sicher, dass der Bundesfinanzhof an dieser Rechtsprechung festhalten wird, da er in einer weiteren Entscheidung eine ermäßigte Besteuerung ablehnt, wenn die Abfindung dem Arbeitnehmer wegen Insolvenz des Arbeitgebers in zwei Kalenderjahren in zwei nahezu gleich hohen Teilbeträgen zufließt (BFH-Urteil vom 14.4.2015, BFH/NV 2015 S. 1354). Wird eine Entlassungsabfindung ganz oder zum Teil in fortlaufenden Beträgen über mehrere Jahre hinweg gewährt, ist eine Anwendung der Fünftelregelung regelmäßig nicht möglich und zwar auch dann nicht, wenn ein größerer Teilbetrag getrennt von den laufenden Beträgen gezahlt wird (BFH-Urteil vom 21.3.1996, BStBl. II S. 416). Der Bundesfinanzhof geht allerdings auch dann noch von einer Zusammenballung von Einkünften aus, wenn zu einer Hauptentschädigungsleistung (im Streitfall 76 000 €) eine in einem anderen Kalenderjahr zufließende **minimale Teilleistung** (im Streitfall 1000 € = 1,3 %) hinzukommt (BFH-Urteil vom 25.8.2009, BStBl. 2011 II S. 27); ebenso wenn bei einer im anderen Kalenderjahr zufließenden Teilleistung von 3,97 % (= 2800 €; BFH-Urteil vom 26.1.2011, BStBl. 2012 II S. 659). Die Finanzverwaltung geht aus Vereinfachungsgründen von einer unschädlichen Teilleistung aus, wenn die **geringfügige Zahlung** in einem anderen Kalenderjahr **nicht mehr als 10% der Hauptleistung** beträgt. Darüber hinaus kann eine Zahlung unter Berücksichtigung der konkreten individuellen **Steuerbelastung** des Arbeitnehmers als geringfügig anzusehen sein, wenn sie **niedriger** ist **als** die tarifliche **Steuerbegünstigung** der Hauptleistung.¹⁾ Damit folgt die Finanzverwaltung der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH-Urteil vom 13.10.2015, BStBl. 2016 II S. 214). Auch der Bundesfinanzhof lehnt aber eine ermäßigte Besteuerung der Hauptentschädigungsleistung ab, wenn in zwei anderen Kalenderjahren Teilleistungen in Höhe von insgesamt 10,2 % der Hauptentschädigungsleistung gezahlt werden (BFH-Urteil vom 20.6.2011, BFH/NV 2011 S. 1682) oder in

einem anderen Kalenderjahr die Teilleistung 14,4 % der Hauptentschädigungsleistung beträgt (BFH-Urteil vom 8.4.2014, BFH/NV 2014 S. 1514).

In einem anderen Streitfall waren dem Arbeitnehmer im Aufhebungsvertrag eine Sozialplanabfindung von 115 700 €, eine Zusatzabfindung von 40 000 € bei Nichtbeschäftigung in der Transfergesellschaft B und ein Betrag von 1750 € monatlich (sog. Startprämie) bei vorzeitigem Ausscheiden aus der Transfergesellschaft A zugesagt worden. Aufgrund dieser Vereinbarung erhielt der Arbeitnehmer im Jahr 01 einen Betrag von 115 700 € und im Jahr 02 von 59 250 € (40 000 € zuzüglich 11 x 1750 €). Der Bundesfinanzhof lehnte die Anwendung der Fünftelregelung sowohl für den im Jahr 01 als auch im Jahr 02 gezahlten Betrag ab, da alle drei Entschädigungsleistungen als Ersatz für dasselbe Schadensereignis (= den strukturbedingten Wegfall des ursprünglichen Arbeitsplatzes) anzusehen waren und in zwei Kalenderjahren ausbezahlt worden sind (BFH-Urteil vom 6.12.2021 IX R 10/21, BFH/NV 2022 S. 717). Angesichts der Höhe der Zusatzabfindung und der Startprämie kam die Annahme begünstigungsunschädlicher geringfügiger Teilleistungen (bis 10 % der Hauptleistung) nicht in Betracht; diesbezüglich lagen auch keine sozialen Fürsorgeleistungen des Arbeitgebers vor (vgl. hierzu nachfolgenden Buchstaben b). Aufgrund der Gesamtvereinbarung lag hinsichtlich der Startprämie auch keine gesondert zu betrachtende Entschädigung für die vorzeitige Beendigung der Tätigkeit in der Transfergesellschaft A vor.

Erhält der Arbeitnehmer nach Auflösung des Dienstverhältnisses noch laufende Leistungen, die sich aus dem **ursprünglichen** Arbeitsvertrag ergeben, liegt insoweit keine „Entschädigung“ im Sinne des § 24 Nr. 1 Buchstabe a EStG vor, da diese Leistungen nicht wegen der Auflösung des Dienstverhältnisses, sondern aus einem anderen Rechtsgrund erbracht werden. Solche laufenden Einnahmen, die regulär zu besteuern sind, werden deshalb bei der Prüfung der Zusammenballung von Einnahmen nicht berücksichtigt.

Sehen also Entlassungsvereinbarungen zusätzliche Leistungen des früheren Arbeitgebers vor, ist stets zu prüfen, ob es sich um einen Teil der Entlassungsentschädigung handelt. Handelt es sich bei solchen zusätzlichen Leistungen um einen Teil der Entschädigung, ist dies für eine Anwendung der Fünftelregelung im Grundsatz **schädlich**, wenn die steuerpflichtige Gesamtentschädigung (Einmalbetrag zuzüglich zusätzlicher Entschädigungsleistungen) **nicht in einem Kalenderjahr zufließt**. Eine schädliche Entschädigung liegt allerdings dann **nicht** vor, wenn derartige zusätzliche Leistungen nicht nur bei vorzeitigem Ausscheiden, sondern **auch in anderen Fällen**, insbesondere bei altersbedingtem Ausscheiden, erbracht werden, z. B. Fortführung von Mietverhältnissen, von Arbeitgeberdarlehen, Belegschaftsrabatten oder von Deputatlieferungen. Unschädlich sind stets auch **lebenslange** Bar- und Sachleistungen, da sie nicht unter § 24 Nr. 1 EStG, sondern unter § 24 **Nr. 2** EStG fallen.²⁾

Es kann deshalb durchaus der Fall eintreten, dass Teilbeträge einer Abfindung, die in einem anderen Kalenderjahr als der „Hauptbetrag“ gezahlt werden, zum Verlust der Fünftelregelung führen, und das ggf. rückwirkend. Diese Betrachtungsweise hat allerdings auch ihre Grenzen, und zwar bei zusätzlichen Leistungen aus sozialer Fürsorge.

1) Randziffer 8 des BMF-Schreibens vom 1.11.2013 (BStBl. I S. 1326), geändert durch BMF-Schreiben vom 4.3.2016 (BStBl. I S. 277). Dieser sog. Abfindungs-Erlass des Bundesministeriums der Finanzen ist als Anlage zu H 34 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

2) Randnummer 13 des BMF-Schreibens vom 1.11.2013 (BStBl. I S. 1326). Dieser sog. Abfindungs-Erlass des Bundesministeriums der Finanzen ist als Anlage zu H 34 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

b) Soziale Fürsorgeleistungen¹⁾

Werden zusätzliche Entschädigungsleistungen, die Teil einer einheitlichen Entschädigung sind, aus Gründen der **sozialen Fürsorge** für eine gewisse **Übergangszeit** in **späteren Veranlagungszeiträumen** gewährt, sind diese für die Beurteilung der Hauptleistung als einer zusammengeballten Entschädigung unschädlich, wenn sie **weniger als 50 % der Hauptleistung** betragen. Die Vergleichsrechnung ist hier durch einen Vergleich der Einnahmen vorzunehmen. Zusatzleistungen aus Gründen der sozialen Fürsorge sind beispielsweise solche Leistungen, die der (frühere) Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zur Erleichterung des Arbeitsplatz- oder Berufswechsels oder als Anpassung an eine dauerhafte Berufsaufgabe und Arbeitslosigkeit erbringt. Sie setzen keine Bedürftigkeit des entlassenen Arbeitnehmers voraus. Soziale Fürsorge ist allgemein im Sinne der Fürsorge des Arbeitgebers für seinen früheren Arbeitnehmer zu verstehen. Ob der Arbeitgeber zu der Fürsorge arbeitsrechtlich verpflichtet ist, ist unerheblich. Derartige ergänzende Zusatzleistungen aus sozialer Fürsorge können z. B. sein

- die Übernahme von Kosten für eine Outplacement-Beratung (BFH-Urteil vom 14.8.2001, BStBl. 2002 II S. 180; vgl. auch das Stichwort „Outplacement-Beratung“);
- Zuschüsse zur befreienden Lebensversicherung (BFH-Urteil vom 24.1.2002, BFH/NV 2002 S. 715; vgl. auch das Stichwort „Befreiende Lebensversicherung“);
- die befristete Übernahme von Versicherungsbeiträgen (BFH-Urteil vom 11.12.2002, BFH/NV 2003, S. 607);
- Zahlungen zur Verwendung für die Altersversorgung (BFH-Urteil vom 15.10.2003, BStBl. 2004 II S. 264);
- die befristete Zahlung von **Zuschüssen zum Arbeitslosengeld** (BFH-Urteil vom 24.1.2002, BStBl. 2004 II S. 442, vgl. die nachfolgenden Beispiele A und C);
- die befristete **Weiterbenutzung des Firmenwagens** (BFH-Urteil vom 3.7.2002, BStBl. 2004 II S. 447, vgl. das nachfolgende Beispiel B);
- die Zahlung einer Jubiläumszuwendung nach dem Ausscheiden, die der Arbeitnehmer bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erhalten hätte (BFH-Urteil vom 14.5.2003, BStBl. 2004 II S. 451).

Die aus sozialer Fürsorge erbrachten Entschädigungszusatzleistungen, die in **späteren Kalenderjahren** zufließen, sind im Zeitpunkt des Zuflusses vorbehaltlich einer Steuerbefreiungsvorschrift für diese Leistung **regulär** und nicht ermäßigt zu **versteuern** (vgl. die nachfolgenden Beispiele A und B).

Beispiel A
Das Dienstverhältnis wird zum 30. 6. 2024 aufgelöst. Danach ist der Arbeitnehmer arbeitslos. Der Arbeitnehmer erhält eine steuerpflichtige Abfindung von 100 000 €. Außerdem wird vereinbart, dass der Arbeitnehmer für die Zeit der Arbeitslosigkeit, längstens bis zum 30. 6. 2025 einen monatlichen Zuschuss von 500 € erhält.
Der monatliche Zuschuss zum Arbeitslosengeld im Jahr 2025 beruht auf Fürsorgeerwägungen des Arbeitgebers und ist angesichts seiner Höhe (2,91 % der Hauptleistung) nicht schädlich für die Anwendung der Fünftelregelung. Sowohl die Abfindung in Höhe von 100 000 € als auch der im Jahr 2024 gezahlte Zuschuss in Höhe von 3000 € (6 Monate x 500 €) sind ermäßigt zu besteuern. Der im Jahr 2025 gezahlte Zuschuss von 3000 € ist dem normalen Lohnsteuerabzug nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers zu unterwerfen.

Beispiel B
Auf Veranlassung des Arbeitgebers wird einem leitenden Angestellten zum 31. 12. 2023 vorzeitig gekündigt. Der Arbeitnehmer erhält aufgrund der Aufhebungsvereinbarung neben einer noch in 2023 gezahlten einmaligen Barabfindung in Höhe von 150 000 € zusätzlich den ihm zustehenden Firmenwagen für weitere zwei Jahre zur privaten Nutzung überlassen.
Die Firmenwagen-Überlassung nach Auflösung des Dienstverhältnisses ist Bestandteil der Auflösungsvereinbarung. Die Kfz-Gestellung beruht im weitesten Sinne auf Fürsorgeerwägungen des Arbeitgebers. Sie ist daher nicht schädlich für eine ermäßigte Besteuerung der einmaligen Barabfindung nach der Fünftelregelung, sofern sie 50 % der Hauptleistung nicht erreicht. Die geldwerten Vorteile aus der Kfz-Gestellung sind ab 2024 dem normalen Lohnsteuerabzug zu unterwerfen.

Wie bereits ausgeführt ist durch eine Vergleichsberechnung anhand der Einnahmen zu prüfen, ob die aus sozialer Fürsorge erbrachten Entschädigungszusatzleistungen **weniger als 50 % der Hauptleistung** betragen.

Beispiel C

Ein Arbeitnehmer erhält einen Monatslohn von 5000 €. Das Dienstverhältnis wird zum 30.6.2024 gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 100 000 € aufgelöst. Außerdem wird vereinbart, dass der Arbeitnehmer bis zum 30. 6. 2025 einen Zuschuss zum Arbeitslosengeld in Höhe von 3500 € monatlich erhält. Der Vergleich der Einnahmen ergibt Folgendes:

Arbeitslohn vom 1.1.–30.6.2024	30 000,— €
Abfindung	100 000,— €
monatlicher Zuschuss zum Arbeitslosengeld vom 1.7.–31.12.2024 in Höhe von (3500 € x 6 =)	21 000,— €
Entschädigung insgesamt (= Hauptentschädigung)	121 000,— €
Im Kalenderjahr 2025 erhält der Arbeitnehmer von seinem früheren Arbeitgeber einen monatlichen Zuschuss zum Arbeitslosengeld vom 1.1.–30.6.2025 in Höhe von insgesamt (3500 € x 6 =)	21 000,— €

Die im Jahr 2025 erhaltenen Zahlungen sind zusätzliche Entschädigungsleistungen, die aus sozialer Fürsorge für eine gewisse Übergangszeit gewährt wurden. Sie betragen 21 000 € = 17,36 % von 121 000 € (= Entschädigungshauptleistung) und sind damit unschädlich für die Beurteilung der Hauptleistung als zusammengeballte Entschädigung. Die im Jahr 2024 erhaltenen Entschädigungsleistungen von 121 000 € sind daher unter Anwendung der Fünftelregelung ermäßigt zu besteuern. Die im Jahr 2025 erhaltenen Zusatzleistungen von 21 000 € fallen nicht unter die Tarifbegünstigung und sind deshalb regulär zu versteuern.

c) Lebenslängliche Leistungen

Für lebenslängliche **Bar- und Sachleistungen** ist im sog. Abfindungs-Erlass des Bundesministeriums der Finanzen²⁾ ausdrücklich klargestellt worden, dass solche Leistungen nach § 24 Nr. 2 EStG zu den Einkünften aus der ehemaligen nichtselbstständigen Arbeit gehören und deshalb keinen Entschädigungscharakter haben. Sie sind daher für die ermäßigte Besteuerung einer Entlassungsentuschädigung unter Anwendung der Fünftelregelung unschädlich. Deshalb kommt die Anwendung der Fünftelregelung für einen Einmalbetrag auch dann in Betracht, wenn dem Arbeitnehmer im Rahmen der Ausscheidungsvereinbarung **erstmalig** lebenslang laufende Versorgungsbezüge zugesagt werden. Auch eine zu diesem Zeitpunkt erstmalig eingeräumte lebenslängliche Sachleistung, wie z. B. ein verbilligtes oder unentgeltliches lebenslängliches Wohnrecht, ist für die Anwendung der Fünftelregelung für einen Einmalbetrag unschädlich. Entscheidend ist also, ob es sich um **lebenslängliche Bar- und/oder Sachleistungen** handelt. Die Einräumung einer zeitlich befristeten Versorgungsleistung (z. B. eine Zeitrente) erfüllt diese Voraussetzungen nicht.

Werden betriebliche Versorgungszusagen durch die Kündigungsvereinbarung modifiziert, gelten die späteren Versorgungsleistungen, unabhängig von der zugesicherten Höhe, nicht als Entschädigungen. Denn die Zahlungen verfolgen einen lebenslänglichen Versorgungszweck; sie sind deshalb für die Anwendung der Fünftelregelung unschädlich. Wird z. B. bei Beginn der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung die lebenslängliche **Betriebsrente** trotz des vorzeitigen Ausscheidens des Arbeitnehmers **ungekürzt** gezahlt, schließt dies die Anwendung der Fünftelregelung für eine Entlassungsentuschädigung, die in einem Einmalbetrag gezahlt wird, nicht aus.

1) Randnummer 14 des BMF-Schreibens vom 1.11.2013 (BStBl. I S. 1326). Dieser sog. Abfindungs-Erlass des Bundesministeriums der Finanzen ist als Anlage zu H 34 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.
2) Randziffer 4 des BMF-Schreibens vom 1.11.2013 (BStBl. I S. 1326). Dieser sog. Abfindungs-Erlass des Bundesministeriums der Finanzen ist als Anlage zu H 34 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Beispiel

Ein Arbeitnehmer scheidet aufgrund eines Sozialplans mit 55 Jahren aus der Firma aus. Er erhält als Abfindung einen Einmalbetrag von 50 000 €. Außerdem verpflichtet sich der Arbeitgeber, die ab dem 65. Lebensjahr zugesagte Werksrente von monatlich 600 € ungekürzt zu zahlen, obwohl wegen des vorzeitigen Ausscheidens lediglich ein Betrag von 500 € monatlich er- und verdient wurde.

Die ungekürzte Zahlung der Betriebsrente führt nicht dazu, dass für den Einmalbetrag von 50 000 € die Anwendung der Fünftelregelung entfällt.

Wird im Zusammenhang mit der Auflösung des Dienstverhältnisses neben einer Einmalzahlung eine **(vorgezogene)** lebenslängliche **Betriebsrente** bereits ab dem Ausscheiden und vor Beginn der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt, schließt auch dies die Anwendung der Fünftelregelung für die Entlassungsentschädigung nicht aus. Dabei ist es unerheblich, ob die vorgezogene Betriebsrente gekürzt, ungekürzt oder erhöht geleistet wird. Wird ein (noch) verfallbarer Anspruch auf lebenslängliche Betriebsrente im Zusammenhang mit der Auflösung eines Dienstverhältnisses in einen unverfallbaren Anspruch umgewandelt, ist die Umwandlung des Anspruchs für die Anwendung der Fünftelregelung auf die Einmalzahlung ebenso unschädlich.

d) Absicherung des Arbeitgebers

Die Frage, ob die Entlassungsabfindung eine Zusammenballung von Einkünften darstellt und deshalb als Entschädigung unter Anwendung der Fünftelregelung ermäßigt besteuert werden kann, ist also insbesondere dann schwierig zu beantworten, wenn die Abfindung nicht in einem Betrag gezahlt wird oder dem Arbeitnehmer neben der Abfindung noch laufende Bezüge (ggf. Sachbezüge) nach Beendigung des Dienstverhältnisses zufließen. Um sich abzusichern, kann der Arbeitgeber bei seinem Betriebsstättenfinanzamt eine kostenlose Anrufungsauskunft einholen (vgl. das Stichwort „Auskunft“). Der Arbeitgeber kann aber auch in den Auflösungsvertrag eine entsprechende Klausel aufnehmen, die folgenden Wortlaut haben könnte:

„Fordert das Finanzamt aufgrund von Vereinbarungen in diesem Aufhebungsvertrag Lohn- und Kirchensteuer sowie Solidaritätszuschlag vom Arbeitgeber nach, verpflichtet sich der Arbeitnehmer zur Erstattung dieser nachgeforderten Steuerbeträge an den Arbeitgeber.“

Eine solche Vereinbarung ist aber im Hinblick auf die wirtschaftliche Situation des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber mit einem Risiko verbunden.

9. Vergleichsberechnung

Das Erfordernis der Zusammenballung verlangt zum einen das Zufließen in einem Kalenderjahr und zum anderen eine Zusammenballung von Einkünften **im Vergleich zu den wegfallenden Einnahmen**. Eine Zusammenballung von Einkünften liegt nur dann vor, wenn

- durch die Entschädigung der bis zum Jahresende wegfallende Arbeitslohn **überschritten** wird (und sei es auch nur um einen Euro) **oder**
- im Jahr des Zuflusses der Entschädigung noch **weitere Einkünfte** erzielt werden, die der Arbeitnehmer nicht bezogen hätte, wenn das Dienstverhältnis ungestört fortgesetzt worden wäre und er dadurch mehr erhält, als er bei einem normalen Ablauf der Dinge erhalten hätte. Allein ein Tätigkeitswechsel (z. B. vom Arbeitnehmer zum Selbstständigen) genügt für die Anwendung der Fünftelregelung nicht, wenn es hierdurch nicht zu einer Steigerung der Gesamteinkünfte kommt (BFH-Urteil vom 8.4.2014, BFH/NV 2014 S. 1358).

Bei der Berechnung der Einkünfte, die der Arbeitnehmer bezogen hätte, wenn das Dienstverhältnis ungestört fortgesetzt worden wäre, ist im Grundsatz auf die Einkünfte des Vorjahres abzustellen.

Diese im sog. Abfindungs-Erlass des Bundesministeriums der Finanzen¹⁾ vorgeschriebene **Vergleichsberechnung** wird im Veranlagungsverfahren nach Ablauf des Kalenderjahres vom Finanzamt anhand der **Einkünfte** des Arbeitnehmers vorgenommen, wobei negative Einkünfte (= Verluste) des Arbeitnehmers aus einer neu aufgenommenen selbstständigen oder nichtselbstständigen Tätigkeit nicht zu berücksichtigen sind. Da dem Arbeitgeber eine Ermittlung der Einkünfte nicht zugemutet werden kann, ist im Abfindungs-Erlass zugelassen worden, dass der **Arbeitgeber die Vergleichsberechnung anhand der Einnahmen** aus nichtselbstständiger Arbeit, das heißt nach dem Bruttoarbeitslohn vornehmen kann. Außerdem kann er andere Einkünfte des Arbeitnehmers aus anderen Einkunftsarten ebenso außer Betracht lassen, wie Arbeitslohn, der dem Arbeitnehmer nach der Entlassung von einem anderen Arbeitgeber gezahlt wird. Der Arbeitgeber kann aber auch die nach Beendigung des Dienstverhältnisses erzielten Einkünfte in die Vergleichsberechnung einbeziehen. In die Vergleichsberechnung anhand des Bruttoarbeitslohns sind auch die dem Progressionsvorbehalt unterliegenden **positiven steuerfreien Lohnersatzleistungen** (z. B. Arbeitslosengeld, Kurzarbeitergeld) mit einzubeziehen, aber auch **pauschalbesteuerte Arbeitgeberleistungen**. Das bedeutet, dass z. B. weiterhin pauschal mit 20 % besteuerte Beiträge zu einer Direktversicherung in die Vergleichsberechnung mit einzubeziehen sind, was sich insbesondere in denjenigen Fällen zugunsten des Arbeitnehmers auswirkt, in denen der Arbeitgeber Beiträge zu Direktversicherungen im Jahr der Beendigung des Dienstverhältnisses im Rahmen der Vielfältigkeitsregelung pauschal besteuert hat.

Beispiel A

Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren am 30. Juni 2024 auf Veranlassung des Arbeitgebers die Auflösung des Dienstverhältnisses mit sofortiger Wirkung. Bei Einhaltung der Kündigungsfrist hätte der Arbeitnehmer noch bis 31. Dezember 2024 beschäftigt werden müssen. Der Monatslohn beträgt 5000 €. Das Weihnachtsgeld ist zeitanteilig zugesichert und wird in Höhe eines Monatslohns gezahlt. Der Arbeitnehmer erhält eine Entlassungsabfindung in Höhe von 35 200 €. Es ist folgende Vergleichsberechnung durchzuführen:

Ohne Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis wären dem Arbeitnehmer zugeflossen:

Monatslohn 5000 € × 12	=	60 000,— €
Weihnachtsgeld		5 000,— €
insgesamt		65 000,— €

Aufgrund des Ausscheidens sind dem Arbeitnehmer zugeflossen:

Monatslohn vom 1. 1. – 30. 6. (5000 € × 6 =)	30 000,— €
zeitanteiliges Weihnachtsgeld	2 500,— €
Entlassungsabfindung	35 200,— €
insgesamt	67 700,— €

Eine Zusammenballung von Einnahmen liegt vor, da die Vergleichsberechnung ergeben hat, dass der bis zum Jahresende wegfallende Arbeitslohn (= 32 500 €) durch die gezahlte Entschädigung (= 35 200 €) überschritten wird. Die Entlassungsabfindung in Höhe von 35 200 € kann deshalb unter Anwendung der Fünftelregelung ermäßigt besteuert werden.

Das Beispiel zeigt, dass die Zusammenballung von Einnahmen am einfachsten dadurch gesichert werden kann, dass die Abfindung so hoch angesetzt wird, dass der bis zum Jahresende wegfallende Arbeitslohn überschritten ist (und sei es auch nur um einen Euro).

Noch einfacher kann die für eine ermäßigte Besteuerung erforderliche Zusammenballung allerdings dann gesichert werden, wenn der Arbeitnehmer zum **Jahresende** ausscheidet und ihm die Abfindung **sofort ausgezahlt** wird.

1) Randziffer 9 ff. des BMF-Schreibens vom 1.11.2013 (BStBl. I S. 1326). Dieser sog. Abfindungs-Erlass des Bundesministeriums der Finanzen ist als Anlage zu H 34 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Beispiel B

Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren am 31. Dezember 2023 auf Veranlassung des Arbeitgebers die Auflösung des Dienstverhältnisses mit sofortiger Wirkung. Bei Einhaltung der Kündigungsfrist hätte der Arbeitnehmer noch bis 30. Juni 2024 beschäftigt werden müssen. Der Monatslohn beträgt 5000 €. Der Arbeitnehmer erhält eine Entlassungsabfindung in Höhe von 35 200 €. Wird die Abfindung noch am 31. Dezember 2023 ausgezahlt, liegt eine Zusammenballung ohne Weiteres vor. Wird die Abfindung erst im Januar 2024 ausgezahlt, ist folgende Vergleichsberechnung anhand der Einnahmen durchzuführen:

Einnahmen im Kalenderjahr 2023:

Jahresarbeitslohn 2023 (5000 € × 12) = 60 000,— €

Einnahmen im Kalenderjahr 2024:

laufender Arbeitslohn 0,— €
Entlassungsabfindung 35 200,— €

Der Vergleich ergibt, dass die im Kalenderjahr 2024 zufließenden Einnahmen niedriger sind als die Einnahmen des Jahres 2023. Eine Anwendung der Fünftelregelung auf den steuerpflichtigen Teil der Abfindung ist deshalb eigentlich nicht möglich.

In die Vergleichsberechnung sind aber die positiven steuerfreien Lohnersatzleistungen einzubeziehen. Sollte das im Kalenderjahr 2024 zu zahlende Arbeitslosengeld (60 000 € – 35 200 € =) 24 800 € übersteigen (auch nur um einen Euro), ergibt sich Folgendes:

Einnahmen in Kalenderjahr 2023:

Jahresarbeitslohn 2023 (5000 € × 12) = 60 000,— €

Einnahmen im Kalenderjahr 2024:

laufender Arbeitslohn 0,— €
Entlassungsabfindung 35 200,— €
Arbeitslosengeld 24 801,— €
Einnahmen insgesamt 60 001,— €

Der Vergleich ergibt, dass unter Einbeziehung des Arbeitslosengeldes die im Kalenderjahr 2024 zufließenden Einnahmen den Arbeitslohn des Jahres 2023 **übersteigen** (wenn auch nur um 1 €) mit der Folge, dass die Entlassungsabfindung in Höhe von 35 200 € unter Anwendung der Fünftelregelung ermäßigt besteuert werden kann. Im Veranlagungsverfahren wird allerdings die Fünftelregelung **unter Einbeziehung des Arbeitslosengeldes in den sog. Progressionsvorbehalt** berechnet, was auch zu einer Steuernachzahlung an das Finanzamt führen kann.

Beispiel C

Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren auf Veranlassung des Arbeitgebers die Auflösung des Dienstverhältnisses zum 30.6.2024; der Jahresarbeitslohn 2023 betrug 50 000 €. Die Entlassungsabfindung beträgt 15 000 €.

Die Entlassungsabfindung von 15 000 € übersteigt nicht den Betrag der entgehenden Einnahmen (= 25 000 €), sodass die Fünftelregelung für die Entlassungsabfindung eigentlich nicht in Betracht kommt.

Findet der Arbeitnehmer allerdings z. B. zum 1.7.2024 einen neuen Arbeitsplatz (Arbeitslohn bis Jahresende z. B. 25 000 €), kann er für die Entlassungsabfindung die Fünftelregelung bei seiner Einkommensteuer-Veranlagung beantragen, da unter Berücksichtigung des neuen Arbeitsverhältnisses die Einkünfte 2024 in Höhe von 63 770 € (25 000 € + 15 000 € + 25 000 € abzüglich 1230 € Arbeitnehmer-Pauschbetrag) die Einkünfte 2023 in Höhe von 48 770 € (50 000 € abzüglich 1230 €) übersteigen.

Beispiel D

Auflösung des Dienstverhältnisses im März 2024 – Einnahmen i. S. d. § 19 EStG bis dahin 17 000 €, die Entlassungsabfindung beträgt 46 000 €. Anschließend Bezug von Arbeitslosengeld (April 2024 bis Oktober 2024) 9000 €. Gründung eines Gewerbebetriebs im November 2024 (Einkünfte: Verlust von 15 000 €).

Vergleich:

– Jahr 2023

Einkünfte i. S. d. § 19 EStG (65 000 € ./ . 1230 €) 63 770 €
Einkünfte aus den übrigen Einkunftsarten 0 €
Summe 63 770 €

– Jahr 2024

Einkünfte i. S. d. § 19 EStG aus bisherigem Dienstverhältnis (17 000 € ./ . 1230 €) 15 770 €
Entlassungsabfindung 46 000 €
tatsächlich bezogenes Arbeitslosengeld 9 000 €
Summe 70 770 €

Die Entlassungsabfindung (46 000 €) übersteigt nicht den Betrag der entgehenden Einnahmen (65 000 € ./ . 17 000 €) in Höhe von 48 000 €.

Nach dem Vergleich der Einkünfte aus dem früheren Dienstverhältnis des Jahres 2023 (63 770 €) mit den Einkünften des Jahres 2024, die in Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis (Arbeitslohn und Entschädigung) und dessen Auflösung (Arbeitslosengeld) stehen

(70 770 €), liegt jedoch eine Zusammenballung von Einkünften im Jahr 2024 vor.

Die negativen Einkünfte aus dem neu aufgenommenen Gewerbebetrieb sind nicht zu berücksichtigen, da sie nicht im Zusammenhang mit der früheren Tätigkeit stehen.

Der Bundesfinanzhof lehnt es aber ab, ausschließlich auf die **Verhältnisse des Vorjahres** abzustellen, wenn die Einnahmesituation durch **außergewöhnliche Ereignisse** geprägt ist und sich daraus keine Vorhersagen für einen unterstellten normalen Verlauf bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ableiten lassen. Im Streitfall hatte der als Anlageberater tätige Arbeitnehmer im Jahr vor seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis eine **ungewöhnlich hohe Provision** erhalten, die auf einem besonders hohen Anlagebetrag eines Neukunden beruhte. Ein Abstellen ausschließlich auf das Vorjahr hätte daher dazu geführt, dass die Abfindung mangels Zusammenballung von Einkünften nicht nach der Fünftelregelung zu besteuern gewesen wäre. Der Bundesfinanzhof hat es daher nicht beanstandet, dass das Finanzgericht im Streitfall auf die **Verhältnisse der letzten drei Jahre** vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis abgestellt und nach dieser Durchschnittsberechnung die Fünftelregelung gewährt hat (BFH-Urteil vom 27.1.2010, BStBl. 2011 II S. 28). Die Finanzverwaltung folgt der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs.¹⁾

10. Nachzahlung von Entschädigungsleistungen

Die ermäßigte Besteuerung unter Anwendung der Fünftelregelung entfällt regelmäßig dann, wenn die Entlassungsabfindung nicht in einem Kalenderjahr zufließt. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in einem späteren Kalenderjahr noch eine **Nachzahlung** auf die ursprünglich vereinbarte Abfindung leistet. Leistet der Arbeitgeber z. B. einen weiteren Teilbetrag in einem von der Zahlung des Abfindungsbetrags abweichenden Kalenderjahr, kann – ggf. rückwirkend – die Anwendung der Fünftelregelung entfallen. Eine bereits bestandskräftige Einkommensteuer-Veranlagung wird dann von der Finanzverwaltung nach § 175 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AO berichtigt, weil die Nachzahlung ein Ereignis ist, das nachträglich eintritt und die steuerliche Wirkung für die Vergangenheit hat. Denn die Nachzahlung bewirkt, dass die ursprünglich in einem Kalenderjahr zusammengeballte Entschädigung nunmehr auf mehrere Kalenderjahre verteilt wird. Dieses rückwirkende Ereignis zwingt zur Änderung des bestandskräftigen Steuerbescheids. Ein solches Ergebnis lässt sich nur dann vermeiden, wenn zunächst eine höhere Gesamtabfindung unter der auflösenden Bedingung gezahlt wird, dass der Arbeitnehmer bei bestimmten Leistungen von dritter Seite einen Teil der Abfindung zurückzahlen muss (vgl. hierzu auch das Stichwort „Rückzahlung von Arbeitslohn“ unter Nr. 9). Eine solche Vorgehensweise ist allerdings für den Arbeitgeber im Hinblick auf die (spätere) wirtschaftliche Situation beim Arbeitnehmer mit einem Risiko verbunden.

Da es Fälle gibt, in denen eine Nachzahlung auf die ursprünglich vereinbarte Abfindung von Umständen abhängig ist, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, enthält der sog. Abfindungs-Erlass des Bundesministeriums der Finanzen²⁾ für solche Fälle folgende Billigkeitsregelung:

Da die ermäßigte Besteuerung eine Zusammenballung von Einkünften voraussetzt, ist das Interesse der Vertragsparteien im Regelfall darauf gerichtet, dass der Zufluss der Abfindung planmäßig in einem Kalenderjahr erfolgt.

1) Randnummer 11 Satz 6 des BMF-Schreibens vom 1.11.2013 (BStBl. I S. 1326). Dieser sog. Abfindungs-Erlass des Bundesministeriums der Finanzen ist als Anlage zu H 34 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.
2) Randziffer 16 ff. des BMF-Schreibens vom 1.11.2013 (BStBl. I S. 1326). Dieser sog. Abfindungs-Erlass des Bundesministeriums der Finanzen ist als Anlage zu H 34 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Findet bei

- einer versehentlich zu niedrigen Auszahlung der Entschädigung **oder**
- einer Nachzahlung aufgrund eines Rechtsstreits

ein **planwidriger Zufluss** in mehreren Kalenderjahren statt, obwohl die Vereinbarungen eindeutig auf einen einmaligen Zufluss gerichtet waren, ist **auf Antrag des Arbeitnehmers** eine Korrektur im Veranlagungsverfahren möglich. Das bedeutet, dass die Nachzahlung auf Antrag des Arbeitnehmers in den Veranlagungszeitraum zurückbeziehen ist, in dem der ermäßigt besteuerte Hauptteil der Abfindung zugeflossen ist. Die ermäßigte Besteuerung wird bei dieser Änderung nach § 163 AO aus Billigkeitsgründen auf die **gesamte** Entschädigung (Hauptentschädigung zuzüglich Korrekturbetrag) angewendet. Stellt der Arbeitnehmer diesen Antrag nicht, wird die ermäßigte Besteuerung mangels Zusammenballung rückwirkend versagt und eine ggf. bestandskräftige (= eigentlich nicht mehr änderbare) Veranlagung für den betreffenden Veranlagungszeitraum zum Nachteil des Arbeitnehmers rückwirkend nach § 175 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AO geändert.

Die Anwendung der geschilderten Billigkeitsregelung ist auf die Fälle beschränkt, in denen die Entschädigung entweder **versehentlich** zu niedrig ausgezahlt wurde oder es aufgrund eines **Rechtsstreits** zu einer Nachzahlung kommt. Eine versehentlich zu niedrige Auszahlung kann sich z. B. aufgrund eines Rechenfehlers ergeben, der erst im Laufe eines späteren Kalenderjahres erkannt wird und dementsprechend der Differenzbetrag nachgezahlt wird. Eine ursprünglich unzutreffende rechtliche Beurteilung zur Höhe der Entlassungsabfindung ist kein „Versehen“ in diesem Sinne. Häufiger sind die Fälle, in denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor Gericht über die Höhe der Abfindung streiten. Zahlt der Arbeitgeber – wie in diesen Fällen üblich – im Jahr des Ausscheidens nur den seiner Meinung nach zutreffenden Betrag und leistet er ggf. erst Jahre später aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung oder eines Vergleichs eine Nachzahlung, kann der Arbeitnehmer bei seinem Finanzamt den oben geschilderten Billigkeitsantrag stellen. Voraussetzung für die Anwendung der Billigkeitsregelung ist allerdings, dass der ausgeschiedene Arbeitnehmer keinen Ersatzanspruch hinsichtlich einer aus der Nachzahlung resultierenden eventuellen ertragsteuerlichen Mehrbelastung gegenüber dem früheren Arbeitgeber hat.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer erhält in 2022 aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlassenen Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfindung in Höhe von 50 000 €. Aufgrund eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs in 2024 wird die Abfindungssumme auf 80 000 € erhöht und der Arbeitnehmer erhält eine Nachzahlung von 30 000 €.

Der Arbeitgeber hat den Betrag von 30 000 € in 2024 als sonstigen Bezug regulär zu besteuern und dem Finanzamt anzuzeigen, dass der Teilbetrag von 50 000 € in 2022 wegen fehlender Zusammenballung zu Unrecht ermäßigt besteuert worden ist (§ 41c Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 EStG). Vgl. das Stichwort „Anzeigepflichten des Arbeitgebers im Lohnsteuerverfahren“.

Der Arbeitnehmer hat aber die Möglichkeit, bei seinem Finanzamt eine Billigkeitsmaßnahme zu beantragen, dass auch der 2024 zugeflossene Teilbetrag in Höhe von 30 000 € in 2022 erfasst wird. Das Finanzamt ändert den ggf. bestandskräftigen Einkommensteuerbescheid 2022 und die Gesamtabfindung von 80 000 € wird in 2022 ermäßigt besteuert.

Bei der Einkommensteuer-Veranlagung 2024 ist die Nachzahlung von 30 000 € nicht als Bruttoarbeitslohn anzusetzen, weil sie ja 2022 versteuert worden ist. Auch die für den Betrag von 30 000 € einbehaltene Lohnsteuer ist u. E. auf die Einkommensteuer 2022 anzurechnen und ggf. (anteilig) zu erstatten.

Auch durch eine Änderung der Sozialgesetzgebung oder durch eine Änderung der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ist in bestimmten Fällen im Nachhinein in bereits bestehende Entschädigungsvereinbarungen eingegriffen und vom Arbeitgeber eine Nachzahlung auf die ursprünglich festgesetzte Abfindung geleistet worden. Der sog. Abfindungs-Erlass des Bundesministeriums der Fi-

nzen lässt deshalb in folgenden Fällen weitere Sonderregelungen zu:

- vom Arbeitgeber übernommene Rentenversicherungsbeiträge nach § 187a SGB VI;
- Nachteilsausgleich wegen Rentenminderung bei Altersteilzeit.

Diese Sonderfälle sind – neben der (teilweisen) Rückzahlung der Abfindung durch den Arbeitnehmer – unter der nachfolgenden Nr. 11 erläutert.

11. Sonderfälle**a) Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen durch den Arbeitgeber nach § 187a SGB VI**

Die Hälfte der vom Arbeitgeber freiwillig übernommenen Rentenversicherungsbeiträge im Sinne des § 187a SGB VI, durch die Rentenminderungen bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente gemildert oder vermieden werden können, ist steuerfrei (§ 3 Nr. 28 EStG) und unterliegt auch nicht dem Progressionsvorbehalt (vgl. dieses Stichwort). Die Berechtigung zur Zahlung dieser Beiträge und damit die Steuerfreistellung setzen voraus, dass der Versicherte erklärt, eine solche Rente zu beanspruchen. Die Steuerfreistellung ist auf **die Hälfte der insgesamt geleisteten zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge** begrenzt, da auch Pflichtbeiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Rentenversicherung nur in Höhe des halben Gesamtbeitrags steuerfrei sind.

Beispiel A

Um Rentenabschläge zu vermeiden ermittelt die Deutsche Rentenversicherung für den Arbeitnehmer A einen maximalen Beitrag nach § 187a SGB VI in Höhe von 80 000 €. A erhält ein Abfindungsgebot seines Arbeitgebers in Höhe von 40 000 €. Der Arbeitgeber zahlt diesen Betrag von 40 000 € als Ausgleichsbetrag in die Deutsche Rentenversicherung ein. A zahlt selbst nichts ein.

Der Betrag von 40 000 € ist nach § 3 Nr. 28 EStG lediglich in Höhe von 20 000 € steuerfrei (50% von 40 000 € = 20 000 €). Der übersteigende Betrag in Höhe von ebenfalls 20 000 € ist steuerpflichtig.

Beispiel B

Die Deutsche Rentenversicherung ermittelt einen maximalen Beitrag nach § 187a SGB VI in Höhe von 50 000 €. Der Arbeitgeber zahlt für A die Abfindung in Höhe von 35 000 € als Ausgleichsbetrag an die Deutsche Rentenversicherung.

Der Betrag von 35 000 € ist in Höhe von 17 500 € nach § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei (50% von 35 000 € = 17 500 €) und in Höhe von 17 500 € steuerpflichtig.

b) Nachteilsausgleich wegen Rentenminderung bei Altersteilzeit

Die vom Arbeitgeber zusätzlich geleisteten Rentenversicherungsbeiträge nach § 187a SGB VI einschließlich darauf entfallender, ggf. vom Arbeitgeber getragener Steuerabzugsbeträge sind Teil der Entlassungsabfindung, die im Zusammenhang mit der Auflösung eines Dienstverhältnisses geleistet wird. Leistet der Arbeitgeber diese Beiträge über mehrere Jahre in **Teilbeträgen**, ist dies im Grundsatz für die Anwendung der Fünftelregelung schädlich, da keine Zusammenballung von Einkünften vorliegt.

Nach dem sog. Abfindungs-Erlass des Bundesministeriums der Finanzen¹⁾ wird aber aus Billigkeitsgründen eine Ratenzahlung bei den zusätzlich vom Arbeitgeber geleisteten Rentenversicherungsbeiträgen als unschädlich für die Anwendung der ermäßigten Besteuerung auf den Einmalbetrag angesehen. Eine dem Arbeitnehmer zusätzlich zu den ratenweise geleisteten Rentenversicherungsbeiträgen zugeflossene Entlassungsabfindung (Einmalbetrag) kann deshalb **auf Antrag** des Arbeitnehmers ermäßigt besteuert werden.

1) Randnummer 21 des BMF-Schreibens vom 1.11.2013 (BStBl. I S. 1326). Dieser sog. Abfindungs-Erlass des Bundesministeriums der Finanzen ist als Anlage zu H 34 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

c) Rückzahlung von Abfindungen

Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs ist die Rückzahlung einer Abfindung im Rückzahlungsjahr als negative Einnahme zu behandeln (BFH-Urteil vom 4.5.2006, BStBl. II S. 911). Das gilt selbst dann, wenn sie im Zuflussjahr ermäßigt besteuert worden ist (vgl. auch „Rückzahlung von Arbeitslohn“ unter Nr. 9). Eine Rückzahlung von Arbeitslohn ist kein rückwirkendes Ereignis (vgl. hierzu § 175 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AO), das zur Änderung des Einkommensteuerbescheids im Zuflussjahr berechtigt. Das steuerliche Zu- und Abflussprinzip hat in den Fällen der Rückzahlung von Abfindungen Vorrang.

Durch die Sichtweise des Bundesfinanzhofs kann sich für den Arbeitnehmer eine Steuerentlastung ergeben (Versteuerung der Einnahme mit dem ermäßigten Steuersatz; Auswirkung der Rückzahlung mit dem „vollen“ Steuersatz).

12. Aufzeichnungs- und Bescheinigungspflichten bei Abfindungen

Im Lohnkonto ist der nach der Fünftelregelung ermäßigt besteuerte Betrag gesondert einzutragen.

Bei der Bescheinigung des Bruttoarbeitslohns in Zeile 3 der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung 2024 ist darauf zu achten, dass in dem dort bescheinigten Bruttoarbeitslohn eine ermäßigt besteuerte Entlassungsentschädigung nicht enthalten sein darf. Die ermäßigt besteuerte Entlassungsentschädigung ist vielmehr in Zeile 10 und die hierauf entfallenden Steuerabzüge in den Zeilen 11 bis 14 der Lohnsteuerbescheinigung 2024 einzutragen.

Beispiel A
Arbeitnehmer A (monatlicher Bruttoarbeitslohn 3000 €) wird zum 30.6.2024 entlassen und erhält eine Abfindungszahlung von 25 000 €. Die Abfindungszahlung von 25 000 € kann nach der Fünftelregelung ermäßigt besteuert werden, da sie die bis zum Jahresende entfallenden Einnahmen (6 x 3000 € = 18 000 €) übersteigt. Der Betrag von 25 000 € ist in Zeile 10 der Lohnsteuerbescheinigung 2024 zu bescheinigen und darf im Bruttoarbeitslohn in Zeile 3 nicht enthalten sein. Die darauf entfallenden Steuerabzugsbeträge sind in den Zeilen 11 bis 14 einzutragen.

Hat der Arbeitgeber eine Entlassungsabfindung nicht ermäßigt besteuert, weil die Vergleichsberechnung mangels Kenntnis der übrigen Einkünfte oder Einnahmen des Arbeitnehmers zu keiner Zusammenballung von Einkünften führt, soll der Arbeitgeber die Entlassungsabfindung in Zeile 19 der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung 2024 eintragen. Aufgrund der Eintragung in Zeile 19 kann der Arbeitnehmer die ermäßigte Besteuerung noch nachträglich im Veranlagungsverfahren beantragen. Der in Zeile 19 eingetragene Betrag muss zudem in dem in Zeile 3 bescheinigten Bruttoarbeitslohn enthalten sein. Die darauf entfallenden Steuerabzugsbeträge sind in den Zeilen 4 bis 7 der Lohnsteuerbescheinigung 2024 einzutragen.

Beispiel B
Wie Beispiel A. Die Abfindungszahlung beträgt 15 000 €. Der Arbeitgeber hat keine Kenntnis, in welchem Umfang der Arbeitnehmer nach Beendigung des Dienstverhältnisses neue Einkünfte erzielt. Die Abfindungszahlung von 15 000 € kann nicht nach der Fünftelregelung ermäßigt besteuert werden, da sie die bis zum Jahresende entfallenden Einnahmen (6 x 3000 € = 18 000 €) nicht übersteigt. Der Betrag von 15 000 € soll in Zeile 19 der Lohnsteuerbescheinigung 2024 bescheinigt werden und muss im Bruttoarbeitslohn in Zeile 3 enthalten sein. Die darauf entfallenden Steuerabzugsbeträge sind in den Zeilen 4 bis 7 einzutragen.

13. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Abfindungen

a) Allgemeines

Sozialversicherungsbeiträge sind nur vom Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV, also von Einnahmen für eine aktive Beschäftigung abzuführen. Das Bundessozialgericht hat durch Urteil vom 21.2.1990 – 12 RK 20/88 – ent-

schieden, dass Entlassungsabfindungen, die für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten gezahlt werden, kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellen und daher nicht der Beitragspflicht in der Sozialversicherung unterliegen. Dabei kommt es nicht darauf an, zu welchem Zeitpunkt die Abfindung ausgezahlt wird. Es ist also unerheblich, ob dies im letzten Monat der Beschäftigung oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschieht. Zahlungen zur **Abgeltung vertraglicher Ansprüche**, die der Arbeitnehmer **bis zum Zeitpunkt der Beendigung** der Beschäftigung **erworben hat** (z. B. Nachzahlung von Arbeitslohn sowie Urlaubsabgeltungen), sind dagegen als Arbeitsentgelt dem beendeten Beschäftigungsverhältnis zuzuordnen.

ja ja

Eine einheitliche Abfindung muss ggf. entsprechend aufgeteilt werden. Derjenige Teil der Abfindung, der für die **Zeit nach der Auflösung** des Dienstverhältnisses gezahlt wird, **unterliegt nicht der Beitragspflicht** zur Sozialversicherung; er ist also steuerpflichtig aber beitragsfrei (vgl. auch das Beispiel unter der nachfolgenden Nr. 15).

ja nein

b) Fortbestand des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses bei Verzicht des Arbeitgebers auf die Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts

Das Bundessozialgericht hat in ständiger Rechtsprechung für den Fortbestand eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses gefordert, dass einerseits der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft gegen die vereinbarte Vergütung dem Arbeitgeber zur Verfügung stellt und andererseits der Arbeitgeber seine Dispositionsbefugnis bzw. Verfügungsgewalt gegenüber dem Arbeitnehmer bzw. dessen Arbeitskraft rechtlich und tatsächlich ausübt (vgl. u. a. BSG-Urteil vom 31.8.1976 – 12/3/12 RK 20/74 – USK 7698). Während die Dienstbereitschaft des Arbeitnehmers und die Dispositionsbefugnis des Arbeitgebers bei vorübergehenden Arbeitsunterbrechungen mit Entgeltzahlung – wie etwa bei bezahltem Urlaub oder Entgeltfortzahlung im Falle der Arbeitsunfähigkeit – unzweifelhaft weiterhin vorhanden sind und damit auch von einem Weiterbestehen des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses auszugehen ist, schreibt § 7 Abs. 3 SGB IV ausdrücklich vor, dass ein Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt als fortbestehend gilt, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt (z. B. bei unbezahltem Urlaub, Arbeitsbummelei, Streik oder Aussperrung) fort dauert, jedoch nicht länger als einen Monat. Darüber hinaus wird von einem Fortbestand des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ausgegangen, wenn durch Arbeitsgerichtsurteil oder arbeitsgerichtlichen Vergleich (z. B. bei Umwandlung einer fristlosen in eine fristgerechte Kündigung) das Ende des Arbeitsverhältnisses auf einen Zeitpunkt nach dem letzten Arbeitstag festgelegt und dem Arbeitnehmer für die Zeit nach Beendigung der tatsächlichen Arbeitsleistung das bisherige Arbeitsentgelt oder ein Teilarbeitsentgelt gezahlt wird; in diesen Fällen besteht das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis bis zu dem durch Urteil oder Vergleich festgesetzten Ende des Arbeitsverhältnisses fort. Außerdem besteht auch bei einer Insolvenz des Arbeitgebers für die von der Arbeit freigestellten und weiterhin dienstbereiten Arbeitnehmer das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens bis zum Ablauf der für das Arbeitsverhältnis maßgebenden gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist fort.

Das Bundessozialgericht hat in zwei Urteilen vom 24.9.2008 (B 12 KR 22/07 R und B 12 KR 27/07 R) klargestellt und verdeutlicht, dass in diesem Zusammenhang eine Beschäftigung nicht stets den Vollzug des zugrunde liegenden Rechtsverhältnisses durch tatsächliche Erbringung von Arbeit voraussetzt.

Insofern ist bei sogenannten **Abwicklungsverträgen**, bei denen der Arbeitgeber unwiderruflich auf sein Weisungs-

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

recht verzichtet und den Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freistellt, bei weiterer Zahlung des Arbeitsentgeltes weiterhin von einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis auszugehen.

Anders gestaltet sich die versicherungsrechtliche Beurteilung ggf. bei Aufhebungsvertrag und arbeitsgerichtlichem Vergleich oder Urteil nach einer Kündigung.

Aufhebungsvertrag

Mit einem Aufhebungsvertrag beenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt. Dies erfolgt unabhängig von bestehenden Kündigungsfristen. Im Gegensatz zum Abwicklungsvertrag endet hier also das arbeitsrechtliche Verhältnis durch den Aufhebungsvertrag. Dadurch wird auch das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis, das heißt das bestehende Versicherungsverhältnis beendet.

Häufig sind mit einem solchen Aufhebungsvertrag Abfindungszahlungen des Arbeitgebers verbunden. Diese Abfindungen – die sich in aller Regel nach dem zuletzt erzielten Arbeitsentgelt berechnen – sollen den Verlust des Arbeitsplatzes ausgleichen; sie stellen also Zahlungen für die Zeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses dar. Hierzu hat das Bundessozialgericht entschieden, dass solche Zahlungen kein Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung darstellen (vgl. die Erläuterungen unter dem vorstehenden Buchstaben a).

Änderung einer fristlosen Kündigung durch Vergleich oder Urteil

Der Arbeitnehmer hat das Recht, gegen eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber das Arbeitsgericht anzurufen. Diese Kündigungsschutzklage ist die einzige Möglichkeit für den Arbeitnehmer, gegen eine solche Kündigung vorzugehen. Die Frist für eine solche Klage beträgt in der Regel drei Wochen. Durch die fristlose Kündigung endet zunächst sowohl das Arbeitsverhältnis als auch das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis. Wird durch ein Arbeitsgerichtsurteil oder einen arbeitsgerichtlichen Vergleich das Ende des Arbeitsverhältnisses auf einen Zeitpunkt nach der fristlosen Kündigung festgelegt, besteht auch das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis für diese Zeit weiter, wenn dem Arbeitnehmer zumindest ein Teil seines ihm für diese Zeit zustehenden Arbeitsentgelts noch zu zahlen ist.

14. Auswirkung von Entlassungsabfindungen auf das Arbeitslosengeld

Entlassungsabfindungen können unterschiedlichste Auswirkungen auf die Gewährung von Arbeitslosengeld haben. Je nach Lage des Einzelfalls kann es zu einem (teilweisen) Ruhen des Anspruchs, einer Sperrzeit oder aber auch zu einer Erstattungspflicht des Arbeitgebers hinsichtlich der Leistungen der Agentur für Arbeit kommen. Es ist dringend zu empfehlen, in Zweifelsfällen eine verbindliche Auskunft hierüber von der zuständigen Arbeitsagentur einzuholen.

15. Berechnungsbeispiel zur Besteuerung des steuerpflichtigen Teils einer Abfindung

Die Anwendung der lohnsteuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen soll folgendes Beispiel einer Lohnabrechnung mit Entlassungsabfindung und Urlaubsabgeltung verdeutlichen.

Beispiel
Ein Angestellter mit einem Monatslohn von 5400 € hat die Steuerklasse III/0 sowie das Religionsmerkmal rk. Er ist privat krankenversichert; seine Beiträge hat er dem Arbeitgeber nicht nachgewiesen. Auf Veranlassung des Arbeitgebers wird das Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 2024 in gegenseitigem Einvernehmen gelöst. Nach der Auflösungsvereinbarung hat der Arbeitgeber folgende Leistungen zu erbringen:

– eine Urlaubsabgeltung, da der Arbeitnehmer im Kalenderjahr 2024 noch keinen Urlaub genommen hat in Höhe von	3 240,— €
– das anteilig auch für den Fall des Ausscheidens zugesicherte 13. Gehalt in Höhe von 5/12 von 5400 € =	2 250,— €
– eine pauschale Entschädigung für das Gehalt bis zum Ende der Kündigungsfrist (30. 11. 2024) und alle anderen für den Verlust des Arbeitsplatzes künftig entgehenden Einnahmen und sonstige Nachteile	40 000,— €

Urlaubsabgeltung

Kann der Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Freizeit gewährt werden, ist er abzugelten. Die Urlaubsabgeltung wird wie das Urlaubsentgelt berechnet (vgl. diese beiden Stichwörter). Bei einem Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen ergibt sich ein Anspruch von 5/12 von 30 Arbeitstagen = 12,5 aufgerundet 13 Urlaubstage (aufzurunden sind Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben).

Abgeltungsbetrag: $\frac{\text{Monatsgehalt } 5400 \text{ €} \times 3 \times 13 \text{ Urlaubstage}}{65 \text{ Arbeitstage}} = 3240 \text{ €}$

Die Auszahlung der obigen Beträge erfolgt mit der Gehaltsabrechnung für Mai. Es ergibt sich folgende Lohnabrechnung:

Gehalt Mai	5 400,— €
Urlaubsabgeltung	3 240,— €
anteiliges 13. Gehalt	2 250,— €
Abfindung	40 000,— €
	50 890,— €
Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung	509,74 €
insgesamt	51 399,74 €

Abzüge:

Lohnsteuer für den laufenden Arbeitslohn	612,— €
Solidaritätszuschlag für den laufenden Arbeitslohn	0,— €
Kirchensteuer für den laufenden Arbeitslohn	48,96 €
Lohnsteuer für Urlaubsabgeltung u. 13. Gehalt	296,— €
Solidaritätszuschlag hierauf	0,— €
Kirchensteuer hierauf	23,68 €
Lohnsteuer für die Abfindung	7 820,— €
Solidaritätszuschlag hierauf	0,— €
Kirchensteuer hierauf	625,60 €
Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung	1 154,34 €
	10 580,58 €
Auszahlungsbetrag im Mai 2024	40 819,16 €
Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag	1 154,34 €

Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung

Der Angestellte ist bei einer privaten Krankenversicherung versichert (PKV-Mitglied). Der Zuschuss des Arbeitgebers zur Kranken- und Pflegeversicherung beträgt:

Beitragszuschuss zur Krankenversicherung: 8,15 % von 5175 € =	421,76 €
Beitragszuschuss zur Pflegeversicherung 1,7 % von 5175 €	87,98 €
Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung insgesamt	509,74 €

Der Zuschuss ist steuer- und beitragsfrei.

Berechnung der Lohnsteuer für den laufenden Arbeitslohn

laufendes Gehalt	5 400,— €
Lohnsteuer lt. Monatstabelle (Steuerklasse III/0)	612,— €
Solidaritätszuschlag (5,5 %)	0,— €
Kirchensteuer (8 %)	48,96 €

Berechnung der Lohnsteuer für die Urlaubsabgeltung und das anteilige 13. Gehalt

Zur Besteuerung eines sonstigen Bezugs vgl. das Berechnungsschema auf Seite 869 beim Stichwort „Sonstige Bezüge“ unter Nr. 5.

Zur Prüfung der Frage, welche Leistungen des Arbeitgebers als Abfindung anzusehen sind, ist auf die tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. 5. abzustellen. Danach rechnet das **anteilige 13. Gehalt** nicht zur Abfindung, da der Arbeitnehmer seinen Anspruch hierauf bereits bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses erlangt hat. Das Gleiche gilt für die **Urlaubsabgeltung**.

A

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Sowohl das anteilige 13. Gehalt als auch die Urlaubsabgeltung sind deshalb normal als sonstiger Bezug zu versteuern.

Es ist zunächst der voraussichtliche laufende Jahresarbeitslohn festzustellen.

bis 31. 5. gezahlter laufender Arbeitslohn
5400 € × 5 = 27 000,— €

Der für den Rest des Kalenderjahres noch anfallende laufende Arbeitslohn muss geschätzt werden. Wenn der Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis den Rest des Jahres arbeitslos ist, kann als laufender Jahresarbeitslohn der bis 31. 5. bezogene Arbeitslohn angesetzt werden.
maßgebender Jahresarbeitslohn somit 27 000,— €

Lohnsteuer nach Steuerklasse III/0 der Jahreslohnsteuertabelle 2024

a) vom maßgebenden Jahresarbeitslohn (27 000 €)	0,— €
b) vom maßgebenden Jahresarbeitslohn einschließlich Urlaubsabgeltung und anteiliges 13. Gehalt (27 000 € + 3240 € + 2250 €) = 32 490 €	296,— €
Lohnsteuer für diese sonstigen Bezüge	296,— €
Solidaritätszuschlag	0,— €
Kirchensteuer (8 % aus 296 €)	23,68 €

Berechnung der Lohnsteuer für die Abfindung

Als steuerbegünstigte Entschädigung ist dagegen die pauschale Abfindung zu behandeln 40 000,— €

Die Abfindung ist eine steuerbegünstigte Entschädigung, und es liegt eine Zusammenballung von Einkünften vor, da der Arbeitnehmer mit der Entschädigung mehr erhält (nämlich 40 000 € + 27 000 € + 3240 € + 2250 € = 72 490 €), als er bei normaler Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf des Kalenderjahrs erhalten würde. Bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses würde der Arbeitnehmer nicht 72 490 € erhalten, sondern lediglich (5400 € × 13 =) 70 200 €.

Die Abfindung kann unter Anwendung der Fünftelregelung ermäßigt besteuert werden. Es ergibt sich daher folgende Berechnung der Lohnsteuer:

Zunächst ist der laufende Jahresarbeitslohn zu ermitteln:

laufender Arbeitslohn (5400 € × 5 =)	27 000,— €
Urlaubsabgeltung	3 240,— €
anteiliges 13. Gehalt	2 250,— €
zusammen (= maßgebender Jahresarbeitslohn)	32 490,— €

Lohnsteuer nach Steuerklasse III/0 der Jahreslohnsteuertabelle 2024

a) vom maßgebenden Jahresarbeitslohn (32 490 €)	296,— €
b) vom maßgebenden Jahresarbeitslohn zuzüglich ein Fünftel der Abfindung (32 490 € + 8 000 € =) 40 490 €	1 860,— €
Die Lohnsteuer für ein Fünftel der Abfindung beträgt somit	1 564,— €
Die Lohnsteuer für die gesamte Abfindung beträgt (5 × 1564,— €)	7 820,— €
Solidaritätszuschlag	0,— €
Kirchensteuer (8 % aus 7 820 €)	625,60 €

Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge

Zur Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge vgl. das Stichwort „Einmalige Zuwendungen“.

Beitragspflicht besteht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Soweit die einmalig gezahlten Entgelte bereits erworbene Ansprüche abgelten, gehören sie zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt gehören somit:

Urlaubsabgeltung	3 240,— €
anteiliges 13. Gehalt	2 250,— €
zusammen	5 490,— €

Zur Beitragsabrechnung aus diesem Betrag ist der auf die Beschäftigungsdauer entfallende Teil der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung zu beachten.

Er beträgt für Januar bis Mai 5 × 7550 € = 37 750,— €

Der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze sind die im gleichen Zeitraum gezahlten beitragspflichtigen Entgelte gegenüberzustellen = das Monatsgehalt von 5400 € für 5 Monate 27 000,— €

Die Beitragsbemessungsgrenze ist somit noch nicht verbraucht in Höhe von 10 750,— €

Die anlässlich des Ausscheidens des Arbeitnehmers gezahlten einmaligen Zuwendungen in Höhe von 5490 € sind somit in voller Höhe beitragspflichtig. Bei einem Beitragssatz von (18,6 % + 2,6 % =) 21,2 % für Renten- und Arbeitslosenversicherung ergibt sich Folgendes:

laufendes Gehalt für Mai	5 400,— €
beitragspflichtiger Teil der Abfindung	5 490,— €
insgesamt	10 890,— €
hiervon 10,6 % Arbeitnehmeranteil	1 154,34 €
und 10,6 % Arbeitgeberanteil	1 154,34 €

Abführung der Sozialversicherungsbeiträge

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber hat sowohl den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmerbeitrag (= Gesamtsozialversicherungsbeitrag) zusammen mit der Insolvenzgeldumlage monatlich zum Fälligkeitstermin unaufgefordert an die Krankenkasse abzuführen.

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag und die Umlage für das Insolvenzgeld sind an die zuständige **Einzugsstelle** zu zahlen. Für die Beantwortung der Frage, welche Einzugsstelle zuständig ist, gilt Folgendes:

- Bei Krankenversicherungspflichtigen ist die gesetzliche Krankenkasse Einzugsstelle, bei der der Arbeitnehmer versichert ist (AOK, Betriebskrankenkasse, Innungskrankenkasse, Ersatzkasse oder die KNAPPSCHAFT).
- Ist der Arbeitnehmer nicht krankenversicherungspflichtig, aber freiwillig z. B. in einer Ersatzkasse versichert, so ist diejenige Krankenkasse Einzugsstelle für den Beitrag zur Renten- und Arbeitslosenversicherung, bei der die freiwillige Krankenversicherung besteht.
- Bei Arbeitnehmern, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist für den Einzug des Beitrags zur Renten- und Arbeitslosenversicherung die gesetzliche Krankenkasse zuständig, bei der der Arbeitgeber den Arbeitnehmer angemeldet hat.

Als Tag der Zahlung gilt bei Barzahlung der **Tag des Geldeingangs** und bei **Scheckzahlung**, Überweisung oder Einzahlung auf ein Konto der **Tag der Gutschrift** bei der Einzugsstelle.

Wenn die Beiträge und die Umlage nicht fristgerecht entrichtet werden, ist für jeden angefangenen Monat der Säumnis ein Säumniszuschlag von 1 % des rückständigen, auf 50 € nach unten abgerundeten Betrags, zu zahlen (§ 24 SGB IV).

2. Fälligkeit der Beiträge

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist nach § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats, in dem die Beschäftigung oder Tätigkeit, mit der das Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt, fällig. Er ist bis zum Fälligkeitstag entweder in tatsächlicher Höhe oder in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld zu zahlen; bei Zahlung in voraussichtlicher Höhe ist ein eventuell verbleibender Restbeitrag mit der nächsten Fälligkeit zu zahlen.

Die Beiträge sind zum Fälligkeitstag in tatsächlicher Höhe der Beitragsschuld zu zahlen, wenn das Arbeitsentgelt bereits fällig und die Entgeltabrechnung durchgeführt worden ist.

Soweit dem Arbeitgeber eine Abrechnung der tatsächlichen Beiträge nicht möglich ist, sind die Beiträge zum Fälligkeitstag grundsätzlich in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld zu zahlen, ein verbleibender Restbeitrag wird zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Darüber hinaus besteht seit 1.1.2017 nach § 23 Abs. 1 Satz 3 SGB IV die Möglichkeit, anstelle der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld den Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe der Beiträge des Vormonats zu zahlen, ein verbleibender Restbeitrag wird zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig.

Für die Fälligkeit der Pauschalbeiträge für versicherungsfreie oder von der Versicherungspflicht befreite geringfügig entlohnte Beschäftigte gilt die o.g. Fälligkeitsregelung ebenfalls. Soweit diese Beiträge im Rahmen des Haushaltsscheckverfahrens zu zahlen sind, sind die Beiträge für das in den Monaten Januar bis Juni erzielte Arbeitsentgelt am 31. Juli des laufenden Jahres und für das in den Monaten Juli bis Dezember erzielte Arbeitsentgelt am 31. Januar des folgenden Jahres fällig.

Die Fälligkeitsregelungen gelten auch für die **Umlagen U1 und U2 sowie die Insolvenzgeldumlage**.

3. Voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld

a) Allgemeines

Grundsätzlich stellt die Fälligkeitsregelung des § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV zunächst auf die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld aus der erbrachten Arbeitsleistung des Beschäftigten ab. Bei Zahlung gleichbleibender Arbeitsentgelte wird die Höhe der Beitragsschuld mit nachhaltiger Sicherheit bestimmt werden können, sodass im Allgemeinen die voraussichtliche Beitragsschuld gleichzeitig auch die endgültige Beitragsschuld darstellt. Es bedarf in diesen Fällen mithin keines Differenzbeitrag-Ausgleichs im Folgemonat.

b) Ermittlung

Die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld ist so zu bemessen, dass der Restbeitrag, der erst im Folgemonat fällig wird, so gering wie möglich bleibt. Dies wird dadurch erreicht, dass das Beitragssoll entweder in Form einer Fiktivberechnung auf der Grundlage des absehbaren Entgeltanspruchs jedes Arbeitnehmers im laufenden Monat oder auf der Grundlage des letzten Entgeltabrechnungszeitraums unter Berücksichtigung der eingetretenen Änderungen in der Form des Hinzutritts oder Austritts von Beschäftigten, der Arbeitstage bzw. Arbeitsstunden sowie der einschlägigen Entgeltermittlungsgrundlagen ermittelt wird.

Andere – im Ergebnis vergleichbare – Berechnungen sind zulässig, solange der gesetzlichen Intention Rechnung getragen wird, dass die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld keinen bloßen Abschlag darstellt, sondern der endgültigen Beitragsschuld nahezu entspricht.

Durchschnittsberechnungen sind dagegen grundsätzlich nicht als geeignetes Mittel anzusehen, um die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld zu ermitteln. Insoweit gilt es letztlich zu beachten, dass die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld keine Gesamtsumme aller Beiträge darstellt, sondern dem Grunde nach für jeden einzelnen Arbeitnehmer zu ermitteln ist und somit auch von Einzugsstelle zu Einzugsstelle separat festgestellt werden muss.

Die Parameter, nach denen die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld ermittelt wurde, sind zu dokumentieren. Die angewendeten Verfahrensvarianten zur Ermittlung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld müssen nur einmalig nachgewiesen werden. Je Anwendung muss zur Beitragsabrechnung allerdings nachprüfbar dokumentiert werden, welche Verfahrensvarianten angewendet wurde und welche Parameter zugeführt wurden.

c) Berücksichtigung variabler Arbeitsentgeltbestandteile

Bei der Ermittlung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld sind grundsätzlich auch variable Arbeitsent-

geltbestandteile zu berücksichtigen. Sofern variable Arbeitsentgeltbestandteile kontinuierlich zeitversetzt gezahlt werden und dem Arbeitgeber eine Berücksichtigung dieser Arbeitsentgelte bei der Beitragsberechnung für den Entgeltabrechnungszeitraum, in dem sie erzielt wurden, nicht möglich ist, können diese zur Beitragsberechnung dem Arbeitsentgelt des nächsten oder übernächsten Entgeltabrechnungszeitraumes hinzugerechnet werden. Für das Verfahren gelten die Vorgaben entsprechend Punkt 5 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des Verbandes der Deutschen Rentenversicherungsträger und der Bundesanstalt für Arbeit zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 16./17.1.1979 weiterhin (s. Anlage 1).

Sofern im öffentlichen Dienst Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, nach § 24 TVöD zeitversetzt ausgezahlt werden, ist für das Verfahren bei der Beitragsberechnung weiterhin Punkt 2 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des Verbandes der Deutschen Rentenversicherungsträger und der Bundesanstalt für Arbeit zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 20./21.3.1980 (s. Anlage 2) anzuwenden. Derartige Entgeltbestandteile sind mithin auch bei der Ermittlung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld zeitversetzt zu berücksichtigen.

d) Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt entstehen die Beitragsansprüche, sobald dieses ausgezahlt worden ist (§ 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Unter dem Gesichtspunkt der Beitragsfälligkeit in Höhe der voraussichtlichen Beitragsschuld kann die Fälligkeit der Beiträge aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt nicht allein am bloßen Vorgang der Auszahlung festgemacht werden. Vielmehr hat der Arbeitgeber bei der Ermittlung der voraussichtlichen Beitragsschuld für den Beitragsmonat festzustellen, ob die Einmalzahlung **mit hinreichender Sicherheit in diesem Beitragsmonat ausgezahlt wird**. Dieser Tatbestand wird dem Arbeitgeber zu dem Zeitpunkt, an dem er die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld festzustellen hat, in aller Regel bekannt sein. Deshalb werden die Beiträge aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt im Rahmen der Regelungen über die Höhe der voraussichtlichen Beitragsschuld in dem Monat fällig, in dem das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt ausgezahlt werden soll. Dies gilt auch dann, wenn die Einmalzahlung zwar noch in dem laufenden Monat, aber erst nach dem für diesen Monat geltenden Fälligkeitstermin ausgezahlt wird.

e) Beitragssoll

Die Fälligkeitsregelung des § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV stellt auf die voraussichtliche Beitragsschuld aus der erbrachten Arbeitsleistung des Beschäftigten ab und ordnet den Ausgleich des Restbeitrags, der sich aus der Differenz zwischen voraussichtlicher und tatsächlicher Beitragsschuld ergibt, im Folgemonat an.

Das Beitragssoll des jeweiligen Abrechnungsmonats, das im Beitragsnachweis abgebildet wird, umfasst dementsprechend

- die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld des jeweiligen Monats, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt, sowie
- einen verbleibenden Restbeitrag des Vormonats oder den Ausgleich einer eventuellen Überzahlung aus dem Vormonat.

Der verbleibende Restbeitrag führt mithin nicht rückwirkend zu einer Korrektur des Vormonat-Beitragssolls. Die beitragsrechtliche Zuordnung des sich aus dem Arbeitsentgelt ergebenden Beitrags bleibt jedoch unberührt, das heißt, der verbleibende Restbeitrag bleibt dem Ursprungs-

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

monat der Arbeitsleistung zugeordnet; dementsprechend gelten auch die Beitragsfaktoren des Monats der beitragsrechtlichen Zuordnung und nicht die des Monats, für den der Beitragsnachweis abgegeben wird.

4. Vereinfachungsregelung Beitragshöhe Vormonat

a) Allgemeines

Der Arbeitgeber kann abweichend von der o.g. Regelung zur Bestimmung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zum Fälligkeitstag in Höhe des Vormonatsolls der Echtabrechnung zahlen. Die Anwendung der Vereinfachungsregelung ist seit 1.1.2017 nicht mehr davon abhängig, dass regelmäßig Änderungen der Beitragsberechnung durch Mitarbeiterwechsel oder Zahlung variabler Entgeltbestandteile zu berücksichtigen sind.

Der Ausgleich zwischen den nach dem Vormonatsoll gezahlten Beiträgen auf Basis der Echtabrechnung und der tatsächlichen Beitragsschuld findet mit der Entgeltabrechnung im Folgemonat statt; ein verbleibender Restbetrag ist in diesen Fällen ebenfalls spätestens zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig.

Bei der Vereinfachungsregelung handelt es sich um eine Alternativmöglichkeit. Der Arbeitgeber, dem die tatsächliche Beitragsschuld für den laufenden Kalendermonat noch nicht vorliegt, entscheidet, ob er den Gesamtsozialversicherungsbeitrag auf Grundlage des voraussichtlichen Werts des laufenden Monats oder des tatsächlichen Werts des Vormonats abrechnet. Er ist an die Entscheidung über die Art der Ermittlung des Beitragssolls nicht dauerhaft gebunden. Ein Wechsel zwischen den beiden Verfahrensweisen ist grundsätzlich nach jedem Abrechnungsmonat möglich, wengleich auch in verfahrenspraktischer Hinsicht von einer gewissen Kontinuität ausgegangen wird. Der Wechsel zwischen den Verfahrensweisen ist nachprüfbar zu dokumentieren.

Sofern kein Vormonatsoll vorhanden ist (z. B. bei Neugründung von Betrieben oder Ausgliederung von Betriebsteilen unter Fortführung als selbstständiger Betrieb), kann die Vereinfachungsregelung nicht angewendet werden. In diesen Fällen ist für den laufenden Kalendermonat die voraussichtliche Beitragsschuld zu ermitteln. Betrug das Vormonatsoll dagegen „0“ (z. B. bei Beitragsfreiheit wegen Krankengeldbezugs des einzigen Arbeitnehmers im Betrieb), ist dieser Vormonatswert bei Anwendung der Vereinfachungsregelung im laufenden Monat zu übernehmen.

b) Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Die Vereinfachungsregelung findet aufgrund des ausdrücklichen Hinweises des Gesetzgebers in der Gesetzesbegründung (vgl. Gesetzentwurf eines Zweiten Bürokratienteilungsgesetzes in Bundestags-Drucksache 18/9949, Begründung B. Besonderer Teil, zu Artikel 7) auf einmalig gezahltes Arbeitsentgelt keine Anwendung. Beiträge, die im Vormonat auf Einmalzahlungen entfallen sind, werden für die Ermittlung der Beitragsschuld des laufenden Monats in entsprechender Höhe von der Beitragsschuld des Vormonats abgezogen. Damit wird der Intention der Vereinfachungsregelung Rechnung getragen, Beiträge aus laufendem Arbeitsentgelt auf Vormonatsbasis entsprechend der Echtabrechnung zu zahlen, ohne dass dabei die Beiträge aus Einmalzahlungen aus dem Vormonat das Beitragssoll zu Lasten des Arbeitgebers erhöhen. Ist in dem Monat, für den die Beiträge nach der Echtabrechnung des Vormonats gezahlt werden sollen, wiederum eine Einmalzahlung zu berücksichtigen, sind die darauf entfallenden Beiträge in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld dem auf das laufende Arbeitsentgelt des Vormonats (Echtabrechnung) entfallenden Beitragssoll hinzuzurechnen; insoweit können die Beiträge aus Einmalzahlungen nicht unberücksichtigt bleiben.

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist beitragsrechtlich weiterhin grundsätzlich dem Monat zuzuordnen, in dem es tatsächlich gezahlt wurde.

c) Beitragssoll

Unter Berücksichtigung der Vereinfachungsregelung entspricht das Beitragssoll des laufenden Monats dem Beitragssoll aus der Echtabrechnung des Vormonats, soweit es auf Grundlage laufenden Arbeitsentgelts ermittelt wurde. Dazu kommt das Beitragssoll in voraussichtlicher Höhe aus einer ggf. zu berücksichtigenden Einmalzahlung des laufenden Monats sowie ein verbleibender Restbeitrag des Vormonats oder der Ausgleich einer eventuellen Überzahlung aus dem Vormonat. Auch in diesem Fall führt ein bestehender Restbeitrag nicht rückwirkend zu einer Korrektur des Vormonat-Beitragssolls.

5. Drittletzter Bankarbeitstag

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats der Arbeitsleistung fällig. Die Beitragsforderung ist eine sogenannte Bringschuld (§ 270 Abs. 1 BGB). Der Beitragsschuldner trägt das Risiko des Zahlungsweges. Erfüllungsort ist der Sitz der Einzugsstelle. Deshalb gelten für die tatsächliche Bestimmung des drittletzten Bankarbeitstages auch die Verhältnisse am Sitz der jeweiligen Einzugsstelle (Hauptverwaltung). Dies gilt auch in den Fällen, in denen einer der drei letzten Bankarbeitstage auf einen nicht bundeseinheitlichen Feiertag fällt.

Bei der Definition des Bankarbeitstages sind auch nach Einführung des Euro-Zahlungsverkehrsraums SEPA ausschließlich die nationalen Feiertage zu berücksichtigen. Als Bankarbeitstag gilt „ein Arbeitstag, an dem nach den tarifvertraglichen Regelungen des Kreditgewerbes normal gearbeitet wird“ (vgl. Bundestags-Drucksache 13/5108). Die Tarifverträge der Banken und Sparkassen sehen den 24. und den 31.12. als arbeitsfreie Tage vor, sodass diese beiden Tage auch unter den SEPA-Bedingungen nicht als Bankarbeitstage gelten.

Die Fälligkeit am drittletzten Bankarbeitstag bedeutet, dass an diesem Tag der **Betrag auf dem Konto der Krankenkasse gutgeschrieben sein muss**. Der Arbeitgeber hat also dafür zu sorgen, dass die Krankenkasse als Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag spätestens am Fälligkeitstag im Besitz der geschuldeten Beiträge ist. Ist dies nicht der Fall, sind **Säumniszuschläge** zu zahlen.

Beispiel

Der drittletzte Bankarbeitstag für Juni 2024 ist der 26. Juni 2024. Beiträge für den Monat Juni werden per Scheck gezahlt. Der Scheck wird am 25. Juni um 20.00 Uhr in den Hausbriefkasten der Krankenkasse eingeworfen. Die Krankenkasse reicht den Scheck am nächsten Bankarbeitstag (26.6.) bei der Bank ein (9.00 Uhr) und erhält das Geld mit Wertstellungstag 27. Juni. Die Beiträge sind verspätet gezahlt, das heißt Säumniszuschläge in Höhe von 1 % können von der Krankenkasse berechnet werden.

Für die Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags ab 1.1.2024 ergibt sich hiernach folgende Übersicht:

Monat	Fälligkeitstag (= drittletzter Bankarbeitstag)
Januar	29.1.2024
Februar	27.2.2024
März	26.3.2024
April	26.4.2024
Mai	28.5. ¹⁾ /29.5.2024
Juni	26.6.2024
Juli	29.7.2024

1) In Bundesländern, in denen Fronleichnam (30.5.) ein gesetzlicher Feiertag ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Monat	Fälligkeitstag (= drittletzter Bankarbeitstag)
August	28.8.2024
September	26.9.2024
Oktober	28.10. ¹⁾ /29.10.2024
November	27.11.2024
Dezember	23.12.2024

6. Beitragsnachweis

a) Inhalt des Beitragsnachweises

Der Beitragsnachweis hat die Funktion, die für den jeweiligen Monat fälligen Beiträge anzuzeigen. Sofern zum Zeitpunkt, zu dem der Beitragsnachweis abzugeben ist, die Beiträge nicht bereits in tatsächlicher Höhe ermittelt werden können, bildet der Beitragsnachweis grundsätzlich die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld ab. In den Folgemonaten besteht das Beitragssoll aus der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld des aktuellen Monats und einem eventuell verbleibenden Restbeitrag des Vormonats oder dem Ausgleich einer eventuellen Überzahlung aus dem Vormonat.

Dies entspricht der Intention des Gesetzgebers (vgl. Gesetzesbegründung zur Neufassung des § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV in der Bundestags-Drucksache 15/5574). Danach soll die Fälligkeitsregelung die Anzahl der Abrechnungstermine für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag bei den Arbeitgebern und den Einzugsstellen auf zwölf im Jahr begrenzen. Denn Beiträge, die mit der voraussichtlichen Beitragsschuld zum Monatsende nicht abgerechnet werden können, sind jeweils in den Beitragsnachweis des Folgemonats aufzunehmen.

Im Wesentlichen gelten diese Aussagen auch bei Anwendung der Vereinfachungsregelung. Allerdings hat der Arbeitgeber nicht die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld anzuzeigen, sondern das Beitragssoll aus dem laufenden Arbeitsentgelt der Echtabrechnung des Vormonats unter Berücksichtigung ggf. gewährter Einmalzahlungen sowie eines eventuell verbleibenden Restbetrags des Vormonats oder dem Ausgleich einer eventuellen Überzahlung aus dem Vormonat.

b) Übermittlung des Beitragsnachweises

Der Arbeitgeber hat der Einzugsstelle die zu zahlenden Beiträge monatlich nachzuweisen. Die Beitragsnachweise sind **durch maschinelle Datenübertragung** an die zuständige Einzugsstelle zu übermitteln.

Die Beitragsnachweis-Datensätze finden sowohl für den allgemeinen Beitragsnachweis als auch für den Beitragsnachweis für geringfügig Beschäftigte Verwendung.

Im Beitragsnachweis-Datensatz ist jeweils der Rechtskreis anzugeben, für den die Beiträge bestimmt sind. Hat ein Arbeitgeber Beiträge sowohl für Beschäftigte in den alten Bundesländern (einschließlich West-Berlin) als auch für Beschäftigte in den neuen Bundesländern (einschließlich Ost-Berlin) nachzuweisen, so muss er für die Rechtskreise „West“ und „Ost“ separate Beitragsnachweis-Datensätze erstellen.

Soll der Beitragsnachweis-Datensatz nicht nur für den laufenden Entgeltabrechnungszeitraum, sondern auch für folgende Entgeltabrechnungszeiträume gelten, ist im Beitragsnachweis-Datensatz das Feld „Art des Beitragsnachweises“ als Dauer-Beitragsnachweis zu kennzeichnen.

Für eine bessere Dokumentation bzw. Abgrenzung der seit einem Insolvenzereignis entstandenen Beitragsansprüche werden die beitragsrechtlichen Auswirkungen eines Insolvenzereignisses künftig im Beitragsnachweisverfahren dargestellt. Insolvente Arbeitgeber oder Insolvenzverwalter haben nach Eintritt eines Insolvenzereignisses die Gesamtsozialversicherungsbeiträge der freigestellten Arbeitneh-

mer und weiterbeschäftigten Arbeitnehmern getrennt nachzuweisen.

Bei Eintritt eines Insolvenzereignisses (Eröffnung des Insolvenzverfahrens, Abweisung des Antrages auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse, vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit ohne Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens) im Laufe eines Kalendermonats sind die Gesamtsozialversicherungsbeiträge dieses Monats für die Zeit bis zum Vortag des Insolvenzereignisses separat von den Beiträgen vom Tag des Eintritts des Insolvenzereignisses an nachzuweisen.

Für die Zeit vom Tag des Eintritts des Insolvenzereignisses an sind die Beiträge der ggf. freigestellten Arbeitnehmer und der ggf. weiterbeschäftigten Arbeitnehmer vom insolventen Arbeitgeber bzw. Insolvenzverwalter in getrennten Beitragsnachweisen an die beteiligten Einzugsstellen zu übermitteln. Der Beitragsnachweis-Datensatz für die freigestellten Arbeitnehmer ist als solcher zu kennzeichnen.

Für diese Unterscheidung wird ab Januar 2018 im Beitragsnachweis-Datensatz „BW02“ für die Beiträge der freigestellten Arbeitnehmer eine Kennzeichnung aufgenommen. Zur Kennzeichnung der Beiträge für die freigestellten Arbeitnehmer wird im Datensatz BW02 an der Stelle 105 das Feld „KENNZEICHEN_INS_BN“ eingefügt. Das Feld ist mit „1“ zu kennzeichnen, soweit die Beiträge für die freigestellten Arbeitnehmer für die Zeit ab Eintritt des Insolvenzereignisses nachzuweisen sind. Ansonsten bleibt es für die anderen Arbeitnehmer bei der Grundeinstellung „0“.

Beitragskorrekturen aus Vormonaten können grundsätzlich in den aktuellen Beitragsnachweis mit einfließen. Eine Verrechnung zu viel gezahlter Beiträge kann im laufenden Beitragsnachweis nur unter den Voraussetzungen für die Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge berücksichtigt werden (vgl. hierzu die Ausführungen unter dem Stichwort „Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen“). Daneben besteht die Möglichkeit, den übermittelten Beitragsnachweis zu stornieren (das Beitragssoll wird vollständig abgesetzt).

Die Abgabe eines Korrektur-Beitragsnachweises ist seit 1.1.2015 nicht mehr zulässig.

Durch das Gesetz zur Weiterentwicklung der Finanzstruktur und der Qualität in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-FQVG) wurden die Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Krankenversicherung zum 1.1.2015 neu geordnet. Die Beitragssätze wurden auf 14,6 % (allgemein) bzw. 14,0 % (ermäßigt) festgesetzt; die Beiträge werden insoweit paritätisch finanziert. Der Arbeitgeberbeitragsanteil beträgt somit 7,3 % bzw. 7,0 %. Soweit der Finanzbedarf einer Krankenkasse durch die Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds nicht gedeckt ist, hat sie in ihrer Satzung zu bestimmen, dass von ihren Mitgliedern ein einkommensabhängiger Zusatzbeitrag als Prozentsatz der beitragspflichtigen Einnahmen erhoben wird (vgl. § 242 Abs. 1 SGB V). Der Zusatzbeitrag wird seit 1.1.2019 hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Für bestimmte Personengruppen ist anstelle des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz nach § 242a SGB V zu berücksichtigen.

Den aus dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt – unter Ansatz des kassenindividuellen oder des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes – erhobenen Zusatzbeitrag führt der Arbeitgeber zusammen mit dem übrigen Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die zuständige Einzugsstelle ab.

Der Zusatzbeitrag ist im Beitragsnachweis-Datensatz gesondert aufzuführen. Aus dem Arbeitsentgelt einer geringfügig entlohnten Beschäftigung wird kein Zusatzbeitrag

1) In Bundesländern, in denen der Reformationstag (31.10.) ein gesetzlicher Feiertag ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

erhoben. Somit entfällt gegenüber der Minijob-Zentrale der Nachweis eines Zusatzbeitrags.

Die Beiträge sind im Beitragsnachweis-Datensatz nach Beitragsgruppen getrennt anzugeben.

Folgende Besonderheiten sind dabei zu berücksichtigen:

Die Krankenversicherungsbeiträge der krankenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer sind unter der maßgeblichen Beitragsgruppe 1000 oder 3000 ohne die Zusatzbeiträge aufzuführen. Die Summe der Zusatzbeiträge der krankenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer ist gesondert auszuweisen. Die Krankenversicherungsbeiträge der freiwillig krankenversicherten Arbeitnehmer, die der Arbeitgeber im Firmenzahlverfahren abführt, sind ohne die Zusatzbeiträge aufzuführen. Die Summe der Zusatzbeiträge der freiwillig krankenversicherten Arbeitnehmer ist gleichermaßen gesondert auszuweisen. Der Beitragsnachweis-Datensatz sieht für die gesonderte Ausweisung der Zusatzbeiträge die Positionen „Zusatzbeitrag Pflichtbeiträge ZBP“ und „Zusatzbeitrag KV-Freiw ZBF“ vor.

Die Pflegeversicherungsbeiträge aus dem halben Beitragssatz (Beitragsgruppe 0002) sind zusammen mit den übrigen Pflegeversicherungsbeiträgen unter der Beitragsgruppe 0001 auszuweisen. Auch der Beitragszuschlag für Kinderlose ist unter der Beitragsgruppe 0001 mit nachzuweisen.

Die früheren Beitragsgruppen zur Angestellten-Rentenversicherung (0200, 0400, 0600) dürfen seit dem 1.1.2009 nicht mehr verwendet werden. Sofern noch Beiträge für Zeiten vor dem 1.1.2005 nachzuweisen sind, sind die Beiträge zur seinerzeitigen Angestellten-Rentenversicherung in den Beitragsgruppen 0100 (voller Beitrag), 0300 (halber Beitrag) bzw. 0500 (Pauschalbeitrag für geringfügig Beschäftigte) nachzuweisen.

Der Beitrag des Arbeitgebers zur Arbeitslosenversicherung für Arbeitnehmer, die die Altersgrenze für eine Regelaltersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erreichen und deshalb arbeitslosenversicherungsfrei sind, entfällt seit dem 1.1.2017 für die Dauer von fünf Jahren. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung für Zeiten vom 1.1.2017 bis 31.12.2021 dürfen daher in der Beitragsgruppe 0020 nicht nachgewiesen werden. Entsprechende Beiträge noch für Zeiten bis zum 31.12.2016 – z. B. aufgrund von Korrekturen – können in den aktuellen Beitragsnachweis einfließen; hierbei ist die Beitragsgruppe 0020 weiterhin zu verwenden.

Für die nachzuweisende Insolvenzgeldumlage ist die Beitragsgruppe 0050 zu verwenden.

Arbeitgeber mit mehreren Betriebsstätten können die für dieselbe Einzugsstelle bestimmten Beitragsnachweise mit gleicher Rechtskreiszuordnung in Absprache mit der jeweiligen Einzugsstelle in einem Beitragsnachweis-Datensatz unter einer „führenden“ Betriebs- bzw. Beitragskonto-Nr. des Arbeitgebers zusammenfassen, wobei die Einzugsstelle bei der Absprache darüber zu unterrichten ist, für welche Betriebsstätten unter welcher Betriebs- bzw. Beitragskonto-Nr. die Beiträge vom Arbeitgeber zusammengefasst übermittelt werden.

Der Beitragsnachweis-Datensatz ist der Datenannahmestelle – abgesehen vom Dauer-Beitragsnachweis – für jeden Entgeltabrechnungszeitraum zu übermitteln, in dem versicherungspflichtig Beschäftigte oder geringfügig entlohnte Beschäftigte gemeldet sind. Folglich ist ein Beitragsnachweis-Datensatz (mit Nullbeträgen) auch für Entgeltabrechnungszeiträume zu erstellen, in denen ausnahmsweise keine Beiträge anfallen. Hierdurch werden Beitragsschätzungen vermieden, die die Einzugsstelle nach § 28f Abs. 3 Satz 2 SGB IV dann vorzunehmen hat, wenn der Arbeitgeber den Beitragsnachweis-Datensatz nicht oder nicht rechtzeitig übermittelt.

Der Beitragsnachweis-Datensatz gilt gemäß § 28f Abs. 3 Satz 3 SGB IV für die Vollstreckung als Leistungsbescheid

der Einzugsstelle und somit auch als Dokument zur Glaubhaftmachung der Forderung der Einzugsstelle in Insolvenzverfahren.

Mit dem seit 1.2.2014 gültigen SEPA-Lastschriftverfahren ist grundsätzlich vom Zahlungsempfänger an den Zahler eine sog. Pre-Notification (Vorankündigung) der bevorstehenden Abbuchungshöhe und des Betrages zu tätigen. Im Beitragsnachweisverfahren ist eine solche Vorabankündigung durch die Einzugsstelle nicht erforderlich, da dem Arbeitgeber durch die Einreichung des Beitragsnachweises als auch durch die gesetzlich festgeschriebene Fälligkeit Zahlungszeitpunkt und Betragshöhe bekannt sind.

Der Beitragsnachweis-Datensatz in der Version 12 ist seit 1.1.2018 zu verwenden und zwar auch für Nachweiszeiträume vor dem 1.1.2018.

Nach § 28f Abs. 3 Satz 1 SGB IV hat der Arbeitgeber der Einzugsstelle den Beitragsnachweis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit der Beiträge zu übermitteln. Die Einreichungsfrist orientiert sich am Fälligkeitstag des § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV, nach dem der Gesamtsozialversicherungsbeitrag am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig ist, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt. Damit muss der Beitragsnachweis spätestens zu Beginn des fünftletzten Bankarbeitstags des Monats der Einzugsstelle vorliegen. Dies bedeutet, dass der Beitragsnachweis der Einzugsstelle bis spätestens 24:00 Uhr des Vortages vorliegen muss. Der Beitragsnachweis ist also nur dann rechtzeitig eingereicht, wenn die Einzugsstelle am gesamten fünftletzten Bankarbeitstag des Monats über den Beitragsnachweis verfügen kann.

Ist der Beitragsnachweis nicht rechtzeitig übermittelt worden, ist die Krankenkasse berechtigt, die Höhe der zu zahlenden Beiträge zu schätzen.

Hiernach ergibt sich für 2024 folgende Übersicht:

Monat	Termin Beitragsnachweis (= zwei Arbeitstage vor Fälligkeit)
Januar	25. 1.2024
Februar	23. 2.2024
März	22. 3.2024
April	24. 4.2024
Mai	24.5. ¹⁾ /27.5.2024
Juni	24. 6.2024
Juli	25. 7.2024
August	26. 8.2024
September	24. 9.2024
Oktober	24.10. ²⁾ /25.10.2024
November	25.11.2024
Dezember	19.12.2024

Detaillierte Informationen zu Aufbau und Beschreibung der Inhalte der Datensätze enthalten die Gemeinsamen Grundsätze zum Aufbau der Datensätze für die Übermittlung von Beitragsnachweisen durch Datenübertragung nach § 28b Abs. 2 SGB IV und die Datensatzbeschreibung und der Fehlerkatalog für die Datenübermittlung des Beitragsnachweises von den Arbeitgebern an die Datenannahmestellen der Einzugsstellen, in der jeweils gültigen Fassung (vgl. z. B. <https://www.gkv-datenaustausch.de/arbeitgeber/beitragsnachweise/beitragsnachweis.jsp>).

1) In Bundesländern, in denen Fronleichnam (30.5.) ein gesetzlicher Feiertag ist.
2) In Bundesländern, in denen der Reformationstag (31.10.) ein gesetzlicher Feiertag ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Abführung und Anmeldung der Lohnsteuer

Gliederung:

1. Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum
2. Form der Lohnsteuer-Anmeldung
 - a) Elektronische Lohnsteuer-Anmeldung
 - b) Abgabe der Lohnsteuer-Anmeldung auf amtlichem Vordruck
 - c) Gesonderter Ausweis der pauschalen Kirchensteuer
 - d) Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung bei Geringverdienern
 - e) Eigenhändige Unterschrift
 - f) Weitere oder abweichende Angaben
3. Befreiung von der Abgabe einer Lohnsteuer-Anmeldung
4. Berichtigung der Lohnsteuer-Anmeldung
5. Frist für die Anmeldung der Lohnsteuer
6. Abführung der Lohnsteuer
 - a) Allgemeines
 - b) Zahlung per Scheck
 - c) Zahlungsschonfrist bei unbarer Zahlung
7. Betriebsstättenfinanzamt
8. Entstehen der Lohnsteuerschuld
9. Folgen verspäteter Anmeldung der Lohnsteuer
10. Lohnsteuer-Anmeldung als Steuerfestsetzung unter dem Vorbehalt der Nachprüfung

1. Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum

Im Gegensatz zu den Sozialversicherungsbeiträgen, die stets monatlich abgeführt werden müssen, ist der Zeitraum, für den die Lohnsteuer für den Betrieb oder die jeweilige Betriebsstätte beim Finanzamt angemeldet und abgeführt werden muss – je nach Höhe der im Vorjahr angemeldeten Lohnsteuer –, entweder der Monat, das Vierteljahr oder das Kalenderjahr. Der für die Lohnsteuer geltende Anmeldungszeitraum ist auch für die Kirchensteuer und den Solidaritätszuschlag maßgebend. Im Einzelnen gilt folgende Regelung (§ 41a Abs. 2 EStG):

- Anmeldungszeitraum ist der **Monat**, wenn die abzuführende Lohnsteuer im vorangegangenen Kalenderjahr **mehr als 5000 €** betragen hat,
- Anmeldungszeitraum ist das **Vierteljahr**, wenn die abzuführende Lohnsteuer im vorangegangenen Kalenderjahr zwar nicht mehr als 5000 €, aber **mehr als 1080 €** betragen hat,
- Anmeldungszeitraum ist das **Kalenderjahr**, wenn die abzuführende Lohnsteuer im vorangegangenen Kalenderjahr nicht mehr als 1080 € betragen hat.

Der für den Anmeldungszeitraum (Monat, Vierteljahr oder Jahr) maßgebende Betrag der im Vorjahr abgeführten Lohnsteuer ist die Summe aller **im Vorjahr** angemeldeten **Lohnsteuerbeträge**, ohne Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer.

Beispiel A

Der Arbeitgeber hat für das Kalenderjahr 2023 insgesamt 5220 € an Lohn- und Kirchensteuer sowie Solidaritätszuschlag an das Finanzamt abgeführt. Dieser Betrag setzt sich wie folgt zusammen:

Lohnsteuer	4 900,— €
Solidaritätszuschlag	0,— €
Kirchensteuer	320,— €
insgesamt	5 220,— €

Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum für das Kalenderjahr 2024 ist das **Kalendervierteljahr**, weil die abzuführende Lohnsteuer für 2023 den Betrag von 5000 € **nicht** übersteigt.

Beispiel B

Der Arbeitgeber hat eine geringfügig Beschäftigte mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 400 € angestellt, für die er allerdings keinen pauschalen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hat. Der Pauschsteuersatz beträgt daher 20 % und die jährliche Lohnsteuer somit 960 € (80 € monatlich × 12) zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer.

Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum 2024 ist das Kalenderjahr, weil die abzuführende Lohnsteuer 2023 den Betrag von 1080 € nicht übersteigt.

Hat der Betrieb oder die Betriebsstätte nicht während des ganzen vorangegangenen Kalenderjahres bestanden, ist die im vorangegangenen Kalenderjahr einbehaltene Lohnsteuer für die Feststellung des Anmeldungszeitraums auf einen Jahresbetrag umzurechnen (§ 41a Abs. 2 Satz 3 EStG).

Beispiel C

Betriebseröffnung 1. März 2023

Lohnsteuer für März	460,— €
im Kalenderjahr 2023 insgesamt gezahlt (460 € × 10)	= 4 600,— €
umgerechneter Jahresbetrag (460 € × 12)	= 5 520,— €

Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum für das Kalenderjahr 2024 ist der Kalendermonat, weil der umgerechnete Jahresbetrag für 2023 den Betrag von 5000 € übersteigt.

Hat der Betrieb oder die Betriebsstätte im vorangegangenen Kalenderjahr noch nicht bestanden, richtet sich der Zeitpunkt für die Anmeldung der Lohnsteuer danach, ob die im ersten vollen Kalendermonat nach der Eröffnung des Betriebs einbehaltene Lohnsteuer nach Umrechnung auf einen Jahresbetrag den Betrag von 5000 € übersteigt oder nicht (§ 41a Abs. 2 Satz 4 EStG).

Beispiel D

Betriebseröffnung 1. November 2024

Lohnsteuer November	450,— €
umgerechneter Jahresbetrag (450 € × 12)	= 5 400,— €

Der umgerechnete Jahresbetrag übersteigt 5000 €; Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum ab 1. 11. 2024 ist somit der Kalendermonat.

2. Form der Lohnsteuer-Anmeldung

a) Elektronische Lohnsteuer-Anmeldung

§ 41a Abs. 1 Sätze 2 und 3 EStG hat folgende Fassung: „Die Lohnsteuer-Anmeldung ist nach amtlich vorgeschriebenem Datensatz durch Datenfernübertragung zu übermitteln. Auf Antrag kann das Finanzamt zur Vermeidung von unbilligen Härten auf eine elektronische Übermittlung verzichten; in diesem Fall ist die Lohnsteuer-Anmeldung nach amtlich vorgeschriebenem Vordruck abzugeben und vom Arbeitgeber oder von einer zu seiner Vertretung berechtigten Person zu unterschreiben“.

Der Arbeitgeber ist somit gesetzlich verpflichtet, die Lohnsteuer-Anmeldung elektronisch zu übermitteln (§ 41a Abs. 1 Sätze 2 und 3 EStG). Diese gesetzliche Verpflichtung ist verfassungsgemäß (BFH-Urteil vom 14.3.2012, BStBl. II S. 477).

Übermittler (Datenlieferer) kann sowohl ein Steuerberater sein, der für seine Mandanten die Steueranmeldungen übermittelt, als auch ein Arbeitgeber, der für sich selbst die Daten der Lohnsteuer-Anmeldung übermittelt. Für diese Übermittlung ist ein elektronisches Zertifikat erforderlich. Unabhängig von der für die Übermittlung ausgewählten Software ist hierfür die Registrierung im ElsterOnline-Portal zwingend notwendig. Es besteht also eine **Verpflichtung zur Authentifizierung**. Datenübermittler (z. B. Lohnbüros oder Steuerberater) müssen sich nur einmal registrieren. Mit einem Zertifikat können Übermittlungen für alle Mandanten in deren Auftrag ausgeführt werden.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Wer erstmalig an dem elektronischen Verfahren teilnehmen möchte, findet Informationen – auch zur Registrierung – unter www.elsteronline.de.

Die **Lohnsteuer** (ggf. auch Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag) ist in der elektronischen Lohnsteuer-Anmeldung **getrennt nach den Kalenderjahren** anzugeben, in denen der Arbeitslohn bezogen wird oder als bezogen gilt (§ 41a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG). Zusätzlich zum Gesamtbetrag ist die Lohnsteuer jahresbezogen nach den Kalenderjahren Vorjahr – laufendes Jahr – Folgejahr aufzuschlüsseln.

Beispiel

Im Januar 2024 wird nachträglich Lohnsteuer für November 2023 einbehalten.

Die im Januar 2024 nachträglich einbehaltene Lohnsteuer für November 2023 ist – zusammen mit der übrigen Lohnsteuer für das Kalenderjahr 2023 – in die Lohnsteuerbescheinigung für das Kalenderjahr 2023 aufzunehmen. Außerdem ist sie in der elektronischen Lohnsteuer-Anmeldung für den Zeitraum Januar 2024 (Abgabe bis 12. Februar 2024) als Lohnsteuer für das Vorjahr (= Kalenderjahr 2023) anzugeben und abzuführen.

In Härtefällen kann das zuständige Finanzamt **auf Antrag** des Arbeitgebers weiterhin die Abgabe in **Papierform** zulassen. Einen solchen Härtefall hält der Bundesfinanzhof für gegeben, wenn die elektronische Datenübermittlung **wirtschaftlich** oder **persönlich unzumutbar** ist. Dies ist z. B. der Fall, wenn es dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist, die technischen Voraussetzungen für die elektronische Übermittlung einzurichten. Letzteres ist u. a. dann der Fall, wenn der Arbeitgeber finanziell zur Tüchtigkeit der Investitionen nicht in der Lage ist, kurzfristig eine Einstellung seiner Tätigkeit beabsichtigt oder in nächster Zeit eine Umstellung der Hard-/Software vorgesehen ist. Persönliche Gründe sind gegeben, wenn der Arbeitgeber nach seinen individuellen Kenntnissen und Fähigkeiten nicht oder nur eingeschränkt in der Lage ist, die elektronischen Möglichkeiten zu nutzen. Dies kann z. B. bei Kleinstbetrieben gegeben sein, aber auch, wenn man aufgrund seines Alters keinen Zugang zur Computertechnik mehr findet (BFH-Urteil vom 14.3.2012, BStBl. I S. 477).

b) Abgabe der Lohnsteuer-Anmeldung auf amtlichem Vordruck

Nach § 41a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG ist die einbehaltene und übernommene (pauschalierte) Lohnsteuer sowie der Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer vom Arbeitgeber beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt (vgl. nachfolgend unter Nr. 7) anzumelden. Für die Lohnsteuer-Anmeldung in Papierform ist der amtliche Vordruck zu verwenden, der jährlich im Bundessteuerblatt veröffentlicht wird. Die für das Kalenderjahr 2024 geltenden amtlichen Vordrucke für die Lohnsteuer-Anmeldung sind mit BMF-Schreiben vom 6.9.2023 (BStBl. I S. 1649)¹⁾ bekannt gemacht worden. Vordrucke in Papierform sind beim Finanzamt kostenlos erhältlich.

Für jede lohnsteuerliche Betriebsstätte und für jeden Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum ist eine **einheitliche** Lohnsteuer-Anmeldung einzureichen. Die Abgabe mehrerer Lohnsteuer-Anmeldungen für dieselbe Betriebsstätte und denselben Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum, etwa getrennt nach den verschiedenen Bereichen der Lohnabrechnung, z. B. gewerbliche Arbeitnehmer, Gehaltsempfänger, Pauschalierungen usw. ist nicht zulässig. Die Höhe der individuellen Lohnsteuer ist insgesamt in Zeile 18 (Kennzahl 42) anzugeben. Ein getrennter Ausweis der Lohnsteuer nach Kalenderjahren, in denen der Arbeitslohn bezogen wird oder als bezogen gilt, ist bei Abgabe des amtlichen Vordrucks nicht vorzunehmen. Pauschale Lohnsteuerbeträge (z. B. für Aushilfen, Betriebsveranstaltungen, Zukunftsicherungsleistungen oder sonstige Bezüge) – ohne die Summe der pauschalen Lohnsteuer nach § 37b EStG – sind in einer Summe in Zeile 19 (Kenn-

zahl 41) gesondert einzutragen. Die Summe der pauschalen Lohnsteuer nach § 37b EStG (vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Pauschalierung der Lohnsteuer für Belohnungessen, Incentive-Reisen, VIP-Logen und ähnliche Sachbezüge“) ist in Zeile 20 (Kennzahl 44) gesondert einzutragen. Die im vereinfachten Verfahren erhobene pauschale Kirchensteuer – auch in den Fällen des § 37b EStG – ist in einer Summe in Zeile 25 (Kennzahl 47) auszuweisen (vgl. auch den nachfolgenden Buchstaben c). Die individuelle Kirchensteuer ist u. a. in den Zeilen 26 und 27 (Kennzahl 61/62) anzugeben. Der Solidaritätszuschlag ist hingegen insgesamt – unabhängig davon, ob er auf individuelle oder pauschale Lohnsteuer entfällt – in Zeile 24 (Kennzahl 49) einzutragen.

Ergeben sich durch eine Verrechnung Minusbeträge und somit Erstattungsansprüche für den Arbeitgeber, sind diese Beträge deutlich mit einem **Minuszeichen** zu versehen. Die Eintragung eines Rotbetrags ist nicht zulässig.

c) Gesonderter Ausweis der pauschalen Kirchensteuer

Pauschaliert der Arbeitgeber die Lohnsteuer, ist er auch verpflichtet, die anfallende Kirchensteuer zu pauschalieren. Nur bei geringfügigen Beschäftigungen, für die eine Pauschalsteuer von 2 % gezahlt wird, ist die Kirchensteuer mit dem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % abgegolten.

Die Pauschalierung der Kirchensteuer erfolgt im Normalfall nach einem **vereinfachten Verfahren**, für das in den einzelnen Ländern des Bundesgebiets niedrigere Prozentsätze als beim normalen Kirchensteuerabzug gelten. Diese niedrigeren Prozentsätze berücksichtigen, dass ggf. nicht alle Arbeitnehmer für die die Lohnsteuer pauschaliert wird, kirchensteuerpflichtig sind (vgl. die Übersicht über die pauschalen Kirchensteuersätze beim Stichwort „Kirchensteuer“ unter Nr. 10 Buchstabe b).

Die im vereinfachten Verfahren ermittelte pauschale Kirchensteuer muss in eine besondere Zeile der Lohnsteuer-Anmeldung (Zeile 25 = Kennzahl 47) eingetragen werden und das Finanzamt nimmt aufgrund dieser Eintragung die Aufteilung der pauschalen Kirchensteuer auf die erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaften vor.

d) Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung bei Geringverdienern

Zahlt der Arbeitgeber für einen geringverdienenden Arbeitnehmer mit erstem Dienstverhältnis (= Monatslohn bis 2575 €) einen **zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag** zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung **zwischen 240 € und 960 €** ein, erhält er hiervon über die Lohnsteuer-Anmeldung einen **BAV-Förderbetrag** von **30 %**, der in Zeile 22 (Kennzahl 45) einzutragen ist. Außerdem ist in Zeile 16 (Kennzahl 90) zusätzlich die Zahl der Arbeitnehmer mit BAV-Förderbetrag anzugeben. Zum Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung bei Geringverdienern im Einzelnen vgl. Anhang 6 unter Nr. 17.

e) Eigenhändige Unterschrift

Wird die Lohnsteuer-Anmeldung in elektronischer Form abgegeben, entfällt die eigenhändige Unterschrift.

Die denkbare qualifizierte elektronische Signatur wird ersetzt durch ein im Rahmen der Datenübermittlung nach einmaliger Registrierung vorgenommenes Authentifizierungsverfahren (vgl. auch die Erläuterungen unter dem vorstehenden Buchstaben a).

¹⁾ Der amtliche Vordruck für die Lohnsteuer-Anmeldung 2024 ist als Anlage 1 zu H 41a.1 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Wird die Lohnsteuer-Anmeldung in Papierform auf dem amtlichen Vordruck abgegeben, muss sie vom Arbeitgeber oder von einer zu seiner Vertretung berechtigten Person eigenhändig unterschrieben werden. Die Finanzverwaltung vertrat deshalb früher die Auffassung, dass eine Abgabe der Lohnsteuer-Anmeldung **per Telefax** nicht zulässig sei. Hierzu hat der Bundesfinanzhof entschieden, dass eine Umsatzsteuer-Voranmeldung rechts- wirksam per Telefax abgegeben werden kann (BFH-Urteil vom 4.7.2002, BStBl. 2003 II S. 45). Entsprechendes gilt für die Lohnsteuer-Anmeldung.

Im Zeitalter der elektronischen Datenübermittlung wird jedoch die Abgabe der Lohnsteuer-Anmeldungen per Telefax nur noch in Ausnahmefällen vorkommen.

f) Weitere oder abweichende Angaben

Durch Eintragung einer „1“ in Kennzahl 21 der elektronischen Lohnsteuer-Anmeldung kann der Arbeitgeber unwiderruflich die **Haftungsübernahme** für die Lohnsteuer im Zusammenhang mit der **Veräußerung einer Startup-Beteiligung** erklären. Vgl. das Stichwort „Vermögensbeteiligungen“ unter Nr. 9 Buchstabe d.

Sollen über die Angaben in der Lohnsteuer-Anmeldung hinaus weitere oder abweichende Angaben oder Sachverhalte berücksichtigt werden, ist in Zeile 37 (Kennzahl 23) eine „1“ einzutragen. Entsprechendes gilt, wenn bei den Angaben in der Lohnsteuer-Anmeldung eine von der Verwaltungsmeinung abweichende Rechtsauffassung zugrunde gelegt wird. Bei einer Übermittlung in elektronischer Form wird hierfür ein 180-Zeichenfeld zur Erläuterung zur Verfügung gestellt. Erfolgt die Übermittlung in Papierform, hat der Arbeitgeber eine Anlage mit der Überschrift „Ergänzende Angaben zur Steueranmeldung“ beizufügen. Angaben zu Änderungen der persönlichen Daten (z. B. Bankverbindung) sind dem Finanzamt aber nicht im Rahmen der Lohnsteuer-Anmeldung, sondern gesondert mitzuteilen.

3. Befreiung von der Abgabe einer Lohnsteuer-Anmeldung

Der Arbeitgeber ist von der Verpflichtung zur Abgabe von Lohnsteuer-Anmeldungen befreit, wenn er dem Betriebsstättenfinanzamt mitteilt, dass er keine Lohnsteuer mehr einbehalten oder übernehmen muss, weil der Arbeitslohn seiner Arbeitnehmer **nicht steuerbelastet** ist (§ 41a Abs. 1 Satz 4 EStG). Die Verpflichtung zur Abgabe einer Lohnsteuer-Anmeldung entfällt also für den Arbeitgeber nicht nur dann, wenn er keine Arbeitnehmer mehr beschäftigt, sondern auch in den Fällen, in denen sich bei Anwendung der maßgebenden Steuerklasse aufgrund der in die Lohnsteuertabellen eingearbeiteten Freibeträge (vgl. „Tarifaufbau“) keine Lohnsteuer ergibt.

Beispiel
In einer Metzgerei sind folgende Arbeitnehmer beschäftigt:
Die Ehefrau des Betriebsinhabers (Steuerklasse III) Bruttolohn monatlich 2000 € und eine Teilzeitverkäuferin (Steuerklasse I) Bruttolohn 1000 €.
Es ergibt sich folgende Berechnung der monatlichen Lohnsteuer:

	Lohnsteuer
Ehefrau, Monatslohn 2000 €, Steuerklasse III	0, – €
Teilzeitverkäuferin, Monatslohn 1000 €, Steuerklasse I	0, – €

Da der anfallende Arbeitslohn nicht steuerbelastet ist, ist der Arbeitgeber von der Verpflichtung zur Abgabe von Lohnsteuer-Anmeldungen befreit, wenn er diesen Umstand dem Betriebsstättenfinanzamt mitteilt (R 41a.1 Abs. 1 LStR).

Der Arbeitgeber muss also seinem Betriebsstättenfinanzamt mitteilen, dass der von ihm gezahlte Arbeitslohn nicht steuerbelastet ist. Folgender Inhalt der Mitteilung ist ausreichend:

Mitteilung über den Wegfall der Lohnsteuer-Anmeldung

An das Finanzamt (Adresse)
.....
.....

Steuernummer:
hier: Beendigung der Abgabe von Lohnsteuer-Anmeldungen

Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit teile ich Ihnen mit, dass ich keine Lohnsteuer einzubehalten oder zu übernehmen habe, weil der von mir gezahlte Arbeitslohn nicht steuerbelastet ist. Eine Lohnsteuer-Anmeldung werde ich daher ab nicht mehr abgeben.
Mit freundlichen Grüßen

Ist der Arbeitgeber nicht mehr zur Abgabe einer Lohnsteuer-Anmeldung verpflichtet, weil er keine Arbeitnehmer mehr beschäftigt, sollte die Mitteilung wie folgt lauten:

Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit teile ich Ihnen mit, dass ich ab dem keine Arbeitnehmer mehr beschäftige. Eine Lohnsteuer-Anmeldung habe ich daher zum letzten Mal für abgegeben.
Mit freundlichen Grüßen

Nach R 41a.1 Abs. 1 Satz 2 LStR ist der Arbeitgeber auch in den Fällen von der Abgabe einer Lohnsteuer-Anmeldung befreit, in denen er nur solche Arbeitnehmer beschäftigt, für die er lediglich die 2 %ige Pauschalsteuer an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See entrichten muss (vgl. das Stichwort „Geringfügige Beschäftigung“ besonders unter Nr. 19).

4. Berichtigung der Lohnsteuer-Anmeldung

Stellt der Arbeitgeber nach Abgabe der Lohnsteuer-Anmeldung fest, dass er z. B. durch einen Schreibfehler, Rechenfehler oder durch ein anderes Versehen (auch rechtliche Fehler) in der Lohnsteuer-Anmeldung unrichtige Angaben gemacht hat, dann ist beim Betriebsstättenfinanzamt eine **berichtigte Lohnsteuer-Anmeldung** einzureichen, die als solche besonders kenntlich zu machen ist; dies geschieht durch Eintragung einer „1“ in die Kennzahl 10 der Lohnsteuer-Anmeldung. In die berichtigte Lohnsteuer-Anmeldung sind **alle** Angaben für den entsprechenden Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum aufzunehmen, und zwar **auch diejenigen Angaben, die nicht zu berichtigen sind**. Es ist daher nicht möglich, dem Betriebsstättenfinanzamt nur die Unterschiedsbeträge nachzumelden oder nur die korrigierten Beträge anzugeben.

5. Frist für die Anmeldung der Lohnsteuer

Die Lohnsteuer-Anmeldung muss spätestens am **zehnten Tag** nach Ablauf des Lohnsteuer-Anmeldungszeitraumes beim Betriebsstättenfinanzamt eingehen (§ 41a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG). Fällt der zehnte Tag nicht auf einen Arbeitstag, sondern auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist die Lohnsteuer-Anmeldung dann fristgerecht beim Betriebsstättenfinanzamt eingereicht, wenn sie dort am nächsten Arbeitstag (= Werktag) eingeht (§ 108 Abs. 3 AO).

Beispiel
Die Lohnsteuer-Anmeldung für den Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum Juli 2024 ist spätestens am 10. August 2024 beim Finanzamt einzureichen. Da der 10. August 2024 ein Samstag ist, ist die Lohnsteuer-Anmeldung dann fristgerecht eingereicht, wenn sie am Montag, den 12. August 2024, beim Betriebsstättenfinanzamt eingeht.

Hiernach ergibt sich für die fristgerechte Abgabe der Lohnsteuer-Anmeldung die nachfolgende Übersicht:

Lohn- Sozial-
steuer- versich-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich-
pflichtig pflichtig

Anmeldungszeitraum	Ablauf der gesetzlichen Abgabefrist
Januar 2024	am 12. 2. 2024
Februar 2024	am 11. 3. 2024
März 2024	am 10. 4. 2024
April 2024	am 10. 5. 2024
Mai 2024	am 10. 6. 2024
Juni 2024	am 10. 7. 2024
Juli 2024	am 12. 8. 2024
August 2024	am 10. 9. 2024
September 2024	am 10. 10. 2024
Oktober 2024	am 11. 11. 2024
November 2024	am 10. 12. 2024
Dezember 2024	am 10. 1. 2025

Für Arbeitgeber, die die Lohnsteuer-Anmeldung **vierteljährlich** abgeben müssen, gilt folgende Übersicht:

Anmeldungszeitraum	Ablauf der gesetzlichen Abgabefrist
I. Quartal 2024	am 10. 4. 2024
II. Quartal 2024	am 10. 7. 2024
III. Quartal 2024	am 10. 10. 2024
IV. Quartal 2024	am 10. 1. 2025

Für die Abgabe der Lohnsteuer-Anmeldung kann vom Betriebsstättenfinanzamt im Normalfall **keine Fristverlängerung** eingeräumt werden (die Möglichkeit einer Dauerfristverlängerung wie bei der Umsatzsteuer-Voranmeldung gibt es bei der Lohnsteuer nicht). Eine Fristverlängerung ist nur in Ausnahmefällen denkbar, z. B. wenn wegen Krankheit oder Urlaub der Lohnbuchhalterin/des Lohnbuchhalters die Zusammenstellung der abzuführenden Beträge und deren Übernahme in die Lohnsteuer-Anmeldung nicht möglich ist bzw. der Arbeitgeber oder die zu seiner Vertretung berechnete Person aus triftigen Gründen nicht in der Lage ist, die Lohnsteuer-Anmeldung rechtzeitig zu unterschreiben bzw. elektronisch zu übermitteln.

6. Abführung der Lohnsteuer

a) Allgemeines

Der Arbeitgeber hat die einbehaltene oder pauschalierte Lohnsteuer sowie den Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer spätestens am zehnten Tag nach Ablauf des Lohnsteuer-Anmeldungszeitraums in einem Betrag an die Finanzkasse des Betriebsstättenfinanzamts abzuführen (§ 41a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG). Die Lohnsteuer ist eine Bringschuld. Ein etwaiger Verlust der Lohnsteuer vor der Abführung (z. B. durch Unterschlagung) geht deshalb zu Lasten des Arbeitgebers.

b) Zahlung per Scheck

In § 224 Abs. 2 Nr. 1 AO ist geregelt worden, dass bei der Übergabe oder Übersendung eines Schecks eine wirksam geleistete Zahlung erst drei Tage nach dem Eingang des Schecks beim Finanzamt vorliegt. Da es bei Scheckzahlern **keine Zahlungsschonfrist** gibt (§ 240 Abs. 3 Satz 2 AO), muss der Scheck bereits **drei Tage vor dem Fälligkeitstermin** (vgl. die Übersicht unter der vorstehenden Nr. 5) in den Hausbriefkasten des Finanzamts eingeworfen werden. Allerdings hat der Scheck aufgrund der modernen Zahlungsverfahren (z. B. Onlinebanking, Lastschrifteinzug) an Bedeutung verloren.

c) Zahlungsschonfrist bei unbarer Zahlung

Bei einer **Überweisung** gibt es hingegen weiterhin eine Zahlungsschonfrist von **drei Tagen** (§ 240 Abs. 3 Satz 1 AO). Fällt der dritte Tag nicht auf einen Arbeitstag, sondern auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächstfolgende Werktag maßgebend (§ 108 Abs. 3 AO). Wichtig ist hierbei, dass für eine fristgerechte Überweisung der **Tag der Gutschrift** auf dem Konto des Finanzamts maßgebend ist (§ 224 Abs. 2 Nr. 2 AO). Hiernach

ergibt sich bei einer Zahlung durch Banküberweisung folgende Übersicht:

Anmeldungszeitraum	Ablauf der gesetzlichen Abgabefrist	Ende der Zahlungsschonfrist bei Banküberweisung
Januar 2024	am 12. 2. 2024	am 15. 2. 2024
Februar 2024	am 11. 3. 2024	am 14. 3. 2024
März 2024	am 10. 4. 2024	am 15. 4. 2024
April 2024	am 10. 5. 2024	am 13. 5. 2024
Mai 2024	am 10. 6. 2024	am 13. 6. 2024
Juni 2024	am 10. 7. 2024	am 15. 7. 2024
Juli 2024	am 12. 8. 2024	am 15. 8. 2024 ¹⁾
August 2024	am 10. 9. 2024	am 13. 9. 2024
September 2024	am 10. 10. 2024	am 14. 10. 2024
Oktober 2024	am 11. 11. 2024	am 14. 11. 2024
November 2024	am 10. 12. 2024	am 13. 12. 2024
Dezember 2024	am 10. 1. 2025	am 13. 1. 2025

Für Arbeitgeber, die die Lohnsteuer-Anmeldung **vierteljährlich** abgeben müssen, gilt folgende Übersicht:

Anmeldungszeitraum	Ablauf der gesetzlichen Abgabefrist	Ende der Zahlungsschonfrist bei Banküberweisung
I. Quartal 2024	am 10. 4. 2024	am 15. 4. 2024
II. Quartal 2024	am 10. 7. 2024	am 15. 7. 2024
III. Quartal 2024	am 10. 10. 2024	am 14. 10. 2024
IV. Quartal 2024	am 10. 1. 2025	am 13. 1. 2025

Bei einer **Überweisung** der Lohn- und Kirchensteuer sowie des Solidaritätszuschlags auf ein Konto der Finanzkasse des Betriebsstättenfinanzamts ist auf dem Überweisungsträger Folgendes anzugeben:

- die Steuernummer des Arbeitgebers,
- der Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum (z. B. Januar 2024 oder III. Quartal 2024),
- die getrennten Beträge in Euro für Lohn- und Kirchensteuer sowie den Solidaritätszuschlag, wobei die Kirchensteuer wiederum für die einzelnen Konfessionen getrennt anzugeben ist.

Dabei sollen die folgenden Abkürzungen verwendet werden: LSt, SolZ, KiSt ev., KiSt rk. usw.

Die gleichen Angaben sind bei der Abgabe eines Schecks erforderlich. Es empfiehlt sich sowohl bei Überweisungen als auch bei Scheckzahlungen die pauschale Lohnsteuer und die pauschale Kirchensteuer gesondert anzugeben.

Der Arbeitgeber kann sich die arbeitsaufwendige Überwachung der unterschiedlichen Zahlungsfristen ersparen, wenn er dem Finanzamt eine Einzugsermächtigung erteilt. Denn bei einer Zahlung durch **Einzugsermächtigung** gilt die Steuer immer als am Fälligkeitstag entrichtet, und zwar auch dann, wenn die Belastung des Kontos erst einige Tage nach dem Fälligkeitstag erfolgt (§ 224 Abs. 2 Nr. 3 AO). Die besondere Regelung für Scheckzahler und die Zahlungsschonfrist spielen also in diesen Fällen keine Rolle.

Wird ansonsten verspätet gezahlt, setzt das Finanzamt einen Säumniszuschlag fest, und zwar je angefangenen Monat der Säumnis 1 % des auf 50 € abgerundeten rückständigen Steuerbetrags. Die Finanzämter können den Säumniszuschlag auf Antrag erlassen, wenn es sich um ein offenes Versehen **eines ansonsten pünktlichen Steuerzahlers** handelt und in sonstigen Fällen, der sachlichen oder persönlichen Härte.

7. Betriebsstättenfinanzamt

Der Arbeitgeber hat für jede lohnsteuerliche Betriebsstätte die Lohnsteuer beim jeweils zuständigen Betriebsstättenfinanzamt anzumelden und an die Kasse des Betriebsstättenfinanzamts abzuführen. Das Betriebsstättenfinanzamt

¹⁾ In den Bundesländern, in denen der 15. August 2024 (Mariä Himmelfahrt) ein gesetzlicher Feiertag ist, endet die Zahlungsfrist bei Banküberweisung am 16. August 2024.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

amt ist das Finanzamt, in dessen Bezirk sich die lohnsteuerliche Betriebsstätte des Arbeitgebers befindet.

Betriebsstätte im lohnsteuerlichen Sinne ist der in Deutschland befindliche Betrieb oder Teil des Betriebs des Arbeitgebers, **in dem der für die Durchführung des Lohnsteuerabzugs maßgebende Arbeitslohn insgesamt ermittelt wird**, d. h. wo die für den Lohnsteuerabzug maßgebenden Lohnbestandteile insgesamt zusammengestellt oder bei maschineller Lohnabrechnung die für den Lohnsteuerabzug maßgebenden Eingabewerte insgesamt zusammengefasst werden (§ 41 Abs. 2 EStG). Wird der maßgebende Arbeitslohn nicht in dem Betrieb oder einem Teil des Betriebs des Arbeitgebers oder nicht im Inland ermittelt, gilt als Betriebsstätte der Mittelpunkt der geschäftlichen Leitung des Arbeitgebers im Inland. Wegen weiterer Einzelheiten vgl. das Stichwort „Betriebsstätte“.

Beispiel

Ein Arbeitgeber hat im Bundesgebiet zehn lohnsteuerliche Betriebsstätten.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für jede einzelne der zehn lohnsteuerlichen Betriebsstätten und für jeden Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum eine gesonderte Lohnsteuer-Anmeldung beim jeweiligen Betriebsstättenfinanzamt abzugeben.

Abweichend von dem Grundsatz, dass die Lohnsteuer beim Betriebsstättenfinanzamt anzumelden und an dieses abzuführen ist, kann die oberste Finanzbehörde des Landes (= Finanzministerium eines Landes, Senator der Finanzen) bestimmen, dass die Lohnsteuer bei einer anderen öffentlichen Kasse anzumelden und an diese abzuführen ist.

Das Betriebsstättenfinanzamt oder die zuständige andere öffentliche Kasse können auch (abweichend vom 10-Tages-Zeitraum des § 41a Abs. 1 Satz 1 EStG) einen anderen Zeitpunkt für die Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer anordnen, wenn die Abführung der Lohnsteuer nicht gesichert erscheint. Dies wird aber nur in Ausnahmefällen (z. B. drohende Insolvenz) geschehen (§ 41a Abs. 3 EStG).

8. Entstehen der Lohnsteuerschuld

Die Lohnsteuerschuld entsteht in dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitslohn dem Arbeitnehmer **zufließt** (§ 38 Abs. 2 EStG). Das ist der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber den Arbeitslohn an den Arbeitnehmer auszahlt. Wird z. B. für den Monat Januar der Monatslohn am 28. Januar ausbezahlt, ist die Lohnsteuer bis 10. Februar beim Finanzamt anzumelden und an das Finanzamt abzuführen. Wird der Arbeitslohn für Januar z. B. am 2. Februar gezahlt, ist die Lohnsteuer bis 10. März beim Finanzamt anzumelden und an das Finanzamt abzuführen. Bei der Lohnsteuer gilt also das Zuflussprinzip. Anders ist es hingegen bei der Sozialversicherung, denn dort gilt nicht das Zuflussprinzip sondern das Entstehungsprinzip. Zur Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge wird auf die Erläuterungen beim Stichwort „Abführung der Sozialversicherungsbeiträge“ hingewiesen.

Zur Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer bei **Abschlagszahlungen** vgl. dieses Stichwort. Dort ist anhand von Beispielen dargestellt, in welchem Anmeldungszeitraum die Steuerabzugsbeträge zu erfassen sind. Wegen Besonderheiten beim Zufließen von laufendem Arbeitslohn zusammen mit sonstigen Bezügen vgl. das Stichwort „Sonstige Bezüge“ unter Nr. 2 auf Seite 866.

9. Folgen verspäteter Anmeldung der Lohnsteuer

Bei verspäteter Abgabe der Lohnsteuer-Anmeldung hat das Betriebsstättenfinanzamt die Möglichkeit, nach § 152 AO einen **Verspätungszuschlag** festzusetzen, wenn das Versäumnis nicht entschuldigbar erscheint; bezogen auf Lohnsteuer-Anmeldungen handelt es sich um eine Ermessensentscheidung des Finanzamts. Schuldhaft handelt

der Arbeitgeber, wenn er die gebotene Sorgfalt außer Acht lässt. Bei der Festsetzung des Verspätungszuschlags sind die Dauer und Häufigkeit der Fristüberschreitung sowie die Höhe der Steuer zu berücksichtigen (§ 152 Abs. 8 AO). Der Verspätungszuschlag darf höchstens 25 000 € betragen (§ 152 Abs. 10 AO).

Gegen die Festsetzung eines Verspätungszuschlags kann Einspruch eingelegt werden. Der Einspruch ist innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe des Verwaltungsakts über die Festsetzung des Verspätungszuschlags beim Finanzamt **schriftlich** einzureichen, diesem elektronisch zu übermitteln oder zur Niederschrift zu erklären (auch ein Telefax genügt). Das Finanzamt entscheidet über den Einspruch durch Einspruchsentscheidung. Hiergegen kann innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe Klage beim Finanzgericht eingereicht werden.

Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Abgabe der Lohnsteuer-Anmeldung überhaupt nicht nach, kann das Finanzamt die Abgabe entweder mit Zwangsgeldern bis zu 25 000 € nach den §§ 328 bis 335 AO durchsetzen oder die geschuldete Lohnsteuer, den Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer nach § 162 AO schätzen und mit Steuerbescheid vom Arbeitgeber anfordern. Die wiederholte verspätete Abgabe oder Nichtabgabe der Lohnsteuer-Anmeldung und die wiederholte verspätete Abführung der Steuerabzugsbeträge kann zudem als Steuervergehen strafbar sein.

10. Lohnsteuer-Anmeldung als Steuerfestsetzung unter dem Vorbehalt der Nachprüfung

Die Lohnsteuer-Anmeldung ist eine Steuererklärung im Sinne des § 150 AO. Sie steht als Steueranmeldung einer Steuerfestsetzung unter dem Vorbehalt der Nachprüfung gleich (§§ 164, 168 AO). Der Vorbehalt der Nachprüfung bewirkt, dass die Steuerfestsetzung in Form der vom Arbeitgeber beim Betriebsstättenfinanzamt eingereichten Lohnsteuer-Anmeldung aufgehoben oder geändert werden kann, solange der Vorbehalt wirksam ist. **Auch der Arbeitgeber** kann jederzeit die Aufhebung oder Änderung der Steuerfestsetzung in der Lohnsteuer-Anmeldung sowohl **zu seinen Gunsten** als auch zu seinen Ungunsten beantragen. Diese wichtige Vorschrift ermöglicht es dem Arbeitgeber, etwaige Fehler bei der Lohnabrechnung rückwirkend zu korrigieren. Es genügt hierfür, wenn er für die bereits abgelaufenen Anmeldungszeiträume eine berichtigte Lohnsteuer-Anmeldung abgibt. Handelt es sich um individuelle Lohnsteuer des Arbeitnehmers, sind hierbei allerdings die beim Stichwort „Änderung des Lohnsteuerabzugs“ dargestellten Grundsätze zu beachten. Danach ist eine **Minderung** der nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ELStAM) des Arbeitnehmers einbehaltenen Lohnsteuer nach Übermittlung/Ausstellung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung in der Regel nicht mehr möglich. Handelt es sich hingegen um pauschalierte Lohnsteuer, ist die Abgabe einer berichtigten Lohnsteuer-Anmeldung so lange möglich, solange der Vorbehalt der Nachprüfung noch nicht aufgehoben wurde. Der Vorbehalt der Nachprüfung wird bei Lohnsteuer-Anmeldungen regelmäßig so lange aufrechterhalten, bis bei dem Arbeitgeber eine Lohnsteuer-Außenprüfung durchgeführt worden oder die sog. Festsetzungsfrist (§ 169 AO) abgelaufen ist.

Ist die **Festsetzungsfrist** (vgl. hierzu das Stichwort „Verjährung“) abgelaufen, entfällt der Vorbehalt der Nachprüfung automatisch, ohne dass es einer formellen Aufhebung durch das Finanzamt bedarf. Die Festsetzungsfrist beträgt **vier Jahre** und beginnt im Normalfall mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Lohnsteuer-Anmeldung beim Finanzamt eingereicht worden ist.

Beispiel

Die Lohnsteuer-Anmeldung für den Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum Dezember 2023 geht fristgemäß am 10. Januar 2024 beim Betriebsstättenfinanzamt ein. Die Festsetzungsfrist von vier Jahren beginnt für

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

die mit der Dezember-Anmeldung angemeldete Steuer erst am 1. Januar 2025 und endet am 31. Dezember 2028. Mit Ablauf des 31. Dezember 2028 fällt der Vorbehalt der Nachprüfung automatisch weg.

Fällt das Jahresende auf einen Samstag, einen Sonntag oder einen gesetzlichen Feiertag, endet die Festsetzungsfrist erst mit Ablauf des nächstfolgenden Werktags (BFH-Urteil vom 20.1.2016, BStBl. II S. 380).

Verfahrensrechtlich ist zu beachten, dass durch die Anfechtung eines Lohnsteuer-Haftungsbescheids nicht zugleich auch die Lohnsteuer-Anmeldungen oder ein Bescheid über die Aufhebung des Vorbehalts der Nachprüfung für die Anmeldezeiträume angefochten werden, in denen der Haftungstatbestand verwirklicht wurde (BFH-Urteil vom 15.2.2023, BFH/NV 2023 S. 745).

Abgeltung von Urlaubsansprüchen

siehe „Urlaubsabgeltung“

Abgeordnete

Abgeordnete des Bundestags, eines Landtags oder des Europäischen Parlaments erzielen mit ihren Bezügen steuerlich **sonstige Einkünfte**.

nein nein

Werden zur Abgeltung der ihnen durch das Mandat entstehenden Kosten Aufwandsentschädigungen gezahlt, dürfen die durch das Mandat entstehenden Aufwendungen nicht als Werbungskosten abgezogen werden.

Auch Wahlkampfkosten zur Erlangung eines solchen Mandats sind nicht als Werbungskosten abziehbar. Das Werbungskostenabzugsverbot gilt unabhängig davon, ob die Kandidatur erfolgreich war oder nicht. Zu den nicht abziehbaren Wahlkampfkosten zählen alle Aufwendungen, die zur Erlangung oder Wiedererlangung eines Mandats getätigt werden. Dies gilt auch für die Kosten zur Erlangung des Kandidatenstatus, die organisatorische Vorbereitung als Kandidat sowie für Aufwendungen im Zusammenhang mit dem Nachrückerstatus (BFH-Urteil vom 10.12.2019, BStBl. 2020 II S. 389).

Abordnung

Von einer „Abordnung“ wird im öffentlichen Dienst bei einer längerfristigen Tätigkeit an einer anderen Behörde gesprochen. Es kann sich dabei um eine vorübergehende Abordnung oder um eine Abordnung mit dem Ziel der Versetzung handeln. Im lohnsteuerlichen Reisekostenrecht ist die Dauer der Abordnung von entscheidender Bedeutung, da bei befristeten Abordnungen bis 48 Monate eine beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit und keine erste Tätigkeitsstätte vorliegt. Auf die Erläuterungen beim Stichwort „Trennungsentuschädigungen“ wird hingewiesen.

Abrundung des Arbeitslohns

Eine Abrundung des Arbeitslohns vor Anwendung der maßgeblichen Lohnsteuertabelle (Monats-, Wochen-, Tagestabelle) bzw. des maßgeblichen Steuersatzes (z. B. bei einer Lohnsteuerpauschalierung usw.) ist nicht zulässig.

Abschlagszahlungen

1. Lohnsteuerliche Behandlung

In manchen Betrieben ist es üblich, nicht bei jeder Lohnzahlung abzurechnen, sondern innerhalb eines längeren Lohnabrechnungszeitraums eine oder mehrere Ab-

schlagszahlungen in ungefährender Höhe des bereits erdienten Lohnes zu gewähren. Der Arbeitgeber kann in diesen Fällen den Lohnabrechnungszeitraum als Lohnzahlungszeitraum ansehen, d. h. die Lohnsteuer erst bei der Lohnabrechnung einbehalten; das gilt jedoch nicht, wenn der Lohnabrechnungszeitraum über fünf Wochen hinausgeht oder die Lohnabrechnung nicht innerhalb von drei Wochen nach Ablauf des Lohnabrechnungszeitraums erfolgt (§ 39b Abs. 5 EStG). Liegen lohnsteuerliche Abschlagszahlungen vor, handelt es sich nicht um ein Arbeitgeberdarlehen (vgl. hierzu die Erläuterungen beim Stichwort „Zinersparnisse und Zinszuschüsse“).

Beispiel A

Ein Arbeitgeber zahlt jede Woche einen Abschlag auf den Wochenlohn. Er kann maximal fünf Wochen zusammenkommen lassen und dann innerhalb von drei Wochen abrechnen. Dies wäre steuerlich zulässig. Da jedoch die Sozialversicherung eine monatliche Abrechnung verlangt (vgl. „Berechnung der Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge“ unter Nr. 7), hat die lohnsteuerliche Sondervorschrift kaum noch praktische Bedeutung.

Beispiel B

Ein Arbeitgeber rechnet den Arbeitslohn monatlich ab. Er leistet jeweils am Ende des Monats eine Abschlagszahlung. Die Lohnabrechnung wird am 10. des folgenden Monats mit der Auszahlung der Spitzenbeträge vorgenommen. Der Arbeitgeber braucht von der Abschlagszahlung keine Lohnsteuer einbehalten. Er kann die Lohnsteuer erst bei der Schlussabrechnung einbehalten. In diesem Fall ist die Lohnsteuer spätestens bis zum zehnten Tag des auf die Schlussabrechnung folgenden Monats beim Finanzamt anzumelden und abzuführen. Leistet der Arbeitgeber somit am 22. Februar 2024 für den Monat Februar eine Abschlagszahlung und führt er am 13. März 2024 die Lohnabrechnung mit der Auszahlung der Spitzenbeträge für Februar durch, ist in diesem Fall die Lohnsteuer für den Monat Februar erst bis 10. April 2024 beim Finanzamt anzumelden und abzuführen.

Beispiel C

Ein Arbeitgeber mit monatlichen Abrechnungszeiträumen leistet jeweils am 28. für den laufenden Monat eine Abschlagszahlung und nimmt die Lohnabrechnung am 28. des folgenden Monats vor. Die Lohnsteuer ist bereits von der Abschlagszahlung einzubehalten, da die Abrechnung nicht spätestens drei Wochen nach Ablauf des Lohnabrechnungszeitraums vorgenommen wird.

Die Lohnabrechnung gilt als abgeschlossen, wenn die Zahlungsbelege den Bereich des Arbeitgebers verlassen haben. Auf den Zeitpunkt des Zuflusses der Zahlung beim Arbeitnehmer kommt es nicht an.

Wird die Lohnabrechnung für den letzten Abrechnungszeitraum des abgelaufenen Kalenderjahres erst im nachfolgenden Kalenderjahr, aber noch innerhalb der Dreiwochenfrist vorgenommen, handelt es sich um Arbeitslohn und einbehaltene Lohnsteuer dieses Lohnabrechnungszeitraums; der Arbeitslohn und die Lohnsteuer sind deshalb im Lohnkonto und in der Lohnsteuerbescheinigung des abgelaufenen Kalenderjahres zu erfassen. Ungeachtet dessen ist die einbehaltene Lohnsteuer für die Anmeldung und Abführung als Lohnsteuer des Kalendermonats bzw. Kalendervierteljahres zu erfassen, in dem die Abrechnung tatsächlich vorgenommen wird (= nachfolgendes Kalenderjahr).

Beispiel D

Auf den Arbeitslohn für Dezember 2024 werden Abschlagszahlungen geleistet. Die Lohnabrechnung erfolgt am 16. Januar 2025. Die dann einzubehaltende Lohnsteuer ist bis 10. Februar 2025 mit der Lohnsteuer-Anmeldung Januar 2025 als Lohnsteuer für das Kalenderjahr 2024 anzumelden und abzuführen. Sie gehört zum Arbeitslohn des Kalenderjahres 2024 und ist in die Lohnsteuerbescheinigung 2024 aufzunehmen.

In Einzelfällen kann das Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers allerdings anordnen, dass die Lohnsteuer bereits von den Abschlagszahlungen einzubehalten und abzuführen ist (§ 39b Abs. 5 Satz 3 EStG). Dies geschieht dann, wenn die Erhebung der Lohnsteuer sonst nicht gesichert erscheint.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

2. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Soweit der Arbeitgeber Abschlagszahlungen auf den Lohn oder das Gehalt zahlt, sind auch Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung einzubehalten und am nächsten Fälligkeitstag abzuführen. Für den Fall, dass Restzahlungen erst in einem späteren Lohnzahlungszeitraum vorgenommen werden, rechnen sie noch zu dem Entgelt des Lohnzahlungszeitraums, in dem sie verdient wurden. Das ist wichtig, wenn in dem Lohnzahlungszeitraum die Beitragsbemessungsgrenze erreicht wird. Für die Berechnung der Beiträge bleibt das Entgelt des Lohnzahlungszeitraums maßgebend, in dem der Rechtsanspruch auf das Entgelt entstanden ist (vgl. „Abführung der Sozialversicherungsbeiträge“ und „Berechnung der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge“ unter Nr. 7).

Siehe auch die Stichworte: Abführung und Anmeldung der Lohnsteuer, Vorauszahlungen von Arbeitslohn, Vorschüsse, Zufluss von Arbeitslohn.

Abschlussgratifikation

Zur Berechnung der Lohnsteuer siehe „Sonstige Bezüge“; zur Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge siehe „Einmalige Zuwendungen“.

ja ja

Siehe auch das Stichwort: Gratifikationen.

Abtretung von Arbeitslohn

Tritt der Arbeitnehmer seinen Arbeitslohn ganz oder teilweise an einen Dritten ab, ist dies steuerlich ohne Bedeutung; auch der abgetretene Teil des Arbeitslohns ist dem Arbeitnehmer zugeflossen, da er ihn zur Erfüllung schuldrechtlicher Verpflichtungen verwendet und damit über den Arbeitslohn verfügt (vgl. hierzu auch das Stichwort „Forderungsübergang“).

ja ja

Abtretung von Forderungen als Arbeitslohn

Tritt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer zur Abgeltung von Lohnansprüchen eine Forderung gegen einen Schuldner des Arbeitgebers ab, geschieht diese Abtretung in der Regel „zahlungshalber“ (= erfüllungshalber), d. h., der Lohnanspruch des Arbeitnehmers wird erst erfüllt, wenn die abgetretene Forderung vom Schuldner beim Arbeitnehmer eingeht. Der Arbeitslohn gilt erst in diesem Zeitpunkt als zugeflossen; bei der Abtretung der Forderung ist Lohnsteuer nicht zu erheben.

nein nein

Tritt der Arbeitgeber eine Forderung ausnahmsweise ausdrücklich „an Zahlungs statt“ (= „an Erfüllung statt“) an den Arbeitnehmer ab, ist bereits bei der Abtretung der Forderung zugeflossener Arbeitslohn anzunehmen; der gemeine Wert der Forderung ist dann dem Lohnsteuerabzug zu unterwerfen.

ja ja

Geht in einem solchen Falle die Forderung später mit einem geringeren oder höheren Betrag beim Arbeitnehmer ein, bleibt der Unterschiedsbetrag auf die Höhe der geschuldeten Lohnsteuer ohne Einfluss (vgl. BFH-Urteil vom 22. 4. 1966, BStBl. III S. 394).

Abwälzung der Pauschalsteuer auf den Arbeitnehmer

Eine Abwälzung der Pauschalsteuer ist grundsätzlich bei allen steuerlichen Pauschalierungsfällen (§§ 40, 40a und 40b EStG) möglich, da die in § 40 Abs. 3 Satz 2 EStG

enthaltene Regelung durch entsprechende Verweisungen auch für Pauschalierungen nach § 40a oder § 40b EStG gilt (vgl. § 40a Abs. 5 und § 40b Abs. 5 EStG). Das bedeutet, dass auch die 2 %ige Pauschalsteuer für sog. Minijobs auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden kann (vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Pauschalierung der Lohnsteuer bei Aushilfskräften und Teilzeitbeschäftigten“ unter Nr. 2 Buchstabe j).

Die Abwälzung der pauschalen Lohnsteuer auf den Arbeitnehmer ist ein **arbeitsrechtlicher Vorgang**, durch den die Pauschalierung als solche nicht unzulässig wird. Allerdings ist § 40 Abs. 3 Satz 2 EStG zu beachten, der besagt, dass die auf den Arbeitnehmer abgewälzte pauschale Lohnsteuer **als zugeflossener Arbeitslohn gilt und die Bemessungsgrundlage nicht mindern darf**. Wie sich eine steuerlich **unzulässige** Kürzung der Bemessungsgrundlage bei einer Abwälzung der Pauschalsteuer auf den Arbeitnehmer rechnerisch darstellt, soll an einem Beispiel verdeutlicht werden:

Beispiel A

Der Arbeitnehmer erhält eine Erholungsbeihilfe von 156 € und übernimmt im Innenverhältnis die hierauf entfallende pauschale Lohnsteuer von 25 % sowie die Kirchensteuer und den Solidaritätszuschlag. Lohnsteuerabzugsmerkmale des Arbeitnehmers sind die Steuerklasse III und das Kirchensteuermerkmal „rk“. Würde die Bemessungsgrundlage um die vom Arbeitnehmer übernommene pauschale Lohn- und Kirchensteuer sowie um den Solidaritätszuschlag gekürzt, ergäbe sich folgende Berechnung:

Erholungsbeihilfe	156,— €
Hieraus wird die pauschale Lohn- und Kirchensteuer sowie der Solidaritätszuschlag durch Rückrechnung herausgerechnet. Bei 25 % Lohnsteuer, 5,5 % Solidaritätszuschlag und 7 % Kirchensteuer (z. B. in Bayern) ergibt sich eine Netto-Erholungsbeihilfe von 78,0488 %.	
Netto-Erholungsbeihilfe (78,0488 % von 156 €)	121,76 €
pauschale Lohnsteuer 25 %	30,44 €
Solidaritätszuschlag (5,5 % von 30,44 €)	1,67 €
pauschale Kirchensteuer (7 % von 30,44 €)	2,13 €
Aufwand für den Arbeitgeber insgesamt	156,— €

An das Finanzamt würden insgesamt 34,24 € (30,44 € + 1,67 € + 2,13 €) Pauschalsteuer abgeführt.

Nach § 40 Abs. 3 Satz 2 EStG **ist diese Rückrechnung nicht zulässig**. Denn die abgewälzte Pauschalsteuer darf die Bemessungsgrundlage nicht mindern, sodass sich tatsächlich folgende Berechnung der pauschalen Lohnsteuer ergibt:

Beispiel B

Sachverhalt wie Beispiel A

Erholungsbeihilfe	156,— €
pauschale Lohnsteuer 25 %	39,— €
Solidaritätszuschlag (5,5 % von 39 €)	2,14 €
pauschale Kirchensteuer (7 % von 39 €)	2,73 €

An das Finanzamt sind insgesamt 43,87 € (39,— € + 2,14 € + 2,73 €) Pauschalsteuer abzuführen. Bei der Lohnabrechnung ist zu beachten, dass auch eine Minderung des steuerpflichtigen **laufenden** Arbeitslohns nicht in Betracht kommt. Die Erholungsbeihilfe kann mit 156 € als „Zulage“ hinzugerechnet und die Pauschalsteuer in Höhe von 43,87 € als „Abzug vom monatlichen Nettolohn“ abgerechnet werden:

Bruttolohn	3 500,— €
zuzüglich Erholungsbeihilfe	156,— €
Summe	3 656,— €
Gesetzliche Abzüge	
(errechnet aus 3500,— €):	
Lohnsteuer (Steuerklasse III/0)	142,66 €
Solidaritätszuschlag (5,5 %)	0,— €
Kirchensteuer (z. B. 8 %)	11,41 €
Sozialversicherung (z. B. 21,05 %)	736,75 €
Nettolohn	2 765,18 €
abzüglich vom Arbeitnehmer übernommene Pauschalsteuer	43,87 €
auszahlender Betrag	2 721,31 €

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Obwohl eine Rückrechnung nicht zulässig ist, ergibt sich gleichwohl durch die Pauschalierung mit Abwälzung der Pauschalsteuer auf den Arbeitnehmer im Beispielsfall eine Ersparnis bei den Lohnabzügen von rund 20 € insbesondere deshalb, weil die Pauschalierung mit 25 % Sozialversicherungsfreiheit auslöst.

Ist der Arbeitgeber bei der Zahlung der Erholungsbeihilfe arbeitsrechtlich nicht gebunden, das heißt, dass er die Erholungsbeihilfe der Höhe nach beliebig festlegen kann, könnte er daran denken, die Erholungsbeihilfe so weit herabzusetzen, dass er rein rechnerisch zu dem im Beispiel A dargestellten Ergebnis kommt.

Beispiel C

Sachverhalt wie Beispiel A; der Arbeitgeber zahlt jedoch statt einer Erholungsbeihilfe von 156 € eine in **Anlehnung** an den in Beispiel A erläuterten Nettobetrag herabgesetzte Erholungsbeihilfe in Höhe von 120 €.

Erholungsbeihilfe	120,— €
pauschale Lohnsteuer 25 %	30,— €
Solidaritätszuschlag (5,5 % von 30 €)	1,65 €
pauschale Kirchensteuer (7 % von 30 €)	2,10 €

Damit wäre der Arbeitgeber rein rechnerisch wieder beim alten Ergebnis.

In § 40 Abs. 3 Satz 2 EStG ist jedoch bestimmt worden, dass die auf den Arbeitnehmer abgewälzte pauschale Lohnsteuer **als zugeflossener Arbeitslohn gilt**. Das bedeutet Folgendes: Stellt das Finanzamt bei einer Lohnsteuer-Außenprüfung z. B. anhand von arbeitsvertraglichen Unterlagen fest, dass die Regelung – wie im Beispiel C dargestellt – durch eine Kürzung des Arbeitslohns um die pauschale Lohnsteuer unterlaufen wurde, kann es die hierauf entfallende Lohnsteuer nachholen, da die in Form der Lohnkürzung auf den Arbeitnehmer abgewälzte Pauschalsteuer als zugeflossener Arbeitslohn gilt. Bei einer solchen Feststellung würde das Finanzamt im Beispielsfall C von einer Erholungsbeihilfe von 153,75 € ausgehen (120 € + 30 € + 1,65 € + 2,10 €).

Eine Abwälzung von pauschalen Steuerbeträgen, die nicht zur Minderung der Bemessungsgrundlage führt, kann sich z. B. aus dem Arbeitsvertrag, einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag oder aus dem wirtschaftlichen Ergebnis einer Gehaltsumwandlung oder Gehaltsänderungsvereinbarung ergeben. Das ist insbesondere der Fall, wenn die pauschalen Steuerbeträge als Abzugsbetrag in der Lohn- und Gehaltsabrechnung ausgewiesen werden.¹⁾

Eine Abwälzung der pauschalen Lohnsteuer ist hingegen **nicht** anzunehmen, wenn aus der Gehaltsänderungsvereinbarung alle rechtlichen und wirtschaftlichen Folgerungen für die Zukunft gezogen werden; insbesondere der neu festgesetzte geminderte Arbeitslohn Bemessungsgrundlage für künftige Gehaltserhöhungen oder andere Arbeitgeberleistungen (z. B. Weihnachtsgeld, Tantieme oder Jubiläumsgewährungen) ist. Dies gilt auch dann, wenn die Gehaltsminderung nur in Höhe der Pauschalsteuer vereinbart wird.¹⁾

Wie auch aus den Beispielen ersichtlich ist, gelten die vorstehenden Grundsätze für die Abwälzung von Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer entsprechend.

Adressenschreiber

Adressenschreiber sind in der Regel selbständig tätig. nein nein

Zur Frage der Scheinselbstständigkeit vgl. dieses Stichwort.

Agenten

siehe „Vertreter“

Akkordlohn

Wenn der Arbeitslohn nicht nur nach der Arbeitszeit, sondern auch nach der Arbeitsleistung berechnet wird, spricht man von Akkordlohn. Vergütungen für Akkordarbeit sind lohnsteuer- und beitragspflichtig.

ja ja

Auch der Akkordlohn wird in der Regel für einen bestimmten Zeitraum (z. B. einem Kalendermonat) gezahlt und abgerechnet, sodass der für die Anwendung der Lohnsteuertabelle maßgebende Lohnzahlungszeitraum ohne weiteres feststeht. Nur in Ausnahmefällen ist ein bestimmter Lohnzahlungszeitraum nicht gegeben. In diesen Fällen ist die Summe der tatsächlichen Arbeitstage oder Arbeitswochen als Lohnzahlungszeitraum anzusehen (§ 39 b Abs. 5 Satz 4 EStG).

Die Vergütungen für Akkordarbeit sind beitragspflichtiges Arbeitsentgelt der Lohnperiode, in der die Akkordarbeiten durchgeführt wurden. Sofern der Akkordlohn oder Akkordlohn-Spitzenbeträge zu einem späteren Zeitpunkt ausgezahlt werden, sind sie für die Beitragsberechnung grundsätzlich dem Lohnabrechnungszeitraum zuzurechnen, für den sie gezahlt werden (nicht dem Lohnabrechnungszeitraum der tatsächlichen Zahlung). Unter bestimmten Voraussetzungen kann von diesem Grundsatz jedoch abgewichen werden. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger haben hierzu Vereinfachungsregeln aufgestellt, die beim Stichwort „Mehrarbeitslohn/Mehrarbeitszuschläge“ erläutert sind.

Aktienoptionen**Neues auf einen Blick:**

Bei **grenzüberschreitenden Sachverhalten** richtet sich die Freistellung der Lohneinkünfte aus der Ausübung einer Aktienoption in Deutschland nach dem in Betracht kommenden DBA grundsätzlich nach der Tätigkeit im Erdienszeitraum. Soweit ein DBA (z. B. im Verhältnis zur USA) an eine „in einem Vertragsstaat ansässige Person“ anknüpft, ist allerdings auch die Ansässigkeit im Zuflusszeitpunkt der Lohneinkünfte maßgeblich. Vgl. nachfolgende Nr. 4 Buchstabe d.

Gliederung:

1. Allgemeines
2. Mitarbeiter-Aktienoptionen als Form der Entlohnung
3. Ausgestaltung der Mitarbeiterbeteiligung durch Optionsmodelle
4. Steuerliche Behandlung
 - a) Allgemeines
 - b) Handelbare Aktienoptionsrechte
 - c) Nicht handelbare Aktienoptionsrechte
 - d) Zuordnung zum deutschen Besteuerungsrecht bei einem Auslandsaufenthalt
 - e) Anwendung der Fünftelregelung
 - f) Werbungskosten
5. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

1. Allgemeines

Die Entwicklung der Mitarbeiterbeteiligung geht immer mehr dazu über, sowohl die Führungskräfte als auch das mittlere Management an den Erfolgen des Unternehmens zu beteiligen. Zu diesem Zweck werden den Arbeitnehmern verschiedentlich **Kauf- oder Verkaufsoptionsrechte** für **Aktien** eingeräumt. Unter Aktienoptionen (Stock-Options) versteht man ganz allgemein das Recht, an einem bestimmten Tag zu einem bestimmten Preis Aktien eines Unternehmens erwerben (Call-Option) oder ver-

1) BMF-Schreiben vom 10.1.2000 (BStBl. I S. 138). Das BMF-Schreiben ist als Anlage 2 zu H 40.2 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

äußern (Put-Option) zu können. Wie bei allen Börsentermingeschäften ist die unterschiedliche Einschätzung der künftigen Kursentwicklung Beweggrund für die Teilnahme. Die Aktiengesellschaft selbst muss in derartige Optionsgeschäfte nicht unbedingt eingeschaltet sein, der Vertragspartner ist dann ein Dritter (Stillhalter).

2. Mitarbeiter-Aktienoptionen als Form der Entlohnung

Mitarbeiter-Aktienoptionen sind eine Form der Entlohnung der Mitarbeiter. Sie sind bei jungen, in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft betriebenen Unternehmen („Startups“) beliebt, bei denen die Finanzmittel knapp sind, aber hoch qualifizierte und deshalb auch hoch bezahlte Spezialisten gewonnen werden müssen. Da diese Unternehmen die geforderten Gehälter nicht aufbringen können, werben sie mit ihren Entwicklungschancen, indem sie den Mitarbeitern Optionen anbieten. Sie versprechen sich davon neben der längerfristigen Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen ein höheres Engagement für das Unternehmen, weil die Mitarbeiter den Wert der Optionsrechte selbst beeinflussen können und wegen des verhältnismäßig niedrigen Barlohns letztlich das Unternehmensrisiko mittragen. Werden die zu einem späteren Zeitpunkt an die Mitarbeiter ausgegebenen Aktien durch Erhöhung des Aktienkapitals erbracht, spart sich der Arbeitgeber zudem finanziellen Aufwand. Die zusätzliche Entlohnung wird sozusagen durch die Börse finanziert. Zu den steuerlichen Sonderregelungen bei unmittelbaren Startup-Beteiligungen vgl. das Stichwort „Vermögensbeteiligungen“ unter Nr. 9.

Nicht allein die ersparten Gehaltszahlungen sind ein Vorteil für den Arbeitgeber, mit diesem Programm bindet er auch gute Mitarbeiter an das Unternehmen und weckt ihr persönliches Interesse am Erfolg des Unternehmens; dies kann auch zu einer Erhöhung des Unternehmenswertes (shareholder value) führen. Zunehmend machen deshalb auch etablierte Aktiengesellschaften von der Möglichkeit derartiger Anreize Gebrauch (Anreiz = englisch: incentive). In englischsprachigen Ländern wird daher auch von „incentive stock options“ gesprochen.

Darüber hinaus sind Aktienoptionen bei den Führungskräften der deutschen Aktiengesellschaften üblicherweise Bestandteil der Entlohnung.

Neben den Aktienoptionen gibt es aber auch andere Mitarbeiterbeteiligungsprogramme (vgl. das Stichwort „Mitarbeiterbeteiligungsprogramm nach französischem Recht“). Siehe außerdem das Stichwort „Vermögensbeteiligungen“.

3. Ausgestaltung der Mitarbeiterbeteiligung durch Optionsmodelle

Die gängigen Konzeptionen der Mitarbeiterbeteiligungen sehen vor, dass der Arbeitgeber dem Mitarbeiter Optionsrechte auf den Erwerb von Aktien des Unternehmens zu einem bestimmten Termin und zu einem vorher bestimmten Preis einräumt. Die Modelle sind je nach Interessenlage unterschiedlich ausgestaltet. Zum Teil ist dem Mitarbeiter jegliche Verwertung des Optionsrechts bis zum Ausübungszeitpunkt untersagt, in anderen Fällen wird durch eine grundsätzliche Veräußerbarkeit des Optionsrechts formal eine Marktgängigkeit hergestellt, aber ein Vorkaufsrecht des Arbeitgebers vereinbart oder eine Abschöpfung des vorzeitig erzielten Veräußerungsgewinns zugunsten des Arbeitgebers festgelegt. Dem Interesse des Unternehmens und seiner Gesellschafter entsprechend wird bei vielen Modellen dem Mitarbeiter nicht zwingend das Recht auf den Erwerb von Aktien im Ausübungszeitpunkt eingeräumt, sondern dem Unternehmen die Möglichkeit offen gehalten, in Abhängigkeit von der Kursentwicklung nur einen **Barausgleich** zu gewähren; man spricht in diesem Zusammenhang auch von virtuellen Aktienoptionen (Stock Appreciation Rights oder Phantom

Stock Awards). In manchen Fällen zahlen die Unternehmen auch auf den vorher bestimmten Preis für den Erwerb der Aktien einen Barausgleich. Hierbei handelt es sich um einen zusätzlichen Rabatt in Form von Geld von Seiten des Arbeitgebers und um steuer- und sozialversicherungspflichtigen **Arbeitslohn**.

ja ja

Beispiel

Der Vorstand einer Aktiengesellschaft erhält im Jahr 2024 für seine Aktienoptionen einen Barausgleich in Höhe von 50 000 €.

Der Betrag von 50 000 € (Geldleistung) ist steuerpflichtiger Arbeitslohn.

4. Steuerliche Behandlung

a) Allgemeines

Gewährt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer aufgrund des Dienstverhältnisses¹⁾ Aktienoptionsrechte, kann steuerlich ein **handelbares oder ein nicht handelbares Aktienoptionsrecht** vorliegen. Handelbar im Sinne der steuerlichen Betrachtungsweise ist ein Aktienoptionsrecht, das an einer Wertpapierbörse gehandelt wird.

Andere Aktienoptionsrechte gelten steuerlich – auch wenn sie außerhalb einer Börse gehandelt werden – als nicht handelbar im Sinne der folgenden Ausführungen. Für die steuerliche Beurteilung ist ferner unmaßgeblich, ob die Optionsrechte nach den Optionsbedingungen übertragbar oder vererbbar sind, oder ob sie einer Sperrfrist unterliegen.

Sowohl handelbare als auch nicht handelbare Aktienoptionsrechte sind keine Vermögensbeteiligungen im steuerlichen Sinne (vgl. die Erläuterungen bei den Stichwörtern „Vermögensbeteiligungen“ und „Vermögensbildung der Arbeitnehmer“).

b) Handelbare Aktienoptionsrechte

Die Finanzverwaltung ist früher davon ausgegangen, dass bei einem handelbaren Aktienoptionsrecht der Arbeitslohn an dem Tag zufließt, an dem der Arbeitnehmer das Aktienoptionsrecht erhält bzw. erwirbt. Dem ist der Bundesfinanzhof nicht gefolgt. Seiner Meinung nach führt – genauso wie bei einem nicht handelbaren Optionsrecht (vgl. hierzu den nachfolgenden Buchstaben c) – auch bei einem handelbaren Optionsrecht erst die **Umwandlung des Rechts in Aktien zum Zufluss** eines geldwerten Vorteils. Das Optionsrecht selbst eröffnet dem Arbeitnehmer lediglich die Chance, am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens teilzunehmen. Erst durch die Umwandlung werde ein geldwerter Vorteil auch realisiert. Dieser Grundsatz gelte gleichermaßen für handelbare wie für nicht handelbare Optionsrechte (BFH-Urteil vom 20.11.2008, BStBl. 2009 II S. 382).

Zum Zuflusszeitpunkt und zur Ermittlung des geldwerten Vorteils im Einzelnen und der dabei zu beachtenden Ausnahmen vgl. auch die Erläuterungen unter dem nachfolgenden Buchstaben c).

Beispiel A

Der Arbeitgeber legt im Jahr 2021 für einen Teil seiner Arbeitnehmer ein Aktienoptionsprogramm mit 30 000 Aktienoptionen zu einem Zeichnungskurs von 40 € auf. Aus diesem Programm erhält der Arbeitnehmer 50 handelbare Aktienoptionen. Im Jahr 2024 übt der Arbeitnehmer sein Optionsrecht aus und erwirbt die ihm zustehenden Aktien für 2000 € (50 Aktien à 40 €). Der Kurswert der Aktien bei Ausübung des Optionsrechts beträgt 140 €.

¹⁾ Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs liegt kein Arbeitslohn vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Aktienoptionsrechte nicht aufgrund des Dienstverhältnisses, sondern wegen anderer Sonderrechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gewährt (z. B. wegen der Veräußerung von Wirtschaftsgütern oder der entgeltlichen Nutzungsüberlassung von Sachen und Rechten; BFH-Urteil vom 30.6.2011, BStBl. II S. 948). Arbeitslohn liegt aber vor, wenn die Sonderrechtsbeziehung über die Arbeitnehmerstellung hinaus an das Arbeitsverhältnis anknüpft; vgl. hierzu das Stichwort „Vermögensbeteiligungen“ unter Nr. 1 Buchstaben b und d.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Im Jahr 2024 entsteht beim Arbeitnehmer ein geldwerter Vorteil von 5000 € (50 Aktien à 140 € Kurswert = 7000 € abzüglich 2000 € Erwerbsaufwand des Arbeitnehmers), der als Arbeitslohn für mehrere Jahre nach der Fünftelregelung zu versteuern ist (vgl. hierzu den nachfolgenden Buchstaben e).

Eine Besteuerung im Zeitpunkt der Einräumung des handelbaren Optionsrechts (sog. **Anfangsbesteuerung**) kommt allenfalls dann in Betracht, wenn sich der Arbeitgeber die Optionsrechte am Markt gegenüber einem Dritten verschafft und dann dem Arbeitnehmer überlässt. Dem Arbeitnehmer steht in solch einem Fall mit der Einräumung des Rechts ein **selbstständiger Anspruch gegenüber einem Dritten** zu mit der Folge, dass sich der geldwerte Vorteil bereits bei Einräumung des Rechts realisiert hat; dies ergibt sich eindeutig aus der Pressemitteilung zum BFH-Urteil vom 20.11.2008, BStBl. 2009 II S. 382. In diesem Fall ist der Sachbezug in Form des Optionsrechts mit dem Kurswert der Aktienoptionen bei Überlassung – ggf. gemindert um ein vom Arbeitnehmer gezahltes Entgelt – anzusetzen.

Beispiel B

Der Arbeitgeber überträgt nicht als Optionsgeber eigene Aktien, sondern verschafft sich am Markt gegenüber einem Dritten 50 (handelbare) Aktienoptionen zum Preis von je 40 € und überlässt diese zugleich im Jahr 2024 dem Arbeitnehmer unentgeltlich.

Der geldwerte Vorteil realisiert sich bereits im Jahr 2024 im Zeitpunkt der Einräumung des handelbaren Optionsrechts (sogenannte Anfangsbesteuerung), da dem Arbeitnehmer in diesem Fall mit einer Einräumung des Rechts ein selbstständiger Anspruch gegenüber einem Dritten zusteht. Der Höhe nach ist der geldwerte Vorteil um ein dafür ggf. vom Arbeitnehmer gezahltes Entgelt zu mindern. Im Jahr 2024 ist daher ein geldwerter Vorteil von 2000 € (50 Aktienoptionen × 40 €) als Arbeitslohn zu versteuern.

Wird das handelbare Aktienoptionsrecht nicht ausgeübt sondern **verkauft**, fließt dem Arbeitnehmer im Verkaufszeitpunkt Arbeitslohn in Höhe der Differenz zwischen dem Verkaufserlös und den Erwerbsaufwendungen für das Optionsrecht zu. Entsprechendes gilt auch bei einer **anderweitigen Verwertung** des Rechts, wie z. B. der Übertragung des Rechts auf einen Dritten (BFH-Urteil vom 18.9.2012, BStBl. 2013 II S. 289). Im Streitfall war ein **Zufluss** in dem Zeitpunkt gegeben, in dem die Aktienoptionen an eine vom Arbeitnehmer beherrschte Kapitalgesellschaft übertragen wurden. Folglich war die Höhe des geldwerten Vorteils nach dem Wert des Rechts (= Kurswert der Aktie abzüglich Zuzahlung des Arbeitnehmers) im Zeitpunkt der Übertragung auf die Kapitalgesellschaft zu bemessen. Auf den Kurswert der Aktie im Zeitpunkt der Ausübung des Aktienoptionsrechts durch die Kapitalgesellschaft kam es hingegen nicht an. Dies war für den Arbeitnehmer vorteilhaft, da der Kurswert der Aktien nach der Übertragung des Rechts auf die Kapitalgesellschaft weiter gestiegen war und sich somit für den Arbeitnehmer ein noch höherer geldwerter Vorteil ergeben hätte.

Zum Zuflusszeitpunkt und zur Bewertung des geldwerten Vorteils vgl. auch den nachfolgenden Buchstaben c.

c) Nicht handelbare Aktienoptionsrechte

Wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ein nicht handelbares Aktienoptionsrecht eingeräumt, fließt ein **geldwerter Vorteil** nicht bereits bei der Einräumung des Optionsrechts, sondern erst beim unentgeltlichen oder verbilligten **Aktienbezug** nach der Optionsausübung zu (BFH-Urteile vom 24.1.2001, BStBl. II S. 509 und 512 sowie vom 20.6.2001, BStBl. II S. 689). Auf den Zeitpunkt der erstmaligen möglichen Ausübbarkeit des Optionsrechts kommt es für den Zuflusszeitpunkt nicht an.

Im Zuflusszeitpunkt liegt zu versteuernder Arbeitslohn vor, und zwar in Höhe der **Differenz** zwischen dem **Kurswert** der überlassenen Aktie am maßgebenden Bewertungsstichtag und den **Aufwendungen des Arbeitnehmers** für die überlassenen Aktien und/oder das Optionsrecht (BFH-Urteil vom 20.6.2001, BStBl. II S. 689).

Der geldwerte Vorteil gilt an dem Tag als **zugeflossen**, an dem dem Arbeitnehmer durch Erfüllung des Anspruchs das **wirtschaftliche Eigentum** an den Aktien verschafft wird. Das ist der Tag der Einbuchung der Aktien in das Depot des Arbeitnehmers (= Zuflusszeitpunkt). Für die Höhe des geldwerten Vorteils (= Bewertungszeitpunkt) bestehen aus Vereinfachungsgründen keine Bedenken, wenn auf den Tag der Ausbuchung oder alternativ auf den Vortag der Ausbuchung beim Überlassenden oder dessen Erfüllungsgehilfen abgestellt wird. Ebenso ist es aus Vereinfachungsgründen zulässig, bei allen begünstigten Arbeitnehmern den durchschnittlichen Wert der Vermögensbeteiligung anzusetzen, wenn das Zeitfenster der Überlassung nicht mehr als einen Monat beträgt. Diese Vereinfachungsregelungen gelten sowohl im Lohnsteuerabzugsverfahren als auch im Einkommensteuer-Veranlagungsverfahren.¹⁾ Vgl. auch die Erläuterungen beim Stichwort „Vermögensbeteiligungen“ unter Nr. 5 Buchstabe a. Werden die Aktien sofort mit der Ausübung des Optionsrechts verkauft, ist der Zufluss des geldwerten Vorteils bereits im Zeitpunkt der Ausübung des Optionsrechts bewirkt (sog. „**Exercise and Sell**“-Ausübungsvariante).²⁾ Konkret ist dies der Tag des Zugangs der Ausübungserklärung beim Optionsgeber (= Arbeitgeber).

Der Bundesfinanzhof hat abweichend von dieser Verwaltungsauffassung entschieden, dass bei einem zu Arbeitslohn führenden **verbilligten Aktienerwerb** für die Höhe des geldwerten Vorteils die **Wertverhältnisse** bei Abschluss des für beide Seiten verbindlichen **Kaufvertrags** maßgebend sind (BFH-Urteil vom 7.5.2014, BStBl. II S. 904). Denn positive wie negative Wertveränderungen zwischen schuldrechtlichem Veräußerungsgeschäft und dinglichem Erfüllungsgeschäft seien auf die Marktverhältnisse zurückzuführen und beruhten nicht mehr auf dem Arbeitsverhältnis. Wertveränderungen in dieser Zeitspanne seien daher dem privaten Vermögensbereich zuzuordnen. Allerdings fließt der geldwerte Vorteil auch bei einem verbilligten Aktienerwerb erst mit der **Erlangung der wirtschaftlichen Verfügungsmacht** des Arbeitnehmers über die Aktien zu. Bewertungszeitpunkt und **Zuflusszeitpunkt** fallen demnach auseinander. Die Finanzverwaltung lässt auch diesen Bewertungszeitpunkt alternativ zu den im vorstehenden Absatz erläuterten Vereinfachungsregelungen zu. Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung wäre auch bei einem **unentgeltlichen Aktienerwerb** für die Ermittlung der Höhe des als Arbeitslohn anzusetzenden geldwerten Vorteils (= Bewertungszeitpunkt) auf den Tag der Ausübung des Optionsrechts durch den Arbeitnehmer (nicht aber bereits auf die Einräumung des Bezugsrechts!) abzustellen. Zuflusszeitpunkt ist aber auch hier die Erlangung der wirtschaftlichen Verfügungsmacht des Arbeitnehmers über die Aktien (= Einbuchung der Aktien in das Depot des Arbeitnehmers). Bewertungszeitpunkt und Zuflusszeitpunkt würden folglich auch beim unentgeltlichen Aktienerwerb auseinanderfallen.

Die Bewertung der überlassenen Aktien erfolgt grundsätzlich mit dem gemeinen Wert = Kurswert (§ 3 Nr. 39 Satz 4 EStG; vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Vermögensbeteiligungen“ unter Nr. 5 Buchstabe a). **Veränderungen des Kurswerts** der Aktien nach dem Bewertungszeitpunkt haben auf die Höhe des Arbeitslohns keine Auswirkungen. Derartige Kursänderungen können sich nur auf die Höhe eines etwaigen Veräußerungsgewinns oder -verlusts im Privatvermögen auswirken. Das gilt auch dann, wenn die durch Ausübung des Optionsrechts erworbenen Aktien einer Verfügungsbeschränkung schuldrechtlicher Natur (**Sperrfrist/Haltefrist**) unterliegen (BFH-

1) Rdnr. 21 des BMF-Schreibens vom 16.11.2021 (BStBl. I S. 2308). Das BMF-Schreiben ist als Anlage zu H 3.39 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

2) Vgl. des Bayerischen Landesamtes für Steuern vom 14.5.2009 (Az.: S 2347.1.1-4 St 32/St 33). Die Verfügung ist als Anlage 4 zu H 38.2 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versch.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versch.-
pflichtig pflichtig

Urteil vom 30.9.2008, BStBl. 2009 II S. 282). Die Erlangung der wirtschaftlichen Verfügungsmacht (= steuerlicher Zufluss) erfordert nicht, dass der Arbeitnehmer in der Lage ist, den Vorteil durch Veräußerung der Aktien sofort in Bargeld umzuwandeln. Besonderheiten gelten aber bei einer Vinkulierung von Namensaktien nach dem Aktiengesetz. Denn wenn eine Übertragung von Aktien in ihrer Wirksamkeit von der Zustimmung der Gesellschaft abhängig ist, sind die verfügbaren Rechtsgeschäfte nur mit Zustimmung der Gesellschaft wirksam. Hat die Gesellschaft in die Übertragung eingewilligt, ist die Übertragung von Anfang an wirksam; ohne Zustimmung ist die Aktienübertragung zunächst schwebend unwirksam. Wird aber die Einwilligung verweigert, ist die Übertragung von vornherein unwirksam (BFH-Urteil vom 30.6.2011, BStBl. II S. 923). Der Bundesfinanzhof **verneint** daher einen steuerlichen **Zufluss**, solange dem Arbeitnehmer eine Veräußerung der Aktien **rechtlich unmöglich** ist. Dies gilt sowohl bei deutschen als auch bei ausländischen Aktien. Ebenso liegt wegen des fehlenden wirtschaftlichen Eigentums kein Zufluss vor, wenn umfassende Verfügungsbeschränkungen vereinbart wurden (z. B. keine Stimm- und Dividendenbezugsrechte in Kombination mit einem Veräußerungsverbot). Vgl. zum Vorliegen des wirtschaftlichen Eigentums auch das Stichwort „Vermögensbeteiligungen“ unter Nr. 1 Buchstabe c.

Die vorstehenden Ausführungen gelten grundsätzlich auch bei handelbaren Optionsrechten (vgl. hierzu den vorstehenden Buchstaben b).

Reicht der Barlohn zur Deckung der Lohnsteuer aus dem geldwerten Vorteil nicht aus, hat der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsstättenfinanzamt eine Anzeigepflicht, sofern der Arbeitnehmer den Fehlbetrag nicht zur Verfügung stellt (§ 38 Abs. 4 EStG).

Beispiel

Einem Arbeitnehmer fließt im Mai 2024 neben seinem laufenden Arbeitslohn auch der geldwerte Vorteil aus der Ausübung eines Aktienoptionsrechts in Höhe von 15 000 € zu. Der vom Arbeitgeber geschuldete Barlohn reicht zur Deckung der Steuerabzugsbeträge nicht aus. Der Arbeitnehmer ist nicht bereit, dem Arbeitgeber den Fehlbetrag zur Verfügung zu stellen.

Der Arbeitgeber hat an sein Betriebsstättenfinanzamt eine Anzeige über den nicht durchgeführten Lohnsteuerabzug in Höhe des Fehlbetrags zu erstatten (vgl. das Stichwort „Anzeigepflichten des Arbeitgebers im Lohnsteuerverfahren“ unter Nr. 2). Die Anzeige des Arbeitgebers ersetzt die Erfüllung der Einbehaltungspflicht in Höhe des Fehlbetrags und führt beim Arbeitgeber in dieser Höhe zum Haftungsausschluss. Das Finanzamt hat in Höhe des Fehlbetrags zu wenig einbehaltene Lohnsteuer beim Arbeitnehmer nachzufordern.

Zum entgeltlichen Verzicht eines Gesellschafter-Geschäftsführers auf ein Aktienankaufs-/Vorkaufsrecht vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Gesellschafter-Geschäftsführer“ unter Nr. 6 Buchstabe a.

d) Zuordnung zum deutschen Besteuerungsrecht bei einem Auslandsaufenthalt

Für die Zuweisung des Besteuerungsrechts nach einem Doppelbesteuerungsabkommen (vgl. dieses Stichwort) ist der bei Ausübung der Aktienoptionsrechte zugeflossene geldwerte Vorteil dem gesamten **Zeitraum** zwischen der **Gewährung** (sog. „granting“) und dem **Eintritt der Unentziehbarkeit** der Optionsrechte – Zeitpunkt der erstmalig tatsächlich möglichen Ausübung – (sog. „vesting“) zuzuordnen (zukunfts- und zeitraumbezogene Leistung¹); der Zuflusszeitpunkt und der Zeitraum für die Zuordnung des Besteuerungsrechts weichen also voneinander ab (vgl. das nachfolgende Beispiel C). Befindet sich der Arbeitnehmer jedoch zu diesem Zeitpunkt bereits im Ruhestand, ist für die Aufteilung des geldwerten Vorteils nur der Zeitraum von der Gewährung bis zur Beendigung der aktiven Tätigkeit heranzuziehen; Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen beendet wird.

Hält sich der Arbeitnehmer während des maßgeblichen Zeitraums teilweise im Ausland auf und bezieht er für die Auslandstätigkeit Einkünfte, die nach einem DBA steuerfrei sind, ist der auf diesen Zeitraum entfallende Teil des geldwerten Vorteils aus der Ausübung des Optionsrechts ebenfalls steuerfrei (BFH-Urteile vom 24.1.2001, BStBl. II S. 509 und BStBl. II S. 512). Der inländischen Besteuerung wird nur der **anteilige** geldwerte Vorteil unterworfen, für den Deutschland das Besteuerungsrecht hat. Dies gilt unabhängig davon, ob das Optionsrecht während des Bestehens der unbeschränkten Steuerpflicht oder zu einem anderen Zeitpunkt ausgeübt wird.²

Beispiel A

Dem Arbeitnehmer wird am 1. 7. 2022 ein Optionsrecht für 100 Aktien eingeräumt, das von der künftigen Arbeitsleistung des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber oder bei einer Konzerngesellschaft abhängig ist. Das Optionsrecht ist ab 31. 12. 2024 sowohl ausübbar als auch unentziehbar und verfällt, wenn es nicht bis spätestens 31. 12.2026 ausgeübt wird. Scheidet der Arbeitnehmer vor dem 31. 12. 2024 aus dem Dienstverhältnis aus und wird er auch nicht bei einer Konzerngesellschaft des Arbeitgebers tätig, verfällt das Optionsrecht ebenfalls. Der Arbeitnehmer wird mit Zustimmung des Arbeitgebers ab 1. 7. 2023 zur ausländischen Muttergesellschaft des Arbeitgebers versetzt. Das Optionsrecht wird am 31. 12. 2024 vom Arbeitnehmer ausgeübt. Der Kurswert je Aktie beträgt am 1. 7. 2022 (Einräumungszeitpunkt) 100 €. Dieser Kurswert wird als Basispreis festgelegt (= vom Arbeitnehmer zu zahlender Preis). Am 31. 12. 2024 (Ausübungszeitpunkt) beträgt der Kurswert jeder Aktie 200 €.

Es entsteht pro Aktie bei Ausübung am 31.12.2024 ein geldwerter Vorteil von 100 € (Kurswert 200 € abzüglich vom Arbeitnehmer zu zahlender Preis 100 €). Von den insgesamt 575 Arbeitstagen im gesamten Zuordnungszeitraum 1.7.2022 bis 31.12.2024 unterliegen 230 Arbeitstage dem deutschen Besteuerungsrecht. Damit unterliegt der inländischen Steuerpflicht ein Anteil von $\frac{230}{575}$ von 100 € = 40 €. Somit errechnet sich für Deutschland ein insgesamt steuerpflichtiger Betrag von (40 € × 100 Aktien =) 4000 €. Zur Anwendung der Fünftelregelung vgl. nachfolgenden Buchstaben e).

Beispiel B

Es gelten die gleichen Daten und Werte wie im Beispiel A. Der Arbeitnehmer, der zunächst bei der ausländischen Muttergesellschaft beschäftigt war und im Ausland wohnte, zieht wegen der Beschäftigung bei der deutschen Tochtergesellschaft am 1. 7. 2023 nach Deutschland und nimmt die neue Tätigkeit auf.

Im gesamten Zuordnungszeitraum 1.7.2022 bis 31.12.2024 sind – wie im vorigen Beispiel – 575 Arbeitstage angefallen. Davon unterliegen 345 Arbeitstage dem deutschen Besteuerungsrecht. Damit unterliegt der inländischen Steuerpflicht ein Anteil von $\frac{345}{575}$ von 100 € = 60 €. Somit errechnet sich für Deutschland ein insgesamt steuerpflichtiger Betrag von (60 € × 100 Aktien =) 6000 €. Zur Anwendung der Fünftelregelung vgl. nachfolgenden Buchstaben e).

Beispiel C

Der Arbeitnehmer erhielt am 1. 1. 2021 ein Optionsrecht für 100 Aktien, das er am 30. 6. 2024 ausübt. Der sich hierbei ergebende geldwerte Vorteil beträgt 20 000 €. Das Optionsrecht ist am 31. 12. 2022 unentziehbar geworden (= Zeitpunkt der erstmalig tatsächlich möglichen Ausübung; sog. „vesting“). Vom 1. 5. 2022 bis 30. 4. 2024 ist der Arbeitnehmer für seinen Arbeitgeber in Italien tätig geworden.

Der geldwerte Vorteil in Höhe von 20 000 € fließt dem Arbeitnehmer mit der Ausübung des Optionsrechts am 30. 6. 2024 zu. Für die Zuordnung des Besteuerungsrechts ist aber lediglich auf den Zeitraum zwischen der Gewährung der Option (sog. „granting“ am 1. 1. 2021) und dem Eintritt der Unentziehbarkeit (sog. „vesting“ am 31. 12. 2022) abzustellen. Von den insgesamt 432 Arbeitstagen dieses Zeitraums wurden 288 Arbeitstage in Deutschland abgeleistet. Der geldwerte Vorteil unterliegt demnach zu $\frac{288}{432}$ von 20 000 € (= 13 333 €) dem deutschen Besteuerungsrecht. Zur Anwendung der Fünftelregelung vgl. nachfolgenden Buchstaben e).

Bei grenzüberschreitenden Sachverhalten richtet sich die Freistellung der Lohneinkünfte aus der Ausübung einer Aktienoption in Deutschland nach dem in Betracht kommenden DBA grundsätzlich nach der Tätigkeit im Erdienungszeitraum. Soweit ein DBA (z. B. im Verhältnis zur USA) an eine „in einem Vertragsstaat ansässige Person“

1) Werden Aktienoptionen gewährt, um in der Vergangenheit geleistete Tätigkeiten zu vergüten, ist der geldwerte Vorteil im Zuflusszeitpunkt nach den Verhältnissen des Zeitraums zuzuordnen, für den die Vergütung tatsächlich gewährt worden ist (= Erdienungszeitraum).

2) Die Aufteilung des geldwerten Vorteils auf die einzelnen Staaten ist im Verhältnis der tatsächlichen Arbeitstage in dem jeweiligen Staat zur Gesamtzahl der tatsächlichen Arbeitstage im Erdienungszeitraum vorzunehmen (vgl. die nachfolgenden Beispiele A bis C).

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

anknüpft, ist allerdings auch die **Ansässigkeit im Zuflusszeitpunkt** der Lohnneinkünfte maßgeblich.

Beispiel D

Der Arbeitnehmer war im Erdienenszeitraum der Aktienoption in den USA und im Zuflusszeitpunkt (= Ausübung der Option) in Deutschland ansässig. Aufgrund der „Ansässigkeitsklausel“ im DBA Deutschland-USA hat Deutschland grundsätzlich das Besteuerungsrecht für die geldwerten Vorteile aus der Ausübung der Aktienoption, soweit der Arbeitnehmer seine Tätigkeit im Erdienenszeitraum in Drittstaaten (z. B. aufgrund von Dienstreisen) ausgeübt hat. Die aufgrund von Tätigkeiten in den USA in diesem Land steuerpflichtigen Einkünfte unterliegen in Deutschland im Zuflussjahr lediglich dem Progressionsvorbehalt (BFH-Urteil vom 21.12.2022, BStBl. 2023 II S. 825).

Der Arbeitnehmer hat bei seiner Einkommensteuer-Veranlagung ggf. nachzuweisen, dass für den auf die Ausländertätigkeit entfallenden geldwerten Vorteil im ausländischen Staat Steuern entrichtet worden sind oder der ausländische Staat auf sein Besteuerungsrecht verzichtet hat (§ 50d Abs. 8 EStG). Vgl. hierzu das Stichwort „Doppelbesteuerungsabkommen“ unter Nr. 12 Buchstabe a.

Es ist im Einzelfall nicht auszuschließen, dass sich gleichwohl **Doppelbesteuerungen** ergeben, weil hinsichtlich des Besteuerungszeitpunkts von Aktienoptionen Regelungen im nationalen Recht anderer Staaten vom deutschen Steuerrecht abweichen. Diese können nur mithilfe von Verständigungsverfahren beseitigt werden (vgl. das Stichwort „Doppelbesteuerungsabkommen“ unter Nr. 15).

e) Anwendung der Fünftelregelung

Die steuerpflichtigen geldwerten Vorteile aus der Ausübung der Aktienoptionsrechte können als Vergütungen für eine mehrjährige Tätigkeit nach der sog. Fünftelregelung ermäßigt besteuert werden, wenn der **Zeitraum** zwischen **Einräumung** und **Ausübung** der Optionsrechte **mehr als zwölf Monate** beträgt und der Arbeitnehmer **in dieser Zeit** bei seinem Arbeitgeber **beschäftigt** ist. Das Arbeitsverhältnis muss bei Optionsausübung nicht mehr bestehen; es kann bereits beendet sein (vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Arbeitslohn für mehrere Jahre“).

Der Bundesfinanzhof wendet die Fünftelregelung auch dann an, wenn dem Arbeitnehmer **wiederholt** Aktienoptionen **ingeräumt** werden und/oder der Arbeitnehmer die jeweils gewährte Option in einem Kalenderjahr **nicht in vollem Umfang ausübt** (BFH-Urteil vom 18.12.2007, BStBl. 2008 II S. 294).

Beispiel A

Der Arbeitnehmer erhält in den Jahren 2017 und 2019 Optionsrechte aus einem Aktienoptionsplan. Er übt die Option in den Jahren 2022 bis 2024 in zwei bzw. drei Tranchen aus.

Nach dem vorstehend erwähnten Urteil des Bundesfinanzhofs ist in dem jeweiligen Jahr der Ausübung des Aktienoptionsrechts die Fünftelregelung auf den als Arbeitslohn steuerpflichtigen geldwerten Vorteil anzuwenden. Hinweis: Bei Arbeitnehmern mit hohen Steuersätzen wirkt sich die Fünftelregelung nicht oder nur in sehr geringem Umfang aus. Das gilt aber nicht, wenn diese Arbeitnehmer – was nicht selten der Fall ist – Verluste aus anderen Einkunftsarten (z. B. Vermietung und Verpachtung) haben.

Beispiel B

Der Arbeitnehmer erhält von seinem Arbeitgeber Aktienoptionsrechte am 1.3.2022, am 1.9.2023 und am 30.1.2024, deren Ausübung jeweils frühestens dreizehn Monate nach Gewährung mit jährlich einem Drittel erfolgen darf. Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers zu seinem Arbeitgeber dauert bis zum 31.5.2024.

Die Tarifermäßigung in Form der Fünftelregelung ist nur für die am 1.3.2022 gewährten Aktienoptionsrechte anzuwenden. Die geldwerten Vorteile aus der Ausübung der am 1.9.2023 und am 30.1.2024 gewährten Aktienoptionsrechte sind hingegen regulär ohne Anwendung der Fünftelregelung zu besteuern. Zwischen der Einräumung und der Ausübung dieser Aktienoptionen liegt zwar eine Laufzeit von mehr als zwölf Monaten. Der Arbeitnehmer war jedoch während der Laufzeit der Aktienoptionen nicht mehr als zwölf Monate bei seinem Arbeitgeber beschäftigt.

f) Werbungskosten

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass die Aufwendungen eines Arbeitnehmers für den Erwerb von Optionsrechten als vergebliche Werbungskosten abziehbar sind, wenn die Optionsrechte nicht ausgeübt werden (BFH-Urteil vom 3.5.2007, BStBl. II S. 647). Maßgeblicher Zeitpunkt ist das Jahr, in dem die Optionsrechte wegen Nichtausübung der Option verfallen.

Beispiel

Der Arbeitnehmer hat im Jahr 2022 von seinem Arbeitgeber Aktienoptionsscheine mit Bezugsrecht auf Inhaber-Stammaktien gegen Zahlung eines Betrags von 30 000 € erworben. Da der Aktienkurs bei Ablauf der Optionszeit im Jahre 2024 unter dem vereinbarten Bezugspreis liegt, macht er von seinem Bezugsrecht keinen Gebrauch und lässt damit die Optionsrechte verfallen.

Die Aufwendungen für den Erwerb der Aktienoptionsscheine in Höhe von 30 000 € können in 2024 (= Jahr des Verfalls der Optionsrechte) als Werbungskosten bei den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit geltend gemacht werden.

5. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

In Anlehnung an die steuerrechtliche Behandlung erfolgt auch für den Bereich der Sozialversicherung eine beitragsrechtliche Berücksichtigung des geldwerten Vorteils von Aktienoptionen erst bei Ausübung der Option. Somit wird im Monat der Auszahlung bzw. im Monat der Aktienübernahme der geldwerte Vorteil nicht nur steuerrechtlich, sondern auch beitragsrechtlich berücksichtigt. Dabei sind die Regelungen für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a SGB IV) anzuwenden. Nach der Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger entsteht der Anspruch auf den geldwerten Vorteil aufgrund einer Aktienoption mit dem Tag der Ausbuchung der Aktie aus dem Depot des Arbeitgebers bzw. des Dritten. Sofern der geldwerte Vorteil dem Arbeitnehmer erst nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zufließt, ist er dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum im laufenden Kalenderjahr zuzuordnen. Hat das Beschäftigungsverhältnis bereits im Vorjahr geendet, unterliegt der geldwerte Vorteil nur dann der Beitragspflicht, wenn er im ersten Quartal des Kalenderjahres anfällt; er ist dann wiederum dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres zuzuordnen. Kann der geldwerte Vorteil aufgrund einer Aktienoption nicht als Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung herangezogen werden, bleibt er im Übrigen auch dann beitragsfrei, wenn er nach dem Ausscheiden aus der Beschäftigung neben dem Bezug einer Betriebsrente zufließt. Der durch die Aktienoption erzielte geldwerte Vorteil stellt keinen Versorgungsbezug dar und kann demzufolge nicht zur Beitragsberechnung herangezogen werden (Besprechung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 26./27.5.1999 und vom 30./31.10.2003).

Siehe auch die Stichworte: „Mitarbeiterbeteiligungsprogramm nach französischem Recht“, „Vermögensbeteiligungen“, „Vermögensbildung der Arbeitnehmer“, „Virtuelle Aktienoptionen“ und „Wandelschuldverschreibungen und Wandeldarlehenverträge“.

Aktienüberlassung zu einem Vorzugskurs

siehe „Vermögensbeteiligungen“

Allgemeine Lohnsteuertabelle

siehe „Lohnsteuertabellen“

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Alter des Arbeitnehmers

Für die Frage der persönlichen Lohnsteuerpflicht ist das Alter eines Arbeitnehmers ohne Bedeutung. Liegen die sachlichen Voraussetzungen für die Lohnsteuerpflicht (Arbeitnehmereigenschaft, Zufluss von Arbeitslohn) vor, unterliegt der Arbeitslohn eines geschäftsunfähigen Kindes (z. B. eines fünfjährigen Kindes, das bei Dreharbeiten für einen Film mitwirkt) ebenso nach den allgemeinen Vorschriften dem Lohnsteuerabzug, wie die Betriebsrente eines 80-jährigen Werkspensionärs.

Allgemeiner Studentenausschuss

siehe „AStA-Mitglieder“

Alterseinkünftegesetz

Vgl. die Stichworte „Altersentlastungsbetrag“, „Renten“, „Versorgungsbezüge, Versorgungsfreibetrag“, sowie die Anhänge 8 und 8a.

Altersentlastungsbetrag

Neues auf einen Blick:

Da das sog. Wachstumschancengesetz im Dezember 2023 vom Gesetzgeber nicht mehr beschlossen worden ist, beträgt die Abschmelzung des jährlichen Prozentsatzes nach wie vor 0,8 % und des Höchstbetrags 38 € jährlich.

Bei Arbeitnehmern, die das 64. Lebensjahr vor dem 1.1.2024, aber nach dem 31.12.2022 vollendet haben (**Geburtsdatum 2.1.1959 bis 1.1.1960**), beträgt der Altersentlastungsbetrag **12,8 %** der Bemessungsgrundlage, höchstens **608 €** jährlich. Für ältere Jahrgänge vgl. die tabellarische Übersicht unter der nachfolgenden Nr. 2.

Gliederung:

1. Allgemeines
2. Höhe des Altersentlastungsbetrags
3. Besonderheiten bei weiter beschäftigten Altersrentnern
4. Keine Nachholung nicht ausgeschöpfter Beträge
5. Versorgungsfreibetrag und Altersentlastungsbetrag
6. Altersentlastungsbetrag bei Steuerklasse VI
7. Einzelfälle
8. Reduzierung des Altersentlastungsbetrags
9. Sozialversicherung

1. Allgemeines

Unbeschränkt und beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer erhalten einen Altersentlastungsbetrag, wenn sie zu Beginn des Kalenderjahres das 64. Lebensjahr vollendet haben (§ 24a EStG). Im Einzelnen gilt für die Berücksichtigung des Altersentlastungsbetrags beim Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber Folgendes:

2. Höhe des Altersentlastungsbetrags

Arbeitnehmer, die vor Beginn des Kalenderjahres 2024 das 64. Lebensjahr vollendet haben (also vor dem 2.1.1960 geboren sind), erhalten einen Altersentlastungsbetrag. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer unbeschränkt oder beschränkt steuerpflichtig ist. Der Altersentlastungsbetrag errechnet sich mit einem bestimmten Prozentsatz des Arbeitslohns, soweit es sich nicht um steuerbegünstigte Versorgungsbezüge handelt (vgl. „Versorgungsbezüge, Versorgungsfreibetrag“). Bei der Bemessungsgrundlage für den Altersentlastungsbetrag blei-

ben bei der Einkommensteuer-Veranlagung auch Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung, die der Ertragsanteilsbesteuerung unterliegen, und Leistungen eines Pensionsfonds, bei denen der Versorgungsfreibetrag abzuziehen ist, unberücksichtigt (§ 24a Satz 2 EStG). Außerdem ist der Altersentlastungsbetrag auf einen Höchstbetrag im Kalenderjahr begrenzt. Sowohl der Prozentsatz als auch der Höchstbetrag werden seit dem Kalenderjahr 2005 stufenweise abgebaut (vgl. die Erläuterungen unter der nachfolgenden Nr. 8). Die Höhe des Altersentlastungsbetrags ist deshalb je nachdem, welches Kalenderjahr auf die Vollendung des 64. Lebensjahres folgt, unterschiedlich hoch, das heißt für das Kalenderjahr 2024 gelten folgende unterschiedlichen Altersentlastungsbeträge:

Arbeitnehmer, die das 64. Lebensjahr vollendet haben	Altersentlastungsbetrag	
	Prozentsatz	Höchstbetrag
vor dem 1.1.2005 (Geburtsdatum: vor dem 2.1.1941)	40,0 %	1900 €
vor dem 1.1.2006, aber nach dem 31.12.2004 (Geburtsdatum: 2.1.1941 bis 1.1.1942)	38,4 %	1824 €
vor dem 1.1.2007, aber nach dem 31.12.2005 (Geburtsdatum: 2.1.1942 bis 1.1.1943)	36,8 %	1748 €
vor dem 1.1.2008, aber nach dem 31.12.2006 (Geburtsdatum: 2.1.1943 bis 1.1.1944)	35,2 %	1672 €
vor dem 1.1.2009, aber nach dem 31.12.2007 (Geburtsdatum: 2.1.1944 bis 1.1.1945)	33,6 %	1596 €
vor dem 1.1.2010, aber nach dem 31.12.2008 (Geburtsdatum: 2.1.1945 bis 1.1.1946)	32,0 %	1520 €
vor dem 1.1.2011, aber nach dem 31.12.2009 (Geburtsdatum: 2.1.1946 bis 1.1.1947)	30,4 %	1444 €
vor dem 1.1.2012, aber nach dem 31.12.2010 (Geburtsdatum: 2.1.1947 bis 1.1.1948)	28,8 %	1368 €
vor dem 1.1.2013, aber nach dem 31.12.2011 (Geburtsdatum: 2.1.1948 bis 1.1.1949)	27,2 %	1292 €
vor dem 1.1.2014, aber nach dem 31.12.2012 (Geburtsdatum: 2.1.1949 bis 1.1.1950)	25,6 %	1216 €
vor dem 1.1.2015, aber nach dem 31.12.2013 (Geburtsdatum: 2.1.1950 bis 1.1.1951)	24,0 %	1140 €
vor dem 1.1.2016, aber nach dem 31.12.2014 (Geburtsdatum: 2.1.1951 bis 1.1.1952)	22,4 %	1064 €

Altersentlastungsbetrag

A

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Arbeitnehmer, die das 64. Lebensjahr vollendet haben	Altersentlastungsbetrag	
	Prozentsatz	Höchstbetrag
vor dem 1.1.2017, aber nach dem 31.12.2015 (Geburtsdatum: 2.1.1952 bis 1.1.1953)	20,8 %	988 €
vor dem 1.1.2018, aber nach dem 31.12.2016 (Geburtsdatum: 2.1.1953 bis 1.1.1954)	19,2 %	912 €
vor dem 1.1.2019, aber nach dem 31.12.2017 (Geburtsdatum: 2.1.1954 bis 1.1.1955)	17,6 %	836 €
vor dem 1.1.2020, aber nach dem 31.12.2018 (Geburtsdatum: 2.1.1955 bis 1.1.1956)	16,0 %	760 €
vor dem 1.1.2021, aber nach dem 31.12.2019 (Geburtsdatum: 2.1.1956 bis 1.1.1957)	15,2 %	722 €
vor dem 1.1.2022, aber nach dem 31.12.2020 (Geburtsdatum: 2.1.1957 bis 1.1.1958)	14,4 %	684 €
vor dem 1.1.2023, aber nach dem 31.12.2021 (Geburtsdatum: 2.1.1958 bis 1.1.1959)	13,6 %	646 €
vor dem 1.1.2024, aber nach dem 31.12.2022 (Geburtsdatum: 2.1.1959 bis 1.1.1960)	12,8 %	608 €

Werden Ehegatten oder eingetragene Lebenspartner zusammen zur Einkommensteuer veranlagt, sind die altersmäßigen Voraussetzungen bei jedem Ehegatten/Lebenspartner gesondert zu prüfen.

Bei laufendem Arbeitslohn ist der Altersentlastungsbetrag nur mit dem anteiligen Betrag zu berücksichtigen. Der sich ergebende Anteil wird wie folgt ermittelt:

Bei monatlicher Lohnzahlung ist der Jahresbetrag mit einem Zwölftel, bei wöchentlicher Lohnzahlung der Monatsbetrag mit $\frac{7}{30}$ und bei täglicher Lohnzahlung der Monatsbetrag mit $\frac{1}{30}$ anzusetzen. Dabei darf der sich hiernach ergebende Monatsbetrag auf den nächsten vollen Euro-Betrag, der Wochenbetrag auf den nächsten durch 10 teilbaren Centbetrag und der Tagesbetrag auf den nächsten durch 5 teilbaren Centbetrag **aufgerundet** werden.

Für das Kalenderjahr 2024 gelten hiernach folgende unterschiedlichen Altersentlastungs-Höchstbeträge:

Arbeitnehmer, die das 64. Lebensjahr vollendet haben	Altersentlastungs-Höchstbetrag			
	jährlich	monatlich	wöchent-lich	täglich
vor dem 1.1.2005 (Geburtsdatum: vor dem 2.1.1941)	1900 €	159,00 €	37,00 €	5,30 €
vor dem 1.1.2006, aber nach dem 31.12.2004 (Geburtsdatum: 2.1.1941 bis 1.1.1942)	1824 €	152,00 €	35,50 €	5,10 €

Arbeitnehmer, die das 64. Lebensjahr vollendet haben	Altersentlastungs-Höchstbetrag			
	jährlich	monatlich	wöchent-lich	täglich
vor dem 1.1.2007, aber nach dem 31.12.2005 (Geburtsdatum: 2.1.1942 bis 1.1.1943)	1748 €	146,00 €	34,00 €	4,90 €
vor dem 1.1.2008, aber nach dem 31.12.2006 (Geburtsdatum: 2.1.1943 bis 1.1.1944)	1672 €	140,00 €	32,60 €	4,65 €
vor dem 1.1.2009, aber nach dem 31.12.2007 (Geburtsdatum: 2.1.1944 bis 1.1.1945)	1596 €	133,00 €	31,10 €	4,45 €
vor dem 1.1.2010, aber nach dem 31.12.2008 (Geburtsdatum: 2.1.1945 bis 1.1.1946)	1520 €	127,00 €	29,60 €	4,25 €
vor dem 1.1.2011, aber nach dem 31.12.2009 (Geburtsdatum: 2.1.1946 bis 1.1.1947)	1444 €	121,00 €	28,10 €	4,05 €
vor dem 1.1.2012, aber nach dem 31.12.2010 (Geburtsdatum: 2.1.1947 bis 1.1.1948)	1368 €	114,00 €	26,60 €	3,80 €
vor dem 1.1.2013, aber nach dem 31.12.2011 (Geburtsdatum: 2.1.1948 bis 1.1.1949)	1292 €	108,00 €	25,20 €	3,60 €
vor dem 1.1.2014, aber nach dem 31.12.2012 (Geburtsdatum: 2.1.1949 bis 1.1.1950)	1216 €	102,00 €	23,70 €	3,40 €
vor dem 1.1.2015, aber nach dem 31.12.2013 (Geburtsdatum: 2.1.1950 bis 1.1.1951)	1140 €	95,00 €	22,20 €	3,20 €
vor dem 1.1.2016, aber nach dem 31.12.2014 (Geburtsdatum: 2.1.1951 bis 1.1.1952)	1064 €	89,00 €	20,70 €	3,00 €
vor dem 1.1.2017, aber nach dem 31.12.2015 (Geburtsdatum: 2.1.1952 bis 1.1.1953)	988 €	83,00 €	19,30 €	2,75 €
vor dem 1.1.2018, aber nach dem 31.12.2016 (Geburtsdatum: 2.1.1953 bis 1.1.1954)	912 €	76,00 €	17,80 €	2,55 €

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

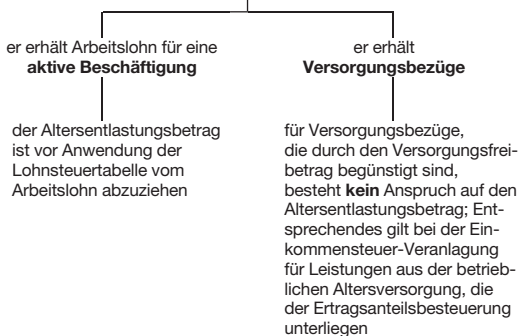
Arbeitnehmer, die das 64. Lebensjahr vollendet haben	Altersentlastungs-Höchstbetrag			
	jährlich	monatlich	wöchent-lich	täglich
vor dem 1.1.2019, aber nach dem 31.12.2017 (Geburtsdatum: 2.1.1954 bis 1.1.1955)	836 €	70,00 €	16,30 €	2,35 €
vor dem 1.1.2020, aber nach dem 31.12.2018 (Geburtsdatum: 2.1.1955 bis 1.1.1956)	760 €	64,00 €	14,80 €	2,15 €
vor dem 1.1.2021, aber nach dem 31.12.2019 (Geburtsdatum: 2.1.1956 bis 1.1.1957)	722 €	61,00 €	14,10 €	2,05 €
vor dem 1.1.2022, aber nach dem 31.12.2020 (Geburtsdatum: 2.1.1957 bis 1.1.1958)	684 €	57,00 €	13,30 €	1,90 €
vor dem 1.1.2023, aber nach dem 31.12.2021 (Geburtsdatum: 2.1.1958 bis 1.1.1959)	646 €	54,00 €	12,60 €	1,80 €
vor dem 1.1.2024, aber nach dem 31.12.2022 (Geburtsdatum: 2.1.1959 bis 1.1.1960)	608 €	51,00 €	11,90 €	1,70 €

Der Altersentlastungsbetrag wird dem Arbeitgeber **nicht als Lohnsteuerabzugsmerkmal** mitgeteilt (der Arbeitgeber hat also anhand des Geburtsdatums des jeweiligen Arbeitnehmers selbstständig zu prüfen, ob die Voraussetzungen für den Abzug des Altersentlastungsbetrags vorliegen).

Der Arbeitgeber hat den Altersentlastungsbetrag bei der Besteuerung von Arbeitslohn, der nicht zu den begünstigten Versorgungsbezügen gehört, vor Anwendung der Lohnsteuertabelle abzuziehen, wenn der Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres das 64. Lebensjahr vollendet hat. Hiernach ergibt sich für **2024** folgende Übersicht:

Der Arbeitnehmer ist am 1. 1. 2024 64 Jahre alt

(vor dem 2. 1. 1960 geboren)



Beispiel

Eine Arbeitnehmerin (geb. 25.6.1959) arbeitet seit Jahren als Verkäuferin beim selben Arbeitgeber und erhält hierfür einen Monatslohn in Höhe von 750 €. Am 15. Juni 2024 scheidet sie aus dem Dienstver-

hältnis aus. Ab der Lohnabrechnung für Januar 2024 erhält die Arbeitnehmerin einen Altersentlastungsbetrag, weil sie zu Beginn des Jahres 2024 das 64. Lebensjahr vollendet hat. Bei als Lohnsteuerabzugsmerkmal mitgeteilter Steuerklasse V ergibt sich für die Monate Januar bis Juni 2024 folgende Berechnung des Altersentlastungsbetrags und der Lohnsteuer:

	Januar bis Mai 2024	Juni 2024
Arbeitslohn	750,— €	375,— €
abzüglich Altersentlastungsbetrag		
Januar bis Mai: 12,8 % von 750 € = 96 €		
höchstens jedoch 51 €		
für Juni: 12,8 % von 375 € = 48 €	51,— €	48,— €
steuerepflichtiger Monatslohn	699,— €	327,— €
Die Lohnsteuer nach Steuerklasse V beträgt		
Januar bis Mai nach der Monatstabelle		
Lohnsteuer	62,16 €	
Solidaritätszuschlag	0,— €	
Kirchensteuer (8 %)	4,97 €	
für Juni nach der Tagentabelle		
für 1/15 von 327 € = 21,80 €		
Lohnsteuer für 21,80 € = 1,90 € x 15		28,50 €
Solidaritätszuschlag für 1,90 € = 0 €		0,— €
Kirchensteuer (8 %) für 1,90 € = 0,15 x 15		2,25 €

Die Arbeitnehmerin kann in den Monaten Januar bis Juni 2024 den ihr zustehenden jährlichen Altersentlastungsbetrag nicht in voller Höhe ausschöpfen. Ein Ausgleich kann erst im Rahmen einer Veranlagung zur Einkommensteuer nach Ablauf des Kalenderjahres erfolgen (vgl. die Erläuterungen unter der nachfolgenden Nr. 4).

Zur Anwendung der Tageslohnsteuertabelle für Juni 2024 vgl. das Stichwort Teillohnzahlungszeitraum.

Die Sozialversicherungsbeiträge errechnen sich für Januar bis Mai aus 750 € und für Juni aus 375 €, in beiden Fällen unter Anwendung des Übergangsbereichs nach § 20 Abs. 2 SGB IV (vgl. dieses Stichwort).

3. Besonderheiten bei weiter beschäftigten Altersrentnern

Bei weiter beschäftigten Altersrentnern mit Regelaltersrente ist zusätzlich zu den sich aus der Anwendung des Altersentlastungsbetrags ergebenden Besonderheiten zu beachten, dass sich bei diesem Personenkreis aufgrund der Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung eine niedrigere Vorsorgepauschale ergibt. Auf das Beispiel einer vollständigen Lohnabrechnung mit Altersentlastungsbetrag und Anwendung der gekürzten Vorsorgepauschale beim Stichwort „Rentner“ unter Nr. 5 auf Seite 819 wird hingewiesen.

4. Keine Nachholung nicht ausgeschöpfter Beträge

Der dem Lohnzahlungszeitraum entsprechende anteilige Höchstbetrag darf auch dann nicht überschritten werden, wenn in früheren Lohnzahlungszeiträumen desselben Kalenderjahres wegen der damaligen Höhe des Arbeitslohns ein niedrigerer Betrag als der Höchstbetrag berücksichtigt worden ist. Eine Verrechnung des in einem Monat nicht ausgeschöpften Höchstbetrags mit den den Höchstbetrag übersteigenden Beträgen eines anderen Monats ist nicht zulässig. Einzige Ausnahme: Permanenter Lohnsteuer-Jahresausgleich (vgl. dieses Stichwort unter Nr. 2).

Beispiel

Eine Arbeitnehmerin (geb. 5.6.1959) mit der Steuerklasse V bezieht im Kalenderjahr 2024 Arbeitslohn aus einer aktiven Beschäftigung (also keine Versorgungsbezüge). Der Monatslohn beträgt anfänglich 375 € und ab 1.7.2024 550 €. Vor Anwendung der Monatstabelle hat der Arbeitgeber den Altersentlastungsbetrag abzuziehen. Für den verbleibenden Betrag ist die Lohnsteuer nach der maßgebenden Steuerklasse aus der Monatstabelle abzulesen. Die Sozialversicherungsbeiträge sind aus 375 € bzw. 550 € zu berechnen. Der Altersentlastungsbetrag beträgt bei einem Monatslohn von 375 € 12,8 % = 48 € monatlich, und bei einem Monatslohn von 550 € 12,8 % = 71 €, höchstens jedoch 51 € monatlich. Die in der Zeit von Januar bis Juni nicht ausgeschöpften Beträge in Höhe von 51 € – 48 € = 3 € x 6 Monate = 18 € können beim Lohnsteuerabzug ab 1.7.2024 **nicht verrechnet werden** (Ausnahme: Permanenter Lohnsteuer-Jahresausgleich). Eine Verrechnung ist erst nach Ablauf des Jahres bei einer Veranlagung zur Einkommensteuer möglich.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

5. Versorgungsfreibetrag und Altersentlastungsbetrag

Der Altersentlastungsbetrag und der Versorgungsfreibetrag (vgl. dieses Stichwort) werden dann nebeneinander gewährt, wenn ein 64 Jahre alter Arbeitnehmer neben Versorgungsbezügen noch weiteren Arbeitslohn bezieht, der keinen Versorgungsbezug darstellt. Auf die ausführlichen Erläuterungen beim Stichwort „Versorgungsbezüge, Versorgungsfreibetrag“ wird Bezug genommen.

6. Altersentlastungsbetrag bei Steuerklasse VI

Der Arbeitgeber hat den Altersentlastungsbetrag auch dann zu berücksichtigen, wenn für den Arbeitnehmer die **Steuerklasse VI** anzuwenden ist. Arbeitnehmer, die Arbeitslohn gleichzeitig aus mehreren Arbeitsverhältnissen bezogen haben, werden stets zur Einkommensteuer veranlagt. Dadurch wird eine ggf. mehrfache Berücksichtigung des Altersentlastungsbetrages wieder rückgängig gemacht (vgl. „Veranlagung von Arbeitnehmern“).

7. Einzelfälle

Auf Vergütungen, für die die Lohnsteuer **pauschal** erhoben wird (z. B. auf pauschal besteuerte Vergütungen für Teilzeitbeschäftigte), darf der Altersentlastungsbetrag **nicht** angewendet werden.

Wegen der Berücksichtigung des Altersentlastungsbetrags bei **sonstigen Bezügen** vgl. dieses Stichwort unter Nr. 11 auf Seite 875.

Wegen der Berücksichtigung des Altersentlastungsbetrags beim Lohnsteuer-Jahresausgleich vgl. dieses Stichwort unter Nr. 10 auf Seite 664.

8. Reduzierung des Altersentlastungsbetrags

Die Besteuerung der Altersbezüge ist mit Wirkung vom 1.1.2005 neu geregelt worden. Die Neuregelung hat das Ziel, langfristig eine 100 %ige Besteuerung von Renten und Versorgungsbezügen herbeizuführen (vgl. die Stichwörter „Renten“ und „Versorgungsbezüge, Versorgungsfreibetrag“).

Die Einführung des Altersentlastungsbetrags im Jahr 1975 hatte das Ziel, bei der Besteuerung solcher Einkünfte einen Ausgleich zu schaffen, die nicht wie Versorgungsbezüge und Leibrenten steuerlich begünstigt sind. Der Altersentlastungsbetrag verliert deshalb seine verfassungsrechtliche Rechtfertigung, wenn in der Endstufe der nachgelagerten Besteuerung die Renten und Versorgungsbezüge zu 100 % besteuert werden. Da die Neuordnung der Besteuerung der Altersbezüge keine Umstellung auf das neue Besteuerungssystem in einem Schritt vorsieht, sondern mit einem langfristigen Übergangszeitraum erfolgt, muss der Altersentlastungsbetrag in gleichem Maße abgeschmolzen werden, wie der Versorgungsfreibetrag und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag bei den Versorgungsbezügen. Dies entspricht dem Umfang, in dem der Besteuerungsanteil der Renten steigt.

Der ursprüngliche Prozentsatz von 40 % wird deshalb langfristig abgeschmolzen, und zwar zunächst in den ersten 15 Jahren ab 2005 um 1,6 % und danach derzeit um 0,8 % jährlich. Ebenso wird der Höchstbetrag des Altersentlastungsbetrages von früher jährlich 1908 € auf 0 € abgeschmolzen. Derzeit beträgt die Abschmelzung 38 € jährlich. Von 2005 bis 2020 betrug der Abschmelzungsbetrag 76 € jährlich.

Die Konzeption des Altersentlastungsbetrags erfolgt nach dem Jahrgangsprinzip (sog. **Kohortenprinzip**), das heißt für den einzelnen Bezieher von Alterseinkünften wird die Besteuerungssituation in dem auf die Vollendung des 64. Lebensjahres folgenden Jahr „eingefroren“. Der in diesem Jahr anzuwendende **Vomhundertsatz** und der **Höchstbetrag** werden **zeitlebens** berücksichtigt. Für den stufenweisen Abbau sind in § 24a EStG folgende Prozentsätze und Höchstbeträge festgelegt worden:

Für das auf die Vollendung des 64. Lebensjahres folgende Kalenderjahr	Altersentlastungsbetrag Prozent- satz	Höchst- betrag
2005	40,0 %	1 900 €
2006	38,4 %	1 824 €
2007	36,8 %	1 748 €
2008	35,2 %	1 672 €
2009	33,6 %	1 596 €
2010	32,0 %	1 520 €
2011	30,4 %	1 444 €
2012	28,8 %	1 368 €
2013	27,2 %	1 292 €
2014	25,6 %	1 216 €
2015	24,0 %	1 140 €
2016	22,4 %	1 064 €
2017	20,8 %	988 €
2018	19,2 %	912 €
2019	17,6 %	836 €
2020	16,0 %	760 €
2021	15,2 %	722 €
2022	14,4 %	684 €
2023	13,6 %	646 €
2024	12,8 %	608 €
2025	12,0 %	570 €
2026	11,2 %	532 €
2027	10,4 %	494 €
2028	9,6 %	456 €
2029	8,8 %	418 €
2030	8,0 %	380 €
2031	7,2 %	342 €
2032	6,4 %	304 €
2033	5,6 %	266 €
2034	4,8 %	228 €
2035	4,0 %	190 €
2036	3,2 %	152 €
2037	2,4 %	114 €
2038	1,6 %	76 €
2039	0,8 %	38 €
2040	0,0 %	0 €

Beispiel

Eine Arbeitnehmerin (geb. 25.6.1959) arbeitet seit Jahren als Verkäuferin beim selben Arbeitgeber. Ab der Lohnabrechnung für Januar 2024 erhält die Arbeitnehmerin einen Altersentlastungsbetrag, weil sie zu Beginn des Jahres 2024 das 64. Lebensjahr vollendet hat. Der Prozentsatz und der Höchstbetrag für den Altersentlastungsbetrag werden für diese Arbeitnehmerin **zeitlebens** bei **12,8 %** höchstens **608 €** jährlich festgeschrieben. Würde die Arbeitnehmerin erst im Kalenderjahr 2024 das 64. Lebensjahr vollenden, würde sie einen Altersentlastungsbetrag erst ab Januar 2025 erhalten, der zeitlebens bei 12,0 % höchstens 570 € jährlich festgeschrieben wird.

Wichtiger Hinweis für die Praxis:

Der stufenweise Abbau des Altersentlastungsbetrags und des Versorgungsfreibetrags ist unterschiedlich geregelt. Denn beim Versorgungsfreibetrag werden nicht der Prozentsatz und der Höchstbetrag festgeschrieben, sondern der nach dem Prozentsatz unter Berücksichtigung des Höchstbetrags **im ersten Jahr** mit Versorgungsbezügen **ermittelte Freibetrag**. Beim stufenweisen Abbau des Altersentlastungsbetrags werden hingegen der Prozentsatz und der Höchstbetrag **getrennt** festgeschrieben.

9. Sozialversicherung

Der Altersentlastungsbetrag darf bei der Berechnung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags **nicht** abgezogen werden.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Altersgeld für Landwirte

Das Altersgeld für Landwirte ist weder Arbeitslohn noch Arbeitsentgelt. Es handelt sich steuerlich um „sonstige Einkünfte“ im Sinne des § 22 EStG.

nein nein

Zur Besteuerung siehe das Stichwort „Renten“.

Altersrente

siehe die Stichworte „Betriebsrente“ und „Renten“

Altersteilzeit

Gliederung:

1. Allgemeines
2. Voraussetzungen für begünstigte Altersteilzeit
 - a) Allgemeines
 - b) Voraussetzungen beim Arbeitnehmer
 - c) Voraussetzungen beim Arbeitgeber
 - d) Höhe der Förderleistungen
3. Modelle der Altersteilzeit und Insolvenzversicherung
 - a) Halbtagsbeschäftigung oder Blockzeitmodell
 - b) Insolvenzversicherung
4. Berechnung der Aufstockungsbeträge
 - a) Beginn der Altersteilzeit vor dem 1. Juli 2004
 - b) Beginn der Altersteilzeit ab 1. Juli 2004
5. Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung
 - a) Beginn der Altersteilzeit vor dem 1. Juli 2004
 - b) Beginn der Altersteilzeit ab 1. Juli 2004
6. Steuerliche und beitragsrechtliche Behandlung der Aufstockungsbeträge
7. Steuer- und beitragsrechtliche Behandlung von Blockmodellen
 - a) Allgemeines
 - b) Steuerrechtliche Behandlung
 - c) Sozialversicherungsrechtliche Behandlung
 - d) Beitragsverfahren für Störfälle
 - e) Insolvenzgeldumlage
8. Überlassung eines Firmenwagens als Aufstockungsbetrag beim Blockmodell
9. Begrenzung des steuerfreien Aufstockungsbetrags auf 100 % des Nettoarbeitslohns
10. Steuerfreiheit des Aufstockungsbetrags bei Störfällen
11. Altersteilzeit und steuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit
 - a) Steuerfreiheit für zeitversetzt gezahlte Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit
 - b) Ermittlung des Grundlohns für steuerfreie Zuschläge bei Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit während der Altersteilzeit
12. Steuerliche Behandlung von Zahlungen, die zum Ausgleich von Abschlägen bei der Rente verwendet werden (§ 187a SGB VI)
13. Rückzahlung von Arbeitslohn bei rückwirkender Inanspruchnahme von Altersteilzeit
14. Steuerfreiheit von Aufstockungsbeträgen während der Arbeitsunfähigkeit
15. Keine Kürzung der Werbungskosten wegen steuerfreier Aufstockungsbeträge
16. Meldepflichten bei Altersteilzeit
17. Steuerfreibetrag für Vermögensbeteiligungen

1. Allgemeines

Das Altersteilzeitgesetz soll älteren Arbeitnehmern einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglichen. Es wurde zum 1. Juli 2004 umfassend geändert. Kernpunkt der Änderung war zum einen eine Ver-

einfachung der Berechnung des Aufstockungsbetrags durch die Einführung eines sog. **Regelarbeitsentgelts** und zum anderen eine gesetzlich vorgeschriebene **Insolvenzversicherung** der Wertguthaben.

Die Änderung gilt für alle Arbeitnehmer, die nach dem 30. Juni 2004 mit der Altersteilzeit begonnen haben. Wurde mit der Altersteilzeitarbeit vor dem 1. Juli 2004 begonnen, galten die früheren Vorschriften weiter.

2. Voraussetzungen für begünstigte Altersteilzeit

a) Allgemeines

Die Bundesagentur für Arbeit förderte die Teilzeitarbeit älterer Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres, spätestens ab 31. Dezember 2009 vermindert, und damit die Einstellung eines sonst arbeitslosen Arbeitnehmers ermöglicht haben. Da die Altersteilzeit am 31.12.2009 spätestens angetreten sein musste, dürfte der sechsjährige Förderzeitraum für Leistungen der Bundesagentur für Arbeit zwischenzeitlich ausgelaufen sein.

b) Voraussetzungen beim Arbeitnehmer

Folgende Voraussetzungen müssen beim Arbeitnehmer auch bei einer nunmehr vereinbarten Altersteilzeit unabhängig von einer Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit erfüllt sein:

- Der Arbeitnehmer muss das **55. Lebensjahr** vollendet haben.
- Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers muss aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auf **die Hälfte** der bisherigen Arbeitszeit herabgesetzt werden. Die Vereinbarung über die Arbeitszeitminderung muss sich zudem mindestens auf die Zeit erstrecken, bis der Arbeitnehmer frühestmöglich eine (ggf. wegen vorzeitiger Inanspruchnahme geminderte) Altersrente beanspruchen kann. Die Teilzeitarbeit muss **mehr** als geringfügig sein, sodass der Arbeitnehmer weiterhin sozialversicherungspflichtig bleibt.
- Der Arbeitnehmer muss innerhalb der letzten fünf Jahre vor der Altersteilzeitarbeit mindestens **1080 Kalendertage** (= drei Jahre) eine in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt haben.

Bei der Herabsetzung der regelmäßigen Arbeitszeit ist Folgendes zu beachten:

Die **Arbeitszeit** des Arbeitnehmers muss in einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer **auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit** vermindert werden (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG¹⁾).

Bisherige Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit,

- die mit dem Arbeitnehmer unmittelbar vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war,
- jedoch höchstens die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vereinbarte Arbeitszeit.

War mit dem Arbeitnehmer mindestens in den letzten zwei Jahren vor dem Übergang in die Altersteilzeit eine tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vertraglich vereinbart (sog. Vollzeitmitarbeiter), ist die unmittelbar vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbarte tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Weiteres auch Ausgangsbasis für die Verminderung der Arbeitszeit in der Altersteilzeit.

Ist die unmittelbar vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbarte Arbeitszeit niedriger als der errechnete Durchschnittswert der letzten 24 Monate, ist nur die unmittelbar vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit ver-

¹⁾ Das Altersteilzeitgesetz (AltTZG) ist als Anhang 12 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

einbarte Arbeitszeit Ausgangsbasis für die Halbierung der Arbeitszeit.

Die vorstehenden **Voraussetzungen** müssen auch heute noch in der Person des Arbeitnehmers für die **Steuerfreiheit** der Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz weiterhin erfüllt sein.

c) Voraussetzungen beim Arbeitgeber

Da die Altersteilzeit spätestens am 31.12.2009 angetreten sein musste, dürfte der sechsjährige Förderzeitraum für Leistungen der Bundesagentur für Arbeit zwischenzeitlich ausgelaufen sein.

Zu den Voraussetzungen, die der Arbeitgeber erfüllen musste, um einen Zuschuss der Bundesagentur für Arbeit zu erhalten, vgl. im Lexikon für das Lohnbüro, Ausgabe 2019, die Ausführungen beim Stichwort „Altersteilzeit“ unter Nr. 2 Buchstabe c auf Seite 59.

d) Höhe der Förderleistungen

Zur Höhe der zwischenzeitlich ausgelaufenen Förderleistungen sowie zum Nichtbestehen, Erlöschen und Ruhen des Anspruchs vgl. im Lexikon für das Lohnbüro, Ausgabe 2019, die Erläuterungen beim Stichwort „Altersteilzeit“ unter Nr. 2 Buchstabe d auf Seite 59.

3. Modelle der Altersteilzeit und Insolvenzsicherung

a) Halbtagsbeschäftigung oder Blockzeitmodell

Die **Dauer der Altersteilzeitarbeit** ist abhängig vom individuellen Rentenbeginn des Arbeitnehmers und kann den früheren Förderzeitraum für Leistungen der Bundesagentur für Arbeit von sechs Jahren überschreiten. Die **Arbeitszeitverteilung** während der Altersteilzeit bleibt den Vertragsparteien überlassen. Sie sind am besten in der Lage zu beurteilen, welche Ausgestaltung der Situation am Arbeitsplatz Rechnung trägt. Denkbar sind kontinuierliche Arbeitszeitmodelle wie „klassische Halbtagsbeschäftigung“, aber auch ein täglicher, wöchentlicher, monatlicher oder z. B. saisonalbedingter Wechsel zwischen Arbeit und Freizeit oder eine degressive Arbeitszeitverteilung (vgl. auch das nachfolgende Beispiel). Wesentlich ist die **Halbierung** der Arbeitszeit für die gesamte Dauer der Altersteilzeit.

Im sog. **Blockzeitmodell** werden grundsätzlich zwei gleich große Zeitblöcke gebildet (eine Arbeitsphase und eine sich hieran anschließende Freizeitphase von entsprechender Dauer), die so den Verteilzeitraum für die Arbeitszeit während der vereinbarten Dauer der Altersteilzeitarbeit bestimmen. Auf diese Weise kann der Arbeitnehmer zunächst weiterhin im Umfang der bisherigen Arbeitszeit beschäftigt werden und das für die Freizeitphase notwendige Zeitguthaben/Wertguthaben aufbauen. Der höchstzulässige Verteilzeitraum für Altersteilzeitvereinbarungen beträgt **ohne** tarifvertragliche Grundlage **drei Jahre** (einhalf Jahre Arbeit, gefolgt von eineinhalb Jahren Freizeit).

Der Verteilzeitraum kann im Blockmodell auch über drei Jahre hinausgehen und einen Gesamtzeitraum von **bis zu zehn Jahren** umfassen (bis zu fünf Jahre Arbeit, gefolgt von bis zu fünf Jahren Freizeit). Dies ist allerdings nur dann möglich, wenn eine solche Verteilung der Arbeitszeit in einem **Tarifvertrag** zur Altersteilzeit oder einer Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrages zur Altersteilzeit oder einer kirchenrechtlichen Regelung ausdrücklich zugelassen ist. Derzeit sehen Tarifverträge in aller Regel Verteilzeiträume von bis zu fünf bzw. bis zu sechs Jahren vor. Im Hinblick auf die Regelaltersgrenze von 67 Jahren (§ 35 SGB VI) sind nunmehr Altersteilzeitvereinbarungen **bis zu zwölf Jahren** möglich.

In keinem Fall darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im zulässigen Verteilzeitraum **die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit überschreiten**.

Die erforderliche (ggf. durchschnittliche) Halbierung der bisherigen Arbeitszeit kann z. B. vereinbart werden in Form

- durchgängig gleichmäßiger Teilzeitarbeit,
- eines durchgängigen Blockmodells oder
- einer Mischung von Blockmodell und Teilzeitarbeit.

Beispiel

Es wird eine Teilzeitvereinbarung von Vollendung des 55. Lebensjahres bis Vollendung des 67. Lebensjahres (= Regelaltersgrenze des Arbeitnehmers) geschlossen, wobei

- 4 Jahre Vollzeit,
- 2 Jahre Teilzeit zu 60 % der bisherigen Arbeitszeit,
- 2 Jahre Teilzeit zu 40 % der bisherigen Arbeitszeit und
- 4 Jahre Freistellungsphase

vereinbart werden.

Die erforderliche (hier durchschnittliche) Halbierung der bisherigen Arbeitszeit durch eine Mischung von Blockmodell und Teilzeitarbeit liegt vor.

Wird ein Arbeitsverhältnis über Altersteilzeit im Blockmodell vorzeitig beendet (sog. **Störfall**), sind Nachzahlungen, die keine Aufstockungsbeträge im Sinne des § 3 Nr. 28 EStG sind, unabhängig von dem Grund der Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses **steuerpflichtiger Arbeitslohn**. Die für den Zeitraum bis zur vorzeitigen Beendigung der Altersteilzeit gezahlten Aufstockungsbeträge sowie die Beiträge zur Aufstockung der Rentenversicherung bleiben steuerfrei (vgl. die Erläuterungen unter der nachfolgenden Nr. 10).

b) Insolvenzsicherung

Wesentlicher Inhalt des Altersteilzeitgesetzes ist die Vorschrift zur Insolvenzsicherung der durch die Vorarbeit entstandenen Wertguthaben (§ 8a AltTZG¹⁾). Denn früher war nicht immer sichergestellt, dass beim **sog. Blockzeitmodell** die durch Vorarbeit der Arbeitnehmer entstandenen Wertguthaben im Insolvenzfall ausreichend geschützt waren. Es ist deshalb vorgeschrieben, dass beim Aufbau eines Wertguthabens der Arbeitgeber **mit der ersten Gutschrift in geeigneter Weise das Risiko seiner Zahlungsunfähigkeit abzusichern hat**, wenn ein Wertguthaben aufgebaut wird, das den Betrag des **dreifachen Regelarbeitsentgelts** (vgl. die Erläuterungen unter der nachfolgenden Nr. 4 Buchstabe b) einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag überschreitet. Die Verpflichtung zur Absicherung besteht mit der ersten Gutschrift, das heißt, ab dem Zeitpunkt, in dem der zu sichernde Anspruch auf das in der Entnahmephase (beim Blockmodell also der Freistellungsphase) auszahlende Arbeitsentgelt entsteht. Das Gesetz enthält sich einer abschließenden Festlegung, was unter einer geeigneten Insolvenzabsicherung zu verstehen ist. Denn in der Praxis wurde bereits eine Vielzahl unterschiedlicher geeigneter Insolvenzsicherungsmodelle entwickelt. Dies sind etwa Bankbürgschaften, Absicherungen im Wege dinglicher Sicherheiten (z. B. Verpfändung von Wertpapieren, insbesondere Fonds) zu Gunsten der Arbeitnehmer, bestimmte Versicherungsmodelle der Versicherungswirtschaft oder das Modell der doppelseitigen Treuhand (vgl. das Stichwort „Contractual Trust Agreement“). Im Gesetz werden allerdings bestimmte Gestaltungsmodelle ausgeschlossen, die sich in der Vergangenheit in gewissen Konstellationen als nicht insolvenzfest erwiesen haben (z. B. Einstandspflichten zwischen Konzernunternehmen, bilanzielle Rückstellungen).

Eine fehlende oder nicht den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Insolvenzsicherung führt aber nicht zum Verlust der Steuer- und Beitragsfreiheit der Aufstockungsbeträge und der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge.

1) Das Altersteilzeitgesetz (AltTZG) ist als Anhang 12 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

ge. Im Hinblick auf die strengen gesetzlichen Vorgaben wird es sich hierbei allerdings um seltene Ausnahmefälle handeln.

4. Berechnung der Aufstockungsbeträge

a) Beginn der Altersteilzeit vor dem 1. Juli 2004

Zur Berechnung der Aufstockungsbeträge bei Beginn der Altersteilzeit vor dem 1. Juli 2004 vgl. im Lexikon für das Lohnbüro, Ausgabe 2019, die Ausführungen beim Stichwort „Altersteilzeit“ unter Nr. 4 Buchstabe a auf Seite 60.

b) Beginn der Altersteilzeit ab 1. Juli 2004

Weiterer wesentlicher Punkt ist die Einführung eines **sog. Regelarbeitsentgelts** für die Berechnung des 20 %igen Aufstockungsbetrags. Der Aufstockungsbetrag beträgt wie zuvor 20 % des Arbeitsentgelts, errechnet sich aber aus dem sog. Regelarbeitsentgelt.

Das Regelarbeitsentgelt ist das auf einen Monat entfallende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber im Rahmen der Altersteilzeitarbeit regelmäßig zu erbringen hat. Es handelt sich somit grundsätzlich um die Hälfte des ohne Altersteilzeitarbeit maßgeblichen laufenden Arbeitsentgelts (sog. Vollzeitarbeitsentgelt). Bei Vereinbarungen über die Freistellung von der Arbeitsleistung (Blockmodell) ist für Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung und der Freistellung das in dem jeweiligen Zeitraum fällige laufende Arbeitsentgelt als Regelarbeitsentgelt maßgebend.

Das Regelarbeitsentgelt ist gegebenenfalls jeden Monat neu festzusetzen (z. B. bei variablen Lohnbestandteilen), wobei die monatliche Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung nicht überschritten werden darf. Zum Regelarbeitsentgelt können – neben den laufenden Bezügen – beispielsweise **gehören**: Vermögenswirksame Leistungen, Prämien und Zulagen, steuer- und beitragspflichtige Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, Sachbezüge und sonstige geldwerte Vorteile wie z. B. die private Nutzung des Firmenwagens.

Arbeitsentgelte, die **einmalig** (z. B. Jahressondervergütung), nicht regelmäßig oder nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z. B. Mehrarbeitsvergütung) gezahlt werden, bleiben unberücksichtigt. Einmalzahlungen, die arbeitsrechtlich zulässig in jedem Kalendermonat zu einem Zwölftel ausgezahlt werden, verlieren ihren Charakter als Einmalzahlungen. Die entsprechenden Beträge erhöhen daher das laufende Regelarbeitsentgelt.

Zulagen gehören zum Regelarbeitsentgelt, wenn sie für bestimmte Arbeiten gewährt werden, die nach dem Arbeitsvertrag regelmäßig (monatlich) zu leisten sind und auch künftig durch den Arbeitgeber abgefordert werden sollen. Hierzu können beispielsweise Schmutz-, Leistungs- und Erschwerniszulagen sowie Zulagen für Rufbereitschaft gehören. Unschädlich ist, wenn der Arbeitnehmer die zulagenbegründende Tätigkeit in einzelnen Monaten tatsächlich nicht ausübt.

Zum regelmäßig zu zahlenden sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt gehören auch solche Zulagen, deren Anfall nicht von vornherein feststeht, wenn eine rückschauende Betrachtung ergibt, dass sie tatsächlich zuletzt regelmäßig erzielt worden sind. Hierfür ist Monat für Monat, in welchem jeweils eine versicherungspflichtige Zulage erzielt worden ist, festzustellen, ob diese Zulage in den jeweiligen zurückliegenden drei Monaten durchgehend als versicherungspflichtiger Entgeltbestandteil angefallen ist. Ist dies der Fall, zählt die im jeweiligen Abrechnungsmonat zu zahlende Zulage zum Regelarbeitsentgelt, andernfalls nicht. Zeiten einer Abwesenheit des Arbeitnehmers (Urlaub, Krankheit) werden bei der Feststellung des jeweiligen Referenzzeitraums von drei Monaten ausgeklammert.

Für die **Berechnung des Aufstockungsbetrags** gilt Folgendes:

Der Aufstockungsbetrag beträgt **20 %**, das heißt das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit ist um mindestens 20 % aufzustocken, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile (z. B. Einmalzahlungen) umfassen kann (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a AltTZG¹).

Der Aufstockungsbetrag ist gemäß § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei und gehört damit nach § 1 SVEV² nicht zum Arbeitsentgelt. Dies gilt nach R 3.28 Abs. 3 Satz 1 LStR auch, soweit der Arbeitgeber – zum Beispiel aufgrund tarifvertraglicher Regelungen – einen höheren als den im Altersteilzeitgesetz als Mindestbetrag vorgesehenen Aufstockungsbetrag zahlt. Nach R 3.28 Abs. 3 Satz 2 LStR gilt dies aber nur, soweit die Aufstockungsbeträge zusammen mit dem während der Altersteilzeitarbeit bezogenen Nettoarbeitslohn monatlich 100 % des maßgeblichen Arbeitslohns (das ist der Nettoarbeitslohn, den der Arbeitnehmer im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum ohne Altersteilzeit üblicherweise erhalten hätte) nicht übersteigen (vgl. hierzu die Erläuterungen und Beispiele unter der nachfolgenden Nr. 9). Die Steuer- und Beitragsfreiheit ist auch dann gegeben, wenn die Altersteilzeitbeschäftigung erst nach dem 31. Dezember 2009 angetreten worden ist und daher nicht mehr durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert wird.

5. Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung

a) Beginn der Altersteilzeit vor dem 1. Juli 2004

Zur Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung bei Beginn der Altersteilzeit vor dem 1. Juli 2004 vgl. im Lexikon für das Lohnbüro, Ausgabe 2019, die Erläuterungen beim Stichwort „Altersteilzeit“ unter Nr. 5 Buchstabe a auf Seite 61.

b) Beginn der Altersteilzeit ab 1. Juli 2004

Für den Arbeitnehmer sind **zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung** mindestens in Höhe des Betrags zu zahlen, der auf 80 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeit entfällt, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b AltTZG¹). Durch diese Regelung soll die Ermittlung des Rentenaufstockungsbetrags vereinfacht werden, weil ausgehend vom sog. Regelarbeitsentgelt die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung um 80 % aufgestockt werden. Das frühere Aufstockungsniveau auf mindestens 90 % bleibt damit im Ergebnis bestehen.

Beispiel A

Das Regelarbeitsentgelt eines Arbeitnehmers in den alten Bundesländern beträgt 1500 €. Es ergibt sich folgende Berechnung:

80 % des Regelarbeitsentgelts (80 % von 1500 € =)	1 200,— €
18,6 % von 1200 €	223,20 €

Die Übernahme dieses Betrags durch den Arbeitgeber ist steuerfrei nach § 3 Nr. 28 EStG und unterliegt **nicht** dem Progressionsvorbehalt.

Die Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung beträgt 80 % des Regelarbeitsentgelts, weil dieser Betrag niedriger ist als der Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt:

90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze (alte Bundesländer) 90 % von 7550 €	6 795,— €
abzüglich Regelarbeitsentgelt	1 500,— €
Unterschiedsbetrag	5 295,— €

1) Das Altersteilzeitgesetz (AltTZG) ist als Anhang 12 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

2) Die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) ist als Anhang 2 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Beispiel B

Das Regelarbeitsentgelt eines Arbeitnehmers in den alten Bundesländern beträgt 3800 €.

Es ergibt sich folgende Berechnung:

80 % des Regelarbeitsentgelts (80 % von 3800 € =)	3 040,— €
90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze (alte Bundesländer) 90 % von 7550 €	6 795,— €
abzüglich Regelarbeitsentgelt	3 800,— €
Unterschiedsbetrag	2 995,— €
Da der Unterschiedsbetrag niedriger ist als 80 % des Regelarbeitsentgelts, ist der Unterschiedsbetrag beitragspflichtig:	
18,6 % von 2995 €	= 557,07 €

Die auf die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme entfallenden Rentenversicherungsbeiträge hat der Arbeitgeber allein zu tragen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber eine höhere beitragspflichtige Einnahme als 80 % des Regelarbeitsentgelts der Beitragsberechnung zugrunde legt.

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt kann zwar bei der Berechnung des Aufstockungsbetrags berücksichtigt werden, jedoch nicht für die Ermittlung der zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme für die Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge.

6. Steuerliche und beitragsrechtliche Behandlung der Aufstockungsbeträge

Die **Steuerfreiheit** der Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz kommt nur in Betracht, wenn die Voraussetzungen des § 2 AltTZG¹⁾ erfüllt sind (z. B. **Vollendung des 55. Lebensjahres** des Arbeitnehmers, **Verringerung** der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen **Arbeitszeit auf die Hälfte**). Die Vereinbarung über die Arbeitszeitminderung muss sich zudem mindestens auf die Zeit erstrecken, bis der Arbeitnehmer frühestmöglich eine (ggf. wegen vorzeitiger Inanspruchnahme geminderte) Regelaltersrente (§ 35 SGB VI und § 235 SGB VI) beanspruchen kann. Die Finanzverwaltung hat in den Lohnsteuer-Richtlinien als frühestmöglichen Zeitpunkt die Vollendung des 60. Lebensjahres festgelegt (R 3.28 Abs. 1 Satz 4 LStR).

Sowohl der Aufstockungsbetrag als auch die Aufwendungen des Arbeitgebers für die Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung sind gemäß § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei und zwar auch insoweit, als die im Altersteilzeitgesetz¹⁾ genannten Mindestbeträge überschritten werden. **Für die Steuerfreiheit** der Beträge ist es auch **nicht erforderlich, dass der frei gewordene Teilzeitarbeitsplatz wieder besetzt wird**. Die Steuerfreiheit kommt dagegen nicht mehr in Betracht, wenn der Arbeitnehmer die Altersteilzeit beendet oder die für ihn geltende gesetzliche Altersgrenze für die Regelaltersrente (schrittweise Anhebung auf das 67. Lebensjahr; § 35 SGB VI und § 235 SGB VI) erreicht hat. Sie bleibt aber erhalten, wenn der Arbeitnehmer trotz Anspruchs die Rente für besonders langjährig Versicherte (§ 236b SGB VI) nicht in Anspruch nimmt (vgl. auch die Übergangsregelung in § 15h AltTZG¹⁾). Beendet der Arbeitnehmer die Altersteilzeit aufgrund eines sog. Störfalls, bleibt die Steuerfreiheit bis zum Eintritt des Störfalls erhalten (vgl. die Erläuterungen unter der nachfolgenden Nr. 10).

Wenn der Aufstockungsbetrag steuerfrei ist, ist er auch sozialversicherungsfrei (§ 1 SVEV²⁾).

nein nein

Der Aufstockungsbetrag ist zwar steuerfrei, er unterliegt jedoch nach § 32b EStG dem **sog. Progressionsvorbehalt** (vgl. dieses Stichwort). Die steuerfreien Aufwendungen des Arbeitgebers für die Höherversicherung in der Rentenversicherung unterliegen hingegen **nicht** dem Progressionsvorbehalt. Als Lohnersatzleistung, die dem Progressionsvorbehalt unterliegt, muss der Aufstockungsbetrag im Lohnkonto gesondert vermerkt und auf der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung in eine besondere Zeile eingetragen werden (und zwar in Zeile 15 der Lohnsteuerbescheinigung 2024). Vgl. auch die Erläuterun-

gen beim Stichwort „Lohnsteuerbescheinigung“ unter Nr. 12.

Den Arbeitgeber treffen bei Vereinbarung eines Altersteilzeitvertrags regelmäßig keine gesteigerten Hinweis- und Beratungspflichten hinsichtlich Inhalt und Abgabe daraus resultierender Erklärungspflichten des Arbeitnehmers zur Einkommensteuer (BAG-Urteil vom 23.9.2003 – 3 AZR 658/02). Bei der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollte aber auf den Progressionsvorbehalt für den Aufstockungsbetrag hingewiesen werden.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer (Steuerklasse III/0) mit einem Bruttoarbeitslohn von 4000 € arbeitet aufgrund einer Altersteilzeitregelung nur noch zur Hälfte. Sein Teilzeitarbeitsentgelt beträgt 2000 €.

Für den Bruttoarbeitslohn von 4000 € ergab sich bisher folgende Lohnabrechnung:

Bruttolohn		4 000,— €
abzüglich:		
Lohnsteuer (Steuerklasse III/0)	239,33 €	
Solidaritätszuschlag	0,— €	
Kirchensteuer (z. B. 8 %)	19,14 €	
Rentenversicherung 9,3 %	372,— €	
Arbeitslosenversicherung 1,3 %	52,— €	
Pflegeversicherung 2,3 %	92,— €	
Krankenversicherung 7,3 % ³⁾	292,— €	
Krankenversicherung-Zusatzbeitrag (Arbeitnehmer-Anteil z. B. 0,85 %)	34,— €	1 100,47 €
Nettolohn		<u>2 899,53 €</u>

Für die Teilzeitarbeit ergibt sich folgende Lohnabrechnung:

a) Berechnung des Aufstockungsbetrags

Vollzeitarbeitsentgelt	4 000,— €
Teilzeitarbeitsentgelt nach Herabsetzung der Arbeitszeit um die Hälfte	2 000,— €
Aufstockungsbetrag hiervon 20 %	= <u>400,— €</u>

b) Lohnabrechnung

Teilzeitarbeitslohn		2 000,— €
abzüglich:		
Lohnsteuer (Steuerklasse III/0)	0,— €	
Solidaritätszuschlag	0,— €	
Kirchensteuer (z. B. 8 %)	0,— €	
Rentenversicherung 9,3 %	186,— €	
Arbeitslosenversicherung 1,3 %	26,— €	
Pflegeversicherung 2,3 %	46,— €	
Krankenversicherung 7,3 % ³⁾	146,— €	
Krankenversicherung-Zusatzbeitrag (Arbeitnehmer-Anteil z. B. 0,85 %)	17,— €	421,— €
Nettolohn		1 579,— €
zuzüglich:		
Aufstockungsbetrag (der Aufstockungsbetrag ist steuer- und beitragsfrei)		400,— €
auszuzahlender Betrag		<u>1 979,— €</u>

Der auszuzahlende Betrag für die Teilzeitarbeit beträgt also bei halber Arbeitsleistung 68,2 % des früheren Nettolohns (ohne Berücksichtigung des Progressionsvorbehalts).

Der Aufstockungsbetrag ist gemäß § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei. Er muss jedoch im Lohnkonto und in der Lohnsteuerbescheinigung erfasst werden, da er vom Finanzamt bei der Einkommensteuer-Veranlagung im Rahmen des sog. Progressionsvorbehalts zur Berechnung des Steuersatzes herangezogen wird (vgl. die Stichworte „Lohnkonto“ und „Lohnsteuerbescheinigung“). Die Auswirkungen des Progressionsvor-

- 1) Das Altersteilzeitgesetz (AltTZG) ist als Anhang 12 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.
- 2) Die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) ist als Anhang 2 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.
- 3) Das Bundessozialgericht hat im Urteil vom 25.8.2004 (B 12 KR 22/02 R) entschieden, dass für die während der Freistellungsphase der **Altersteilzeit im sog. Blockmodell** zu leistenden Krankenversicherungsbeiträge nur der **ermäßigte Beitragssatz** gilt. Denn der Anspruch auf Krankengeld ruht während der Freistellungsphase. Im Beispielfall liegt keine Altersteilzeit im Blockmodell vor, anzuwenden ist deshalb der allgemeine Beitragssatz.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

behalts sind bei diesem Stichwort anhand eines Beispiels eingehend dargestellt.

c) Berechnung des Beitrags zur Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung

80 % des Regelarbeitentgelts (80 % von 2000 € =)	1 600,- €
18,6 % von 1600 €	297,60 €

Die Übernahme dieses Betrags durch den Arbeitgeber ist steuerfrei nach § 3 Nr. 28 EStG und unterliegt **nicht** dem Progressionsvorbehalt.

7. Steuer- und beitragsrechtliche Behandlung von Blockmodellen

a) Allgemeines

Die Altersteilzeit, das heißt die Reduzierung auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, kann auch auf Phasen mit Arbeitsleistung und Phasen der Freistellung für einen Zeitraum von **bis zu zwölf Jahren** (wegen der Regelaltersgrenze von 67 Jahren) verteilt werden (Zeitwertkonten; vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Arbeitszeitkonten“). So ist es möglich, dass ältere Arbeitnehmer zunächst ihre Arbeitsleistung weiter in einer Voll- oder Teilzeittätigkeit erbringen und danach eine längere Phase ohne Arbeitsleistung folgt. Die Verteilung auf einen längeren Zeitraum als drei Jahre ist nur durch Tarifvertrag möglich. Diese sog. Blockmodelle setzen voraus, dass das Entgelt für die Altersteilzeit sowie der Aufstockungsbetrag fortlaufend (also auch in den Zeiten der Nichtbeschäftigung) gezahlt werden. Damit besteht auch in den Phasen der Freistellung ein durchgängiger Versicherungsschutz.

Beispiel

Ein Altersteilzeitmodell sieht vor, dass der Arbeitnehmer die letzten fünf Jahre vor Inanspruchnahme der Rente seine Arbeitszeit auf die Hälfte der regelmäßigen Vollarbeitszeit dergestalt reduziert, dass er 2 1/2 Jahre voll weiterarbeitet und weitere 2 1/2 Jahre von der Arbeit freigestellt wird. Während der gesamten Dauer von fünf Jahren erhält er ein Altersteilzeitentgelt in Höhe der Hälfte seiner bisherigen Bruttobezüge bei Vollzeitstätigkeit zuzüglich eines Aufstockungsbetrags auf 85 % seines Nettogehalts bei Vollzeitstätigkeit. Außerdem zahlt der Arbeitgeber die Beiträge zur Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht nur bis zum Pflichtbeitrag nach dem Altersteilzeitgesetz, sondern in Höhe des bei einer Vollbeschäftigung anfallenden Beitrags, höchstens aber bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

Für dieses Altersteilzeitmodell ergibt sich folgende steuerliche und beitragsrechtliche Beurteilung:

Der Aufstockungsbetrag bis auf 85 % des Nettoarbeitentgelts bei Vollzeitarbeit ist steuerfrei und damit auch beitragsfrei, unterliegt aber dem sog. Progressionsvorbehalt. Die Steuerfreiheit beschränkt sich nicht auf einen Aufstockungsbetrag von 20 % des Regelarbeitentgelts.

Steuer- und damit beitragsfrei sind auch die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung bis zur Höhe des bei einer Vollbeschäftigung anfallenden Beitrags, höchstens aber bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Auch bei den im Altersteilzeitgesetz festgelegten zusätzlichen Beiträgen zur Rentenversicherung handelt es sich um eine Mindestbetragsregelung. Die Steuerfreiheit gilt jedoch auch dann, wenn die Mindestbeträge überschritten werden. Die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung unterliegen nicht dem Progressionsvorbehalt.

b) Steuerrechtliche Behandlung

Die steuerliche Behandlung der Lohnzahlungen für den Zeitraum der Freistellung von der Arbeit bereitet keine Probleme. Denn bei der Lohnsteuer gilt das Zuflussprinzip. Das bedeutet, dass der in der Freizeitchase weitergezahlte Arbeitslohn dem Lohnsteuerabzug nach den allgemein geltenden Grundsätzen unterliegt. Zur Verwendung des Guthabens auf einem Zeitwertkonto zugunsten betrieblicher Altersversorgung in der Freistellungsphase vgl. das Stichwort „Arbeitszeitkonten“ unter Nr. 3 Buchstabe c.

Der Arbeitslohn, der in der Freistellungsphase des Blockmodells gezahlt wird, ist **kein Versorgungsbezug**, für den der Versorgungsfreibetrag und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag in Anspruch genommen werden kann (BFH-Urteil vom 21.3.2013, BStBl. II S. 611). Die Altersteilzeit in Form des Blockmodells betrifft steuerlich die Frage, in welchen Zeiträumen die Arbeitsleistung

durch den Arbeitnehmer einerseits und die Arbeitslohnzahlung durch den Arbeitgeber andererseits erbracht werden. Das Modell regelt also Fälligkeit und Zuflusszeitpunkt, nicht aber die grundlegende Qualifikation der beiderseitig geschuldeten Leistungen. Allein eine Freistellung von der Arbeitsleistung bei fortlaufenden Bezügen lässt laufenden Arbeitslohn nicht zu Versorgungsbezügen werden. Dies gilt auch im öffentlichen Dienst, da in solch einem Fall kein begünstigtes Ruhegehalt vorliegt.

Gibt der Arbeitnehmer ab Beginn der Freistellungsphase seinen inländischen Wohnsitz auf und verzieht ins Ausland, wird gleichwohl die Zuteilung des Besteuerungsrechts nach demjenigen Artikel des jeweils anzuwendenden DBA vorgenommen, der für „unselbstständige Arbeit“ gilt, weil die Zahlungen aus einer früheren Arbeitnehmer-tätigkeit herrühren. Damit bleibt das Besteuerungsrecht bei Deutschland (vgl. „Doppelbesteuerungsabkommen“).

Bezüge, die ein in Frankreich ansässiger Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber für eine in Deutschland ausgeübte nichtselbstständige Arbeit während der Freistellungsphase nach dem sog. Blockmodell im Rahmen der Altersteilzeit erhält, sind daher als nachträglicher Arbeitslohn in Deutschland zu besteuern. Dies hat der Bundesfinanzhof für das DBA Deutschland – Frankreich bestätigt (BFH-Urteil vom 12.1.2011, BStBl. II S. 446). Es handelt sich nicht um Ruhegehälter, für die nach den DBA häufig der Ansässigkeitsstaat (dies wäre hier Frankreich) das Besteuerungsrecht hat. Vgl. aber auch das Stichwort „Grenzgänger“ unter Nr. 2 zur Beibehaltung der Grenzgängereigenschaft in der Freistellungsphase mit der Folge, dass in diesem Fall der Wohnsitzstaat das Besteuerungsrecht hat.

Beispiel

Arbeitnehmer A ist für seinen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber B tätig. Zwischen A und B ist für die Jahre 2024 und 2025 eine Altersteilzeit nach dem Blockmodell vereinbart, d. h. im ersten Jahr liegt die Arbeitsphase, das zweite Jahr umfasst die Freistellungsphase.

Variante A

A arbeitet im Jahr 2024 für 60 Arbeitstage auf einer langjährigen Betriebsstätte seines Arbeitgebers in Korea. Der Arbeitslohn wird während dieser Zeit von der Betriebsstätte getragen. Die übrigen 180 Arbeitstage ist A in Deutschland tätig. Seinen deutschen Wohnsitz behält A bei. Die Freistellungsphase verbringt A ausschließlich in Deutschland.

In 2024 steht Korea als Tätigkeitsstaat des Arbeitnehmers das Besteuerungsrecht anteilig mit 60/240 zu. Deutschland stellt die Vergütungen insoweit unter Beachtung des Progressionsvorbehalts frei. Für die übrigen 180/240 der Vergütungen steht Deutschland das Besteuerungsrecht zu. Entsprechend der Aufteilung während der Arbeitsphase steht Korea das Besteuerungsrecht für die Vergütungen des A im Jahr 2025 zu 60/240 und zu 180/240 Deutschland zu.

Variante B

A ist während der Arbeitsphase und während der Freistellungsphase i. S. des DBA-Dänemark in Dänemark ansässig. Er arbeitet während der Arbeitsphase ausschließlich in Deutschland. Da sich A im Jahr 2024 mehr als 183 Tage in Deutschland aufgehalten hat, steht Deutschland als Tätigkeitsstaat für das Jahr 2024 das Besteuerungsrecht in vollem Umfang zu. Das Besteuerungsrecht in der Freistellungsphase folgt der Aufteilung zwischen dem Ansässigkeitsstaat und dem Tätigkeitsstaat des A während der Arbeitsphase. Entsprechend steht Deutschland auch im Jahr 2025 das volle Besteuerungsrecht zu.

Variante C

Im Jahr 2024 hat A seinen Wohnsitz in Deutschland und arbeitet auch ausschließlich im Inland. Anfang 2025 zieht A nach Spanien. Im Jahr 2024 unterliegt A in Deutschland der unbeschränkten Steuerpflicht. Ein DBA-Fall ist nicht gegeben. Im Jahr 2025 steht ausschließlich Deutschland das Besteuerungsrecht zu, da die Tätigkeit im Jahr 2024 in Deutschland ausgeübt worden ist.

Der **Aufstockungsbetrag** wird nicht für eine geleistete Tätigkeit, sondern für die Bereitschaft des Arbeitnehmers gezahlt, eine Altersteilzeitvereinbarung mit dem Arbeitgeber einzugehen. Somit fällt der Aufstockungsbetrag nicht unter das Besteuerungsrecht des Tätigkeitsstaates, sondern steht ausschließlich dem **Ansässigkeitsstaat** zu. Ist Deutschland der Ansässigkeitsstaat, ist der Aufsto-

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

ckungsbetrag steuerfrei (§ 3 Nr. 28 EStG), unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt.¹⁾

c) Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Sozialversicherungsrechtlich besteht für den gesamten Zeitraum der Vereinbarung über die Altersteilzeit – also auch in der Freizeitphase – ein durchgängiger Versicherungsschutz. Es ist gesetzlich sichergestellt, dass der Schutz in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowohl in den Phasen mit Arbeitsleistung (Ansparphase) als auch in den Phasen der Freistellung (Freizeitphase) aufrechterhalten wird. **Danach liegt auch während der Freizeitphase eine Beschäftigung gegen Entgelt im Sinne des Sozialversicherungsrechts vor.** Der Gesetzgeber hat dies dadurch erreicht, dass er die **Fälligkeit** der Beiträge für die angesparten Löhne und Gehälter auf die Freizeitphase verschoben hat.

d) Beitragsverfahren für Störfälle

Für den Fall, dass es bei der Altersteilzeit im sog. Blockmodell zu einer vorzeitigen Beendigung der Altersteilzeitvereinbarung kommt (sog. Störfall), sind vom Wertguthaben Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Dabei gilt eine unterschiedliche beitragsrechtliche Behandlung des Wertguthabens für die Rentenversicherung einerseits und die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung andererseits. Außerdem wird zwischen Alt- und Neufällen (= Beginn der Altersteilzeit ab 1. Juli 2004) unterschieden. Die Spitzenverbände der Sozialversicherung haben zur Altersteilzeit zwei gemeinsame Rundschreiben herausgegeben. Das Rundschreiben vom 6.9.2001 gilt für Altersteilzeitfälle, die vor dem 1.7.2004 begonnen haben. Für Fälle, in denen die Altersteilzeit nach dem 1.7.2004 begonnen hat oder beginnt, gilt das Rundschreiben vom 2.11.2010. Auf die ausführlichen Erläuterungen in diesen Rundschreiben wird Bezug genommen.²⁾

Auch bei einer vorzeitigen Beendigung der Altersteilzeitvereinbarung durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer vorzeitigen Rente mit 63 kann es sich um einen sog. Störfall handeln.

Altersteilzeitvereinbarungen, die bis zum 30. Juni 2014 vereinbart worden sind, sind sozialversicherungsrechtlich wie folgt zu unterscheiden:

Stellen Beschäftigte aufgrund der neuen Rechtslage einen Rentenantrag und **beziehen die Altersrente mit 63 tatsächlich**, tritt bei Altersteilzeit, die als Blockmodell vereinbart wurde, mit der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Störfall ein, der dementsprechend abzuwickeln ist.

Wird das Arbeitsverhältnis allein **aufgrund des Anspruchs** auf Altersrente mit 63 beendet, kommt es alleine auf die rechtliche Möglichkeit des Bezugs einer abschlagsfreien Rente an; ob ein Rentenantrag gestellt wird, ist unerheblich. Ob die rentenrechtlichen Voraussetzungen für den Rentenbezug aber erfüllt sind, kann vom Arbeitgeber kaum geprüft werden. Aus diesem Grund bestehen keine Bedenken, laufende Altersteilzeitverhältnisse, die vor dem 1. Juli 2014 vereinbart wurden, im gegenseitigen Einvernehmen bis zum ursprünglich vereinbarten Endzeitpunkt fortzuführen; dies gilt unabhängig davon, ob Beschäftigte Altersteilzeit im Teilzeit- oder Blockmodell vereinbart haben. So wird der sogenannte Störfall vermieden.

Für Altersteilzeitvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen haben und demnach noch eine Förderung erfolgte, sieht der Gesetzgeber eine Sonderregelung vor. Der Anspruch auf die Förderleistungen erlischt nämlich dann nicht, wenn die Voraussetzungen für einen Anspruch auf eine Rente für besonders langjährig Versicherte nach § 236b SGB VI erfüllt sind.

Zur lohnsteuerlichen Behandlung der sog. Störfälle vgl. die Erläuterungen unter der nachfolgenden Nr. 10.

e) Insolvenzgeldumlage

Der Arbeitgeber muss die Insolvenzgeldumlage mit Beitragsnachweis an die Krankenkassen abführen. Während der Altersteilzeit ist das tatsächlich ausgezahlte Arbeitsentgelt in der Arbeits- und Freistellungsphase heranzuziehen. Nicht umlagepflichtig sind

- der Aufstockungsbetrag,
- der zusätzliche Beitrag zur Rentenversicherung sowie
- die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme in der Rentenversicherung (vgl. Nr. 5).

Kommt es zu einem sogenannten Störfall, weil das Wertguthaben bei der Altersteilzeit nicht wie vereinbart verwendet werden kann, ist die Umlage auch aus dem Wertguthaben zu berechnen.

Der Umlagesatz beträgt ab 1.1.2024 0,06 %.

8. Überlassung eines Firmenwagens als Aufstockungsbetrag beim Blockmodell

Wie bereits vorstehend unter Nr. 4 Buchstabe b ausgeführt, berechnet sich der Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 % nach dem für die Altersteilzeit gezahlten Regelarbeitsentgelt, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann (z. B. Sachbezüge, sonstige geldwerte Vorteile). Hierzu gehört auch die Überlassung eines Firmenwagens zur privaten Nutzung und zu Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte.

Zur Frage, ob auch Sachbezüge – z. B. der Wert der Privatnutzung eines Firmenwagens – in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell **als Aufstockungsbetrag** angesehen werden können, gilt Folgendes:

Bei Sachbezügen, die der Arbeitnehmer während der Freistellungsphase im Blockmodell erhält, handelt es sich um Arbeitsentgelt, das für die Erbringung der Arbeitsleistung im Rahmen der Altersteilzeit geschuldet wird und daher selbst als Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit im Sinne des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a AltTZG³⁾ der Aufstockungspflicht unterliegt. Deshalb können Zuwendungen dieser Art logischerweise nicht selbst Aufstockungsbeträge sein. Ein geldwerter Vorteil, der einem Arbeitnehmer dadurch entsteht, dass ihm der Arbeitgeber einen Firmenwagen zur privaten Nutzung in der Freistellungsphase des Blockmodells überlässt, kann jedoch dann als Aufstockungsbetrag im Sinne des Altersteilzeitgesetzes angesehen werden, wenn in der vertraglichen Abrede ausdrücklich geregelt ist, dass der Aufstockungsbetrag ganz oder teilweise nicht in Geld, sondern in Form von Sachbezügen gewährt werden soll.

Für diese Fälle wurde in R 3.28 Abs. 3 Satz 5 LStR klargestellt, dass Aufstockungsbeträge, die in Form von Sachbezügen gewährt werden, nach § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei sind, wenn die Aufstockung betragsmäßig in Geld festgelegt und außerdem vereinbart ist, dass der Arbeitgeber an Stelle der Geldleistung wertgleiche Sachbezüge erbringen darf. Der Wert des Sachbezugs ist nach den steuerlichen Bewertungsregeln zu ermitteln, z. B. die private Nutzung des Firmenwagens nach der sog.

1) Randnummer 373 des BMF-Schreibens vom 12.12.2023. Das BMF-Schreiben ist als Anlage 2 zu H 39.5 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

2) Das **online-Lexikon** für das Lohnbüro 2024 enthält neben den steuerlichen Rechtsgrundlagen auch die aktuellen Rundschreiben und Niederschriften der Spitzenverbände der Sozialversicherung, die mit Mausclick im Volltext abgerufen und ausgedruckt werden können.

3) Das Altersteilzeitgesetz (AltTZG) ist als Anhang 12 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

1-%-Methode (vgl. das Stichwort „Firmenwagen zur privaten Nutzung“).

Nach R 3.28 Abs. 3 Satz 5 LStR reicht also allein die Regelung im Altersteilzeitvertrag, den Betroffenen bei sog. Blockmodellen den Anspruch auf Nutzungsüberlassung des Firmenwagens für Privatfahrten auch für die Dauer der Freistellungsphase einzuräumen, für eine Steuerfreistellung der Fahrzeugstellung nicht aus.

9. Begrenzung des steuerfreien Aufstockungsbetrags auf 100 % des Nettoarbeitslohns

Die meisten Tarifverträge sehen eine Aufstockung des Altersteilzeitarbeitsentgelts auf mehr als 70 % des bisher gezahlten Arbeitsentgelts vor. Tarifvertragliche Regelungen zu einer Aufstockung auf über 100 % des bisher gezahlten Arbeitslohns sind bisher nicht bekannt geworden; sie soll es allerdings aufgrund von arbeitsrechtlichen Regelungen außerhalb der Tarifverträge geben.

Aufstockungsbeträge sind auch steuerfrei, soweit sie über die im Altersteilzeitgesetz¹⁾ genannten Mindestbeträge hinausgehen (R 3.28 Abs. 3 Satz 1 LStR). Die Steuerfreiheit ist aber auf einen Aufstockungsbetrag begrenzt, der zusammen mit dem Nettolohn für die Altersteilzeitarbeit 100 % des Nettolohns ohne Altersteilzeit nicht übersteigt. Für den steuerfreien Höchstbetrag ist das individuelle Nettogehalt des jeweiligen Lohnzahlungszeitraums maßgebend, also unter Berücksichtigung von z. B. Tariflohn-erhöhungen und steuerlichen Freibeträgen. Die Finanzverwaltung hat somit in R 3.28 Abs. 3 Satz 2 LStR festgelegt, dass Aufstockungsbeträge nur insoweit steuerfrei sind, soweit sie zusammen mit dem während der Altersteilzeit bezogenen Nettoarbeitslohn monatlich 100 % des maßgebenden Arbeitslohns nicht übersteigen. Maßgebend ist bei **laufendem** Arbeitslohn der Nettoarbeitslohn, den der Arbeitnehmer im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum ohne Altersteilzeit üblicherweise erhalten hätte; unangemessene Erhöhungen vor oder während der Altersteilzeit sind dabei nicht zu berücksichtigen.

Die Hinweise zu R 3.28 LStR enthalten zur Berechnung der **100-%-Grenze** bei **laufend** gezahlten Aufstockungsbeträgen folgendes Berechnungsbeispiel:

Beispiel A	
Ein Arbeitnehmer mit einem monatlichen Vollzeit-Bruttogehalt in Höhe von 8750 € nimmt von der Vollendung des 62. bis zur Vollendung des 64. Lebensjahrs Altersteilzeit in Anspruch. Danach scheidet er aus dem Arbeitsverhältnis aus.	
Der Mindestaufstockungsbetrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a AltZG ¹⁾ beträgt 875 €. Der Arbeitgeber gewährt eine weitere freiwillige Aufstockung in Höhe von 3000 € (Aufstockungsbetrag insgesamt 3875 €). Der steuerfreie Teil des Aufstockungsbetrags ist wie folgt zu ermitteln:	
a) Ermittlung des maßgebenden Arbeitslohns	
Bruttoarbeitslohn bei fiktiver Vollarbeitszeit	8 750 €
gesetzliche Abzüge (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, Kirchensteuer, Sozialversicherungsbeiträge)	3 750 €
ergibt einen maßgebenden Nettoarbeitslohn von	<u>5 000 €</u>
b) Vergleichsberechnung	
Bruttoarbeitslohn bei Altersteilzeit (50 % von 8750 €)	4 375 €
gesetzliche Abzüge (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, Kirchensteuer, Sozialversicherungsbeiträge)	1 725 €
Zwischensumme	2 650 €
zuzüglich Mindestaufstockungsbetrag	875 €
zuzüglich freiwilliger Aufstockungsbetrag	3 000 €
Nettoarbeitslohn	<u>6 525 €</u>

Durch den freiwilligen Aufstockungsbetrag von 3000 € ergäbe sich ein Nettoarbeitslohn bei der Altersteilzeit, der den maßgebenden Nettoarbeitslohn um 1525 € übersteigen würde. Demnach sind steuerfrei:

Mindestaufstockungsbetrag	875 €	
zuzüglich freiwilliger Aufstockungsbetrag	3 000 €	
abzüglich steuerpflichtiger Teil	1 525 €	1 475 €
ergibt einen steuerfreien Aufstockungsbetrag von		<u>2 350 €</u>
c) Abrechnung des Arbeitgebers		
Bruttoarbeitslohn bei Altersteilzeit	4 375 €	
zuzüglich steuerpflichtiger Aufstockungsbetrag	1 525 €	
ergibt einen steuerpflichtigen Arbeitslohn von		5 900 €
gesetzliche Abzüge (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, Kirchensteuer, Sozialversicherungsbeiträge)	2 300 €	
verbleibende Zwischensumme	3 600 €	
zuzüglich steuerfreier Aufstockungsbetrag	2 350 €	
ergibt einen Nettoarbeitslohn von		<u>5 950 €</u>

Werden **sonstige Bezüge** (einmalige Zuwendungen) gezahlt, ist für die Prüfung der 100-%-Grenze anhand des maßgebenden Nettoarbeitslohns, den der Arbeitnehmer ohne Altersteilzeit üblicherweise erhalten hätte, auf den voraussichtlichen Jahres**nettoarbeitslohn** unter Einbeziehung der sonstigen Bezüge bei einer unterstellten Vollzeitbeschäftigung abzustellen. Unangemessene Erhöhungen vor oder während der Altersteilzeit sind dabei nicht zu berücksichtigen. Der voraussichtliche Jahresnettoarbeitslohn ist dabei nach den gleichen Grundsätzen zu ermitteln, wie sie auch für die Besteuerung sonstiger Bezüge gelten. Auf das Berechnungsschema beim Stichwort „Sonstige Bezüge“ unter Nr. 5 Buchstabe c auf Seite 869 wird Bezug genommen.

Die Hinweise zu R 3.28 LStR enthalten zur Berechnung der 100-%-Grenze bei der Zahlung eines Aufstockungsbetrags in der Form eines sonstigen Bezugs folgendes Berechnungsbeispiel:

Beispiel B	
Ein Arbeitnehmer in Altersteilzeit hätte bei einer Vollzeitbeschäftigung Anspruch auf ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von 4000 € sowie im März auf einen sonstigen Bezug (Ergebnisbeteiligung) in Höhe von 1500 € (brutto).	
Nach dem Altersteilzeitvertrag werden im März folgende Beträge gezahlt:	
– laufendes Bruttogehalt	2 000 €
– laufende steuerfreie Aufstockung (einschließlich freiwilliger Aufstockung des Arbeitgebers)	650 €
– Brutto-Ergebnisbeteiligung (50 % der vergleichbaren Vergütung auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung)	750 €
– Aufstockungsleistung auf die Ergebnisbeteiligung	750 €
a) Ermittlung des maßgebenden Arbeitslohns	
jährlich laufender Bruttoarbeitslohn bei fiktiver Vollarbeitszeitbeschäftigung	48 000 €
+ sonstiger Bezug bei fiktiver Vollzeitbeschäftigung	1 500 €
./.. gesetzliche jährliche Abzüge (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, Kirchensteuer, Sozialversicherungsbeiträge)	18 100 €
= maßgebender Jahresnettoarbeitslohn	<u>31 400 €</u>
b) Vergleichsberechnung	
jährlich laufender Bruttoarbeitslohn bei Altersteilzeit	24 000 €
+ steuerpflichtiger sonstiger Bezug bei Altersteilzeit	750 €
./.. gesetzliche jährliche Abzüge (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, Kirchensteuer, Sozialversicherungsbeiträge)	6 000 €
= Zwischensumme	18 750 €
+ Aufstockung Ergebnisbeteiligung	750 €
+ steuerfreie Aufstockung (12 x 650 €)	7 800 €
= Jahresnettoarbeitslohn	<u>27 300 €</u>
Durch die Aufstockung des sonstigen Bezugs wird der maßgebende Jahresnettoarbeitslohn von 31 400 € nicht überschritten. Demnach kann die Aufstockung des sonstigen Bezugs (im Beispiel: Aufstockung der Ergebnisbeteiligung) in Höhe von 750 € insgesamt steuerfrei bleiben.	

1) Das Altersteilzeitgesetz (AltZG) ist als Anhang 12 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

10. Steuerfreiheit des Aufstockungsbetrags bei Störfällen

Altersteilzeit im gesetzlichen Sinne liegt nur dann vor, wenn die Vereinbarung zur Altersteilzeit zumindest bis zu einem Zeitpunkt reicht, zu dem der Arbeitnehmer eine Altersrente beanspruchen kann. Der frühestmögliche Zeitpunkt, zu dem eine Altersrente in Anspruch genommen werden kann, ist nach Auffassung der Finanzverwaltung die Vollendung des 60. Lebensjahrs (R 3.28 Abs. 1 Satz 4 LStR). Vereinbarungen, die eine nur **befristete Altersteilzeit**, z. B. vom 55. bis zum 58. Lebensjahr, vorsehen und von einer anschließenden Freisetzung oder Arbeitslosigkeit bis zum Rentenbeginn ausgehen, erfüllen diese Voraussetzungen **nicht** und können deshalb auch nicht die Steuerfreiheit für den Aufstockungsbetrag begründen.

Die Frage nach der Steuerfreiheit der Aufstockungsbeträge stellt sich auch in den Fällen der Blockzeitmodelle, in denen ein **an sich beabsichtigter Übergang** zur Altersrente durch einen sog. Störfall entfällt. Solche Störfälle sind insbesondere der Tod des Arbeitnehmers oder der Eintritt der Erwerbsunfähigkeit. In R 3.28 Abs. 2 Satz 4 LStR ist hierzu festgelegt worden, dass sich durch eine vorzeitige Beendigung der Altersteilzeit (Störfall) der Charakter der bis dahin erbrachten Arbeitgeberleistungen nicht ändert, weil das Altersteilzeitgesetz keine Rückzahlung vorsieht. Die Steuerfreiheit der Aufstockungsbeträge bleibt daher bis zum Eintritt des Störfalles erhalten (vgl. das nachfolgende Beispiel).

Wird ein im Blockmodell geführtes Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor Ablauf der vertraglich vereinbarten Zeit – im Streitfall aufgrund eines Betriebsübergangs – vorzeitig beendet und erhält der Arbeitnehmer für seine in der **Arbeitsphase** erbrachten **Vorleistungen** Ausgleichszahlungen, stellen diese **Ausgleichszahlungen** Arbeitslohn dar. Sie sind lohnsteuerlich sonstige Bezüge mit der Folge, dass sie im Jahr des Zuflusses zu erfassen sind (BFH-Beschluss vom 15.12.2011, BStBl. 2012 II S. 415; R 39b.2 Abs. 2 Nr. 9 LStR).

Zahlt der Arbeitgeber bei den sog. Störfällen aufgrund der Auflösung der in der Arbeitsphase angesparten und in der Freistellungsphase noch nicht verbrauchten Wertguthaben Beiträge zur Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- oder Pflegeversicherung nach (vgl. die Erläuterungen unter der vorstehenden Nr. 7 Buchstabe d), sind die Beitragsanteile des Arbeitgebers nach § 3 Nr. 62 EStG steuerfrei.¹⁾

Ist das Arbeitszeitguthaben über mehr als zwölf Monate angespart worden und wird es in einer Summe ausgezahlt, handelt es sich um Arbeitslohn für mehrere Jahre, der vom Arbeitgeber im Lohnsteuerabzugsverfahren nach der sog. Fünftelregelung ermäßigt besteuert wird (vgl. das Stichwort „Arbeitslohn für mehrere Jahre“).¹⁾ Entsprechendes gilt, wenn eine Ausgleichszahlung für die in der Arbeitsphase erbrachten Vorleistungen einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten umfasst.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer wechselt mit vollendetem 55. Lebensjahr in die Altersteilzeit und zwar in das sog. Blockmodell (volle Arbeitszeit bis 60 Jahre und Freistellung bis 65 Jahre für angenommene 50 % des bisherigen Bruttoarbeitsentgelts zuzüglich 20 % Aufstockungsbetrag). Mit 58 Jahren verstirbt er.

Die in den ersten drei Jahren gezahlten Aufstockungsbeträge bleiben steuerfrei (mit Progressionsvorbehalt). Der anlässlich des Todes an den Rechtsnachfolger nachgezahlte Arbeitslohn (für 3 Jahre 300 % Arbeitszeit abzüglich 210 % Arbeitslohn = 90 %) ist lohnsteuerpflichtig. Er ist allerdings als Arbeitslohn für mehrere Jahre beim Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber nach der sog. Fünftelregelung ermäßigt zu besteuern.

Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, richtet sich die Lohnsteuer nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Erben. Bei der Nachzahlung handelt es sich jedoch nicht um einen Versorgungsbezug, sondern um Arbeitslohn, den der verstorbene

Arbeitnehmer bereits verdient hat. Der Versorgungsfreibetrag ist deshalb nicht anwendbar. Auf die Erläuterungen unter der vorstehenden Nr. 7 Buchstabe b und beim Stichwort „Rechtsnachfolger“ wird Bezug genommen.

11. Altersteilzeit und steuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

a) Steuerfreiheit für zeitversetzt gezahlte Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

Bei Arbeitszeitkonten – z. B. im Rahmen von Altersteilzeit im Blockmodell – werden zur Bildung des Wertguthabens häufig neben steuerpflichtigen Lohnbestandteilen auch nach § 3b EStG steuerfreie Zuschläge verwendet. Dieses Wertguthaben wird während der Freistellungsphase an den Arbeitnehmer ausbezahlt. In diesem Fall bleibt die Steuerfreiheit von Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit auch bei der zeitversetzten Auszahlung grundsätzlich erhalten. Voraussetzung ist jedoch, dass vor der Leistung der begünstigten Arbeit vereinbart wird, dass ein steuerfreier Zuschlag – ggf. teilweise – als Wertguthaben auf ein Arbeitszeitkonto genommen und getrennt ausgewiesen wird (R 3b Abs. 8 LStR).

Werden die auf Arbeitszeitkonten gutgeschriebenen Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit verzinst, kann die Verzinsung nicht ebenfalls als steuerfreier Zuschlag behandelt, sondern muss getrennt von den steuerfreien Zuschlägen gesondert erfasst werden. Denn nach § 3b EStG sind nur Zuschläge, die für **tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit** neben dem Grundlohn gezahlt werden, innerhalb bestimmter Grenzen steuerfrei. Werden diese Zuschläge im Rahmen der Altersteilzeit – ggf. teilweise – auf ein Zeitkonto genommen und wegen der Auszahlung in der Freistellungsphase verzinst, **hat die Verzinsung ihre alleinige Ursache in der späteren Auszahlung**. Sie stellt folglich keine Vergütung für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit dar, sodass § 3b EStG insoweit nicht anzuwenden ist. Die gezahlten Zinsen sind deshalb steuerpflichtiger Arbeitslohn.²⁾ Entsprechendes gilt für Wertsteigerungen aufgrund von Tarifierhöhungen.³⁾

b) Ermittlung des Grundlohns für steuerfreie Zuschläge bei Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit während der Altersteilzeit

Die Steuerfreiheit von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen bestimmt sich nach dem steuerlichen Grundlohn, auf den die vom Gesetzgeber für die begünstigten Arbeiten unterschiedlich festgelegten Zuschlagsätze anzuwenden sind. Auf die Erläuterungen beim Stichwort „Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit“ wird Bezug genommen. Unter dem Grundlohn ist dabei der auf eine Arbeitsstunde entfallende Anspruch auf laufenden Arbeitslohn zu verstehen, den ein Arbeitnehmer im jeweiligen Monat aufgrund seiner regelmäßigen Arbeitszeit erwirbt. Für Arbeitnehmer mit Altersteilzeitarbeit hätte diese Definition zur Folge, dass sich ein entsprechend reduzierter Grundlohn und damit geringere steuerfreie Zuschläge ergeben würden. Um diese Benachteiligung gegenüber Vollzeitarbeitskräften zu vermeiden, legen die Lohnsteuer-Richtlinien fest, dass **bei einer Beschäftigung nach dem Altersteilzeitgesetz für die**

- 1) BMF-Schreiben vom 28.3.2000 (Az.: IV C 5 – S 2340 – 51/99 V). Das nicht im Bundessteuerblatt veröffentlichte BMF-Schreiben ist als Anlage 1 zu H 3.28 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.
- 2) BMF-Schreiben vom 27.4.2000 (Az.: IV C 5 – S 2343 – 6/00). Das nicht im Bundessteuerblatt veröffentlichte BMF-Schreiben ist als Anlage 2 zu H 3.28 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.
- 3) BMF-Schreiben vom 9.2.2011 (Az.: IV C 5 – S 2343/0 – 02). Das nicht im Bundessteuerblatt veröffentlichte BMF-Schreiben ist als Anlage 6 zu H 3b LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Grundlohnberechnung eine Vollzeitbeschäftigung zu unterstellen ist. Dadurch kann die Altersteilzeitkraft in gleichem Umfang steuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit erhalten wie ein vollbeschäftigter Arbeitnehmer (R 3b Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 LStR).

12. Steuerliche Behandlung von Zahlungen, die zum Ausgleich von Abschlägen bei der Rente verwendet werden (§ 187a SGB VI)

Die vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente nach Altersteilzeit kann zu **Abschlägen bei der Rente** führen. Damit die sich aufgrund der längeren Rentenbezugsdauer ergebende Minderung der monatlichen Rente ausgeglichen werden kann, wird den Versicherten, die die Altersrente vorzeitig in Anspruch nehmen wollen, das Recht eingeräumt, zusätzliche Beiträge zu leisten (§ 187a SGB VI).

Durch tarifliche oder innerbetriebliche Regelungen – z. B. durch eine Übernahme bzw. Erstattung der Beiträge durch den Arbeitgeber – kann eine finanzielle Belastung der Arbeitnehmer bzw. Rentner vermieden oder verringert werden.

Insbesondere können und sollen nach den Vorstellungen des Gesetzgebers Sozialplanmittel oder **Abfindungen** für die Beitragszahlungen zum Ausgleich der Rentenminderungen eingesetzt werden. Diese Ausgleichsbeträge werden bei der Abfindungsanrechnung nach dem SGB III nicht auf das Arbeitslosengeld angerechnet.

Nach § 3 Nr. 28 EStG sind Zahlungen des Arbeitgebers zur Übernahme von Beiträgen im Sinne des § 187a SGB VI **steuerfrei**, soweit die Zahlungen des Arbeitgebers **50 % der Beiträge** nicht übersteigen. Die Steuerfreiheit ist also auf die Hälfte der insgesamt geleisteten zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge begrenzt, da auch Pflichtbeiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Rentenversicherung nur in Höhe des halben Gesamtbeitrags steuerfrei sind. Die Berechtigung zur Zahlung solcher Beiträge und damit die Steuerfreistellung setzen voraus, dass der Versicherte erklärt, eine solche Rente zu beanspruchen. Die steuerfreien Beträge unterliegen nicht dem Progressionsvorbehalt (vgl. dieses Stichwort).

Der verbleibende steuerpflichtige Teil der vom Arbeitgeber übernommenen Rentenversicherungsbeiträge ist im Grundsatz eine **Entlassungsabfindung**, die zwar steuerpflichtig ist, aber beim Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber unter Anwendung der sog. Fünftelregelung ermäßigt besteuert werden kann, wenn die hierfür erforderlichen Voraussetzungen vorliegen (vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Abfindung wegen Entlassung aus dem Dienstverhältnis“).

Beispiel A

Um Rentenabschläge zu vermeiden ermittelt die Deutsche Rentenversicherung für den Arbeitnehmer A einen maximalen Beitrag nach § 187a SGB VI in Höhe von 80 000 €. A erhält ein Abfindungsgebot seines Arbeitgebers in Höhe von 40 000 € als Ausgleichsbetrag in die Deutsche Rentenversicherung ein. A zahlt selbst nichts ein.

Der Betrag von 40 000 € ist nach § 3 Nr. 28 EStG lediglich in Höhe von 20 000 € steuerfrei (50 % von 40 000 € = 20 000 €). Der übersteigende Betrag in Höhe von ebenfalls 20 000 € ist steuerpflichtig (ggf. beim Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber Anwendung der Fünftelregelung als Teil der Abfindung).

Beispiel B

Die Deutsche Rentenversicherung ermittelt einen maximalen Beitrag nach § 187a SGB VI in Höhe von 50 000 €. Der Arbeitgeber zahlt für A die Abfindung in Höhe von 35 000 € als Ausgleichsbetrag an die Deutsche Rentenversicherung.

Der Beitrag von 35 000 € ist in Höhe von 17 500 € nach § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei (50 % von 35 000 € = 17 500 €) und in Höhe von 17 500 € steuerpflichtig (ggf. beim Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber Anwendung der Fünftelregelung als Teil der Abfindung).

Leistet der Arbeitgeber diese Beiträge in Teilbeträgen, ist dies im Grundsatz für die Anwendung der sog. Fünftel-

regelung schädlich, da keine Zusammenballung von Einkünften vorliegt. Aufgrund bundeseinheitlicher Verwaltungsanweisung¹⁾ wird aber aus Billigkeitsgründen eine Ratenzahlung bei den zusätzlich vom Arbeitgeber geleisteten Rentenversicherungsbeiträgen als unschädlich für die Anwendung der Fünftelregelung auf den Einmalbetrag angesehen. Eine dem Arbeitnehmer **zusätzlich** zu den ratenweise geleisteten Rentenversicherungsbeiträgen zugeflossene Entlassungsabfindung (Einmalbetrag) kann deshalb **auf Antrag des Arbeitnehmers bei seiner Einkommensteuer-Veranlagung** unter Anwendung der Fünftelregelung ermäßigt besteuert werden.

13. Rückzahlung von Arbeitslohn bei rückwirkender Inanspruchnahme von Altersteilzeit

Es kommt vor, dass die genaue Berechnung des aufgrund der Altersteilzeit verminderten Arbeitslohns einige Zeit in Anspruch nimmt und vorerst vom Arbeitgeber der ungekürzte Arbeitslohn weitergezahlt wird. Wenn sich dies über den Jahreswechsel hinzieht und die Lohnsteuerbescheinigung für das vergangene Kalenderjahr bereits an die Finanzverwaltung übermittelt worden ist, kommt es zur Rückzahlung von versteuerten Arbeitslohn und zur Nachzahlung von steuerfreien Arbeitslohn. Eine Verrechnung des zurückgezahlten steuerpflichtigen Arbeitslohns mit dem nachgezahlten steuerfreien Arbeitslohn ist steuerlich nicht möglich.²⁾ Wie ein solcher Vorgang bei der Lohnabrechnung abgewickelt wird, soll an einem Beispiel verdeutlicht werden:

Beispiel

Ein Arbeitnehmer mit einem Arbeitslohn von 6000 € beantragt ab 1. November 2023 Altersteilzeit im sog. Blockmodell. Die Ermittlung der genauen Bemessungsgrundlage für den ab 1. November 2023 verminderten Arbeitslohn nimmt einige Zeit in Anspruch. Deshalb steht erst im April 2024 fest, dass der Arbeitslohn ab 1. November 2023 monatlich 3000 € beträgt und der Arbeitnehmer einen steuerfreien Aufstockungsbetrag von (20 % aus 3000 € =) 600 € erhält. Der Arbeitgeber hat vorerst den Arbeitslohn in der bisherigen Höhe weitergezahlt. Im April 2024 muss der Arbeitnehmer den zu viel gezahlten Arbeitslohn für November 2023 bis März 2024 in Höhe von (5 x 3000 € =) 15 000 € zurückzahlen und erhält gleichzeitig eine Nachzahlung von steuerfreiem Arbeitslohn in Höhe von (5 x 600 € =) 3000 €. Da die Lohnsteuerbescheinigung für das Kalenderjahr 2023 bereits an die Finanzverwaltung übermittelt wurde, stellt sich die Frage, wie der für die Monate November und Dezember zurückgezahlte Arbeitslohn abrechnungstechnisch zu behandeln ist. Für das Kalenderjahr 2023 wurden zurückgezahlt:

zu viel gezahlter Monatslohn	3 000,— €
abzüglich nachgezahlter steuerfreier Aufstockungsbetrag	600,— €
verbleiben	2 400,— €
für 2 Monate (2 x 2400 € =)	4 800,— €

Nach bundeseinheitlich geltender Auffassung der Finanzverwaltung²⁾ liegt in Höhe von (2 x 2400 € =) 4800 € die Rückzahlung von steuerpflichtigem Arbeitslohn vor, die nach den hierfür geltenden Grundsätzen zu behandeln ist. Das bedeutet, dass der Betrag von 4800 € im Kalenderjahr 2024 vom steuerpflichtigen Arbeitslohn zu kürzen ist, wie dies beim Stichwort „Rückzahlung von Arbeitslohn“ anhand eines Beispiels dargestellt ist.

Die für das Kalenderjahr 2023 nachgezahlten steuerfreien Aufstockungsbeträge in Höhe von (2 x 600 € =) 1200 € wirken sich auf die Lohnabrechnung im Kalenderjahr 2024 nicht aus. Sie führen allerdings dazu, dass sich der für das Kalenderjahr 2023 bescheinigte steuerpflichtige Jahresarbeitslohn um 1200 € vermindert. Da der steuerpflichtige Jahresarbeitslohn in der Lohnsteuerbescheinigung für das Kalenderjahr 2023 nicht mehr geändert werden kann, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine gesonderte Bescheinigung erteilen, damit der Arbeitnehmer die Steuerfreiheit noch im Veranlagungsverfahren beantragen kann. Folgende Gestaltung der Bescheinigung wäre ausreichend:

1) Randnummern 20 und 21 des BMF-Schreibens vom 1.11.2013 (BStBl. I S. 1326). Das BMF-Schreiben ist als Anlage zu H 34 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.
2) Bundeseinheitliche Regelung z. B. Verfügung der OFD Erfurt vom 23.8.2000 (Az.: S 2333 A – 12 – St 331). Die Verfügung ist als Anlage 3 zu H 3.28 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Änderung der Beitragsberechnung

Bei einer Änderung der bisherigen Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge ist zu unterscheiden, ob sich infolge der Änderung eine Beitragsstattung oder eine Nachforderung von Beiträgen ergibt.

1. Erstattung von Beiträgen

Zu viel berechnete und entrichtete Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung können ohne besonderen Antrag vom Arbeitgeber mit den abzuführenden Beiträgen verrechnet werden, wenn

a) der Beginn des Zeitraumes, für den die Beiträge zu viel berechnet wurden, nicht mehr als **6 Kalendermonate** zurückliegt (für die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung hat der Arbeitnehmer jeweils schriftlich zu erklären, dass kein Bescheid über eine Forderung eines Leistungsträgers vorliegt und seit Beginn des Erstattungszeitraumes Leistungen nicht gewährt wurden und die Rentenversicherungsbeiträge nicht als freiwillige Beiträge gelten sollen),

b) der Zeitraum, für den Beiträge zu viel berechnet wurden, nicht mehr als **24 Kalendermonate** zurückliegt und nur **Teile** von Beiträgen zu verrechnen sind, bzw. aus einem ggf. zu hohen Arbeitsentgelt bezahlte Beiträge Grundlage für die Bemessung von Geldleistungen waren.

Wegen weiterer Einzelheiten vgl. die ausführlichen Erläuterungen beim Stichwort „Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen“.

2. Nachforderung von Beiträgen

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist in voller Höhe (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitragsanteil) vom Arbeitgeber zu zahlen (§ 28 e Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Er ist damit gleichzeitig Beitragsschuldner. In § 28 g SGB IV wird das **Innenverhältnis** zwischen dem Arbeitgeber und seinem Beschäftigten geregelt. So hat der Arbeitgeber hiernach einen Anspruch auf den vom Beschäftigten zu tragenden Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags. Diesen Anspruch darf der Arbeitgeber nur im Wege des Abzugs vom Arbeitsentgelt geltend machen. Nicht oder zu niedrig einbehaltene Pflichtbeiträge (Arbeitnehmeranteile) zur gesetzlichen Sozialversicherung können vom Arbeitnehmer **nur bei den drei nächsten Lohn- oder Gehaltszahlungen** nachgeholt werden (§ 28 g Satz 3 SGB IV). Für alle weiter zurückliegenden Lohnzahlungszeiträume muss der Arbeitgeber auch hinsichtlich der Arbeitnehmeranteile selbst eintreten, es sei denn, **es trifft ihn kein Verschulden**. Das ist z. B. der Fall, wenn der Arbeitgeber den Beitragsabzug unterlassen hat, weil er vom Sozialversicherungsträger eine unrichtige Auskunft erhalten hat. Eine schuldlose nachträgliche Beitragsentrichtung liegt jedoch nicht schon dann vor, wenn der Arbeitgeber aus Rechtsirrtum den Abzug unterlassen hat. Den Arbeitgeber trifft hier also ein wesentlich höheres Risiko als beim Lohnsteuerabzug (vgl. die Ausführungen beim Stichwort „Änderung des Lohnsteuerabzugs“). Hat der Arbeitgeber den rechtzeitigen Beitragsabzug versäumt (z. B. weil er sich über die Beitragspflicht bestimmter Entgeltzahlungen nicht ausreichend informiert hat), dann muss er den auf den Arbeitnehmer entfallenden Beitragsteil selbst tragen; ein Rückgriffsrecht gegenüber dem Arbeitnehmer steht ihm nicht zu (auch nicht nach bürgerlichem Recht). Im Einzelnen vgl. hierzu die Erläuterungen beim Stichwort „Haftung des Arbeitgebers“ unter Nr. 13 auf Seite 545.

Eine Ausnahme von dem Grundsatz, dass nicht oder zu niedrig einbehaltene Arbeitnehmeranteile nur bei den nächsten drei Lohnzahlungen nachgeholt werden können, hat der Gesetzgeber in § 28 g Sätze 3 und 4 SGB IV für folgende Fälle gemacht:

- Wenn der Arbeitnehmer seinen Pflichten, dem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen, **vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht nachkommt**. Dem Arbeitgeber wird damit ein Rückgriffsrecht beim Arbeitnehmer außerhalb des Entgeltabzugs eingeräumt, und zwar auch dann noch, wenn das Beschäftigungsverhältnis bereits beendet ist.
- Soweit es sich um Beitragsanteile handelt, die **ausschließlich vom Arbeitnehmer zu tragen** sind. Damit sind z. B. die Beitragsanteile gemeint, die auf den in der Pflegeversicherung zu zahlenden **Beitragszuschlag für Kinderlose** entfallen (0,6 %).
- Solange der Arbeitnehmer **nur Sachbezüge** erhält.

3. Nachzahlung von Arbeitslohn

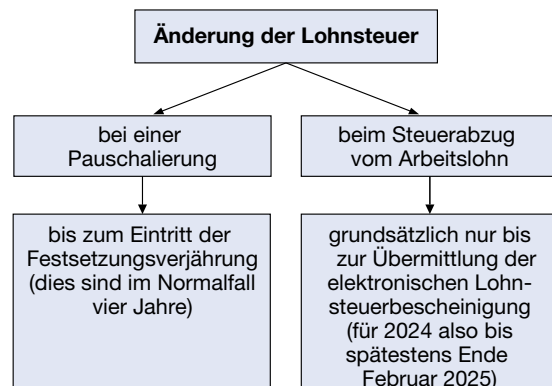
Wird Arbeitslohn für bereits abgerechnete Zeiträume nachgezahlt, ist auch die Beitragsberechnung entsprechend zu ändern (vgl. das Stichwort „Nachzahlung von laufendem Arbeitslohn“).

Änderung der Lohnsteuerpauschalierung

Nach § 41c Abs. 3 Satz 4 ff. EStG ist eine Minderung der einzubehaltenden und zu übernehmenden Lohnsteuer nach der Übermittlung oder Ausschreibung der Lohnsteuerbescheinigung nur dann zulässig, wenn sich der Arbeitnehmer ohne vertraglichen Anspruch und gegen den Willen des Arbeitgebers Beträge verschafft hat, für die Lohnsteuer einbehalten wurde („veruntreute Beträge“). Die Regelung betrifft allerdings – ungeachtet des zu weit gefassten Gesetzeswortlauts – ausschließlich die Minderung des Lohnsteuerabzugs nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers (vgl. das Stichwort „Änderung des Lohnsteuerabzugs“) und nicht die Änderungsmöglichkeiten bei der Lohnsteuerpauschalierung.

Bei einer Änderung der Lohnsteuerpauschalierung durch den Arbeitgeber besteht gegenüber der Änderung der vom Arbeitslohn einbehaltenen individuellen Lohnsteuer ein gravierender Unterschied. Denn der Arbeitgeber kann die von ihm durchgeführte Pauschalierung der Lohnsteuer ändern, solange noch keine Festsetzungsverjährung eingetreten ist und der Vorbehalt der Nachprüfung für die abgegebenen Lohnsteuer-Anmeldungen noch nicht aufgehoben wurde. Die vom Arbeitslohn einbehaltene Lohnsteuer kann der Arbeitgeber hingegen in der Regel nur so lange ändern, solange er für den betreffenden Arbeitnehmer noch keine elektronische Lohnsteuerbescheinigung übermittelt oder ausgestellt hat (vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Änderung des Lohnsteuerabzugs“).

Hiernach ergibt sich folgende Übersicht:



Für eine Änderung der Lohnsteuerpauschalierung gilt im Einzelnen Folgendes:

Die Lohnsteuer-Anmeldung ist eine Steuererklärung im Sinne des § 150 AO. Sie steht als Steueranmeldung einer Steuerfestsetzung unter dem Vorbehalt der Nachprüfung gleich (§§ 164, 168 AO). Der Vorbehalt der Nachprüfung bewirkt, dass die Steuerfestsetzung in Form der vom Arbeitgeber beim Betriebsstättenfinanzamt eingereichten Lohnsteuer-Anmeldung aufgehoben oder geändert werden kann, solange der Vorbehalt wirksam ist. **Auch der Arbeitgeber** kann also jederzeit die Aufhebung oder Änderung der Steuerfestsetzung in der Lohnsteuer-Anmeldung sowohl **zu seinen Gunsten** als auch zu seinen Ungunsten beantragen. Diese wichtige Vorschrift ermöglicht es dem Arbeitgeber, etwaige Fehler bei der Lohnabrechnung rückwirkend zu korrigieren. Es genügt hierfür, wenn er für die bereits abgelaufenen Anmeldezeiträume eine **berichtigte Lohnsteuer-Anmeldung** abgibt. Handelt es sich um die vom Arbeitslohn einbehaltene individuelle Lohnsteuer des Arbeitnehmers, sind hierbei allerdings die beim Stichwort „Änderung des Lohnsteuerabzugs“ dargestellten Grundsätze zu beachten. Danach ist eine **Minderung** der nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ELStAM) des Arbeitnehmers einbehaltenen Lohnsteuer nach Übermittlung/Ausstellung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung in der Regel nicht mehr möglich. Handelt es sich hingegen um **pauschalierte Lohnsteuer**, ist die Abgabe einer berichtigten Lohnsteuer-Anmeldung solange möglich, solange der **Vorbehalt der Nachprüfung noch nicht aufgehoben wurde**. Der Vorbehalt der Nachprüfung wird bei Lohnsteuer-Anmeldungen regelmäßig so lange aufrechterhalten, bis bei dem Arbeitgeber eine Lohnsteuer-Außenprüfung durchgeführt worden oder die **sog. Festsetzungsfrist** (§ 169 AO) abgelaufen ist. Ist die Festsetzungsfrist abgelaufen, entfällt der Vorbehalt der Nachprüfung automatisch, d. h. auch ohne formelle Aufhebung durch das Finanzamt. Die Festsetzungsfrist beträgt **vier Jahre** und beginnt im Normalfall mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Lohnsteuer-Anmeldung beim Finanzamt eingereicht worden ist (vgl. „Verjährung“).

Beispiel

Ein Arbeitgeber möchte die zu Unrecht durchgeführte Pauschalbesteuerung von Beiträgen zu einer Unfallversicherung mit 20 % rückgängig machen und sich die pauschale Lohn- und Kirchensteuer sowie den Solidaritätszuschlag erstatten lassen (vgl. das Stichwort „Unfallversicherung“). Die Lohnsteuer-Anmeldungen wurden stets fristgerecht abgegeben.

Die Festsetzungsfrist beginnt mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Lohnsteuer-Anmeldung eingereicht wurde. Somit beginnt die Festsetzungsfrist für die Lohnsteuer, die mit der Lohnsteuer-Anmeldung für November 2019 (einzureichen bis zum 10. Dezember 2019) angemeldet werden musste, mit Ablauf des 31. Dezember 2019. Die Festsetzungsfrist beträgt vier Jahre, sie endete also mit Ablauf des 31. Dezember 2023. Im Kalenderjahr 2024 kann daher im Normalfall für die Lohnsteuer-Anmeldezeiträume November 2019 und früher eine Erstattung der pauschalen Lohnsteuer nicht mehr durchgeführt werden.

Die Lohnsteuer-Anmeldung für Dezember 2019 wurde am 10. Januar 2020 fristgerecht eingereicht. Für die damit anzumeldende Lohnsteuer beginnt die Festsetzungsfrist mit Ablauf des 31. Dezember 2020. Im Kalenderjahr **2024** können daher die Lohnsteuer-Anmeldezeiträume **ab Dezember 2019** (und später) wegen pauschaler Lohnsteuer noch berichtigt werden.

Fällt das Jahresende auf einen Samstag, einen Sonntag oder einen gesetzlichen Feiertag, endet die Festsetzungsfrist mit Ablauf des nächstfolgenden Werktags (BFH-Urteil vom 20.1.2016, BStBl. II S. 380).

Änderung des Lohnsteuerabzugs

Gliederung:

1. Allgemeines
2. Verpflichtung des Arbeitgebers zur Änderung des Lohnsteuerabzugs
3. Verfahren bei der Änderung des Lohnsteuerabzugs

4. Änderung des Lohnsteuerabzugs rückwirkend nur bis zum Beginn des Dienstverhältnisses
5. Änderung des Lohnsteuerabzugs nach Ablauf des Kalenderjahres
 - a) Die elektronische Lohnsteuerbescheinigung wurde noch nicht an das Finanzamt weitergeleitet
 - b) Die elektronische Lohnsteuerbescheinigung wurde bereits an das Finanzamt weitergeleitet
 - c) Vom Arbeitnehmer veruntreute Beträge
6. Änderung des Lohnsteuerabzugs bei ausgeschiedenen Arbeitnehmern
7. Änderung des Lohnsteuerabzugs bei beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern

1. Allgemeines

In der täglichen Praxis der Lohnabrechnungen werden immer wieder Fälle auftreten, die den Arbeitgeber vor die Frage stellen, ob der bisher von ihm vorgenommene Lohnsteuerabzug berichtigt werden muss. So können z. B. neue Lohnsteuerabzugsmerkmale vorliegen, die auf bereits abgerechnete Monate zurückwirken oder der Arbeitgeber erkennt von sich aus, dass er den Lohnsteuerabzug nicht richtig durchgeführt hat, weil beispielsweise eine Steuerbefreiungsvorschrift unzutreffend ausgelegt wurde oder Unterlagen, die für die Anwendung einer Steuerbefreiungsvorschrift erforderlich sind, vom Arbeitnehmer erst verspätet vorgelegt wurden. Für eine Änderung des Lohnsteuerabzugs gelten nach § 41c EStG folgende Grundsätze:

2. Verpflichtung des Arbeitgebers zur Änderung des Lohnsteuerabzugs

Stellt der Arbeitgeber fest, dass er bisher zu viel oder zu wenig Lohnsteuer einbehalten hat, ist der Arbeitgeber ohne Weiteres **berechtigt**, bei der jeweils nächstfolgenden Lohnzahlung den Lohnsteuerabzug zu ändern,

- wenn ihm (elektronische) Lohnsteuerabzugsmerkmale des Arbeitnehmers mit zeitlicher Rückwirkung bekannt werden oder
- wenn der Arbeitgeber erkennt, dass er die Lohnsteuer bisher **nicht vorschriftsmäßig** einbehalten hat.

Der Arbeitgeber ist also ganz allgemein und ohne Einschränkung befugt, rückwirkende Fehler bei der Lohnabrechnung zu korrigieren. Dies gilt jedoch nur für **eigene Fehler**, nicht auch für Fehler, die frühere Arbeitgeber gemacht haben (vgl. nachfolgende Nr. 4). Allerdings ist eine Änderung in der Regel nicht mehr möglich, wenn die elektronische Lohnsteuerbescheinigung bereits an die Finanzverwaltung übermittelt wurde (vgl. nachfolgende Nr. 5).

Die Änderung ist **zugunsten oder zuungunsten des Arbeitnehmers** zulässig. Auf die Höhe der zu erstattenden oder nachträglich einzubehaltenden Steuer kommt es nicht an. Es ist auch ohne Bedeutung, ob es sich um eine Bruttolohnvereinbarung oder um eine Nettolohnvereinbarung handelt. Zur Nettolohnvereinbarung vgl. das Stichwort „Nettolöhne“.

Um vor allem bei rückwirkenden Gesetzesänderungen – wie z. B. bei einer Anhebung des Grundfreibetrags – sicherzustellen, dass Steuerentlastungen allen Arbeitnehmern zeitnah zugute kommen, hat der Gesetzgeber bei einem nicht vorschriftsmäßigen Lohnsteuereinbehalt eine **Verpflichtung zur Änderung** vorgesehen, wenn dies dem Arbeitgeber **wirtschaftlich zumutbar** ist. Dies ist regelmäßig bei Arbeitgebern mit maschineller Lohnabrechnung der Fall, deren Lohnabrechnungsprogramme eine rückwirkende Neuberechnung problemlos möglich machen.

Die Art und Weise der Neuberechnung wird durch die gesetzliche Verpflichtung nicht zwingend festgelegt. Sie kann deshalb durch eine Neuberechnung für die zurückliegenden Lohnabrechnungszeiträume oder durch eine

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Differenzberechnung für diese Monate im nächsten (nächstmöglichen) Lohnzahlungszeitraum erfolgen. Auch eine Erstattung im Rahmen der Berechnung der Lohnsteuer für einen demnächst fälligen sonstigen Bezug ist nicht ausgeschlossen, sofern sie noch im Rahmen des Ziels (schnellstmögliche Erstattung zu viel erhobener Lohnsteuer durch den Arbeitgeber) liegt.

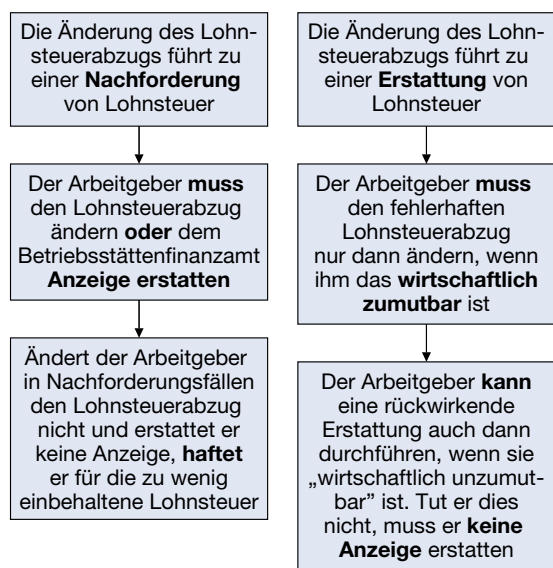
Wirtschaftlich nicht mehr zumutbar ist eine Neuberechnung für zurückliegende Lohnzahlungszeiträume dann, wenn das Lohnabrechnungsprogramm des Arbeitgebers dies nicht kurzfristig und mit vertretbaren Kosten realisieren kann. Andernfalls könnte dies bei kleineren Arbeitgebern zu finanziellen Belastungen führen, insbesondere unter Berücksichtigung weiterer Arbeiten wie z. B. den Ausdruck der geänderten Lohnabrechnungen.

Ändert der Arbeitgeber die zurückliegenden Lohnzahlungszeiträume nicht, ist zu unterscheiden, ob die Änderung zu einer Nachforderung oder Erstattung der Lohnsteuer geführt hätte. Denn bei einer **unterlassenen Nachforderung** von Lohnsteuer für zurückliegende Lohnzahlungszeiträume ist der Arbeitgeber nach § 41c Abs. 4 Satz 1 EStG **verpflichtet**, dies dem Finanzamt **anzuzeigen**.

Diese Anzeige ist für den Arbeitgeber von großer Bedeutung, da sie zu einem Haftungsausschluss führt, d. h. der Arbeitgeber befreit sich durch diese Anzeige von der in Nachforderungsfällen eintretenden Arbeitgeberhaftung. Die Anzeige hat „unverzüglich“, d. h. ohne schuldhaftes Zögern des Arbeitgebers, zu erfolgen.

Eine solche Anzeigepflicht besteht dann **nicht**, wenn zu viel einbehaltene Lohnsteuer zu **erstaten** ist.

Für die Änderung des Lohnsteuerabzugs ergibt sich im Hinblick auf die Anzeigeverpflichtung in Nachforderungsfällen folgendes Schema:



Der Inhalt der ggf. zu erstattenden Anzeige ist beim Stichwort „Anzeigepflichten des Arbeitgebers im Lohnsteuerverfahren“ unter Nr. 3 erläutert.

3. Verfahren bei der Änderung des Lohnsteuerabzugs

Die Änderung des Lohnsteuerabzugs ist bei der nächsten Lohnzahlung vorzunehmen, die z. B. auf das Bekanntwerden der Lohnsteuerabzugsmerkmale mit zeitlicher Rückwirkung folgt (§ 41c Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG).

Beispiel A

Beide Ehegatten stehen in einem Arbeitsverhältnis. Der Ehemann hat die Steuerklasse III. Die Ehefrau hat die Steuerklasse V. Am 25. 5. 2024 stirbt der Ehemann. Erst Anfang Juli 2024 wird dem Arbeitgeber der Ehefrau elektronisch mitgeteilt, dass mit Wirkung ab 1. 6. 2024 für die Ehefrau die Steuerklasse III gebildet worden ist.

Der Arbeitgeber der Ehefrau ist **berechtig**, die Lohnsteuer für den Monat Juni 2024 unter Anwendung der Steuerklasse III neu zu berechnen. Die bisher zu viel einbehaltene Lohnsteuer ist der Arbeitnehmerin bei der Lohnabrechnung für Juli zu erstatten.

Beispiel B

Anfang September 2024 erhält der Arbeitgeber für seinen Arbeitnehmer eine Änderungsmitteilung im elektronischen ELStAM-Verfahren, wonach bereits ab 1. Juli 2024 erstmals ein monatlicher Freibetrag von 1000 € zu berücksichtigen ist.

Der Arbeitgeber ist **berechtig**, die Lohnsteuer für die Monate Juli und August 2024 neu zu berechnen. Die bisher zu viel einbehaltene Lohnsteuer ist dem Arbeitnehmer bei der Lohnabrechnung für September zu erstatten.

Bei Lohnzahlungen vor Ende des betreffenden Lohnzahlungszeitraums (**vorschüssige Lohnzahlungen**) sind zunächst die zu diesem Zeitpunkt bereitgestellten Lohnsteuerabzugsmerkmale zugrunde zu legen. Werden nach einer solchen Lohnzahlung Lohnsteuerabzugsmerkmale bekannt, die auf den Lohnzahlungszeitraum zurückwirken, ist der Arbeitgeber zu einer Änderung des Lohnsteuerabzugs berechtigt.

Beispiel C

Arbeitnehmer C erhält sein Gehalt jeweils zum Ende des Vormonats (= vorschüssige Lohnzahlung). Bei der Lohnzahlung Ende Juli 2024 für den Monat August 2024 legt der Arbeitgeber die ihm bisher mitgeteilte Steuerklasse IV zugrunde. Im Laufe des Monats August 2024 wird dem Arbeitgeber bekannt, dass beim Arbeitnehmer C ab August 2024 die Steuerklasse III anzuwenden ist, da die Ehegatten einen Steuerklassenwechsel vorgenommen haben.

Der Arbeitgeber ist **berechtig**, den Lohnsteuerabzug des C für den Monat August 2024 zu ändern.

Eine rückwirkende Änderung des Lohnsteuerabzugs ist zudem vorzunehmen, wenn der Arbeitgeber erkennt, dass der Lohnsteuerabzug bisher nicht richtig vorgenommen wurde (z. B. geldwerte Vorteile wurden bisher nicht besteuert, Sachbezüge wurden zu niedrig bewertet, Steuerbefreiungsvorschriften wurden falsch ausgelegt) und auch bei rückwirkenden Gesetzesänderungen (§ 41c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG). Der Arbeitgeber ist in diesen Fällen zur Änderung des Lohnsteuerabzugs verpflichtet, wenn ihm dies wirtschaftlich zumutbar ist (§ 41c Abs. 1 Satz 2 EStG).

Beispiel D

Der Arbeitgeber erkennt im Juli 2024, dass er bei der Lohnabrechnung eines Arbeitnehmers für den Monat Mai 2024 einen Kindergartenzuschuss irrtümlich als steuerpflichtig und nicht als steuerfrei behandelt hat.

Der Arbeitgeber ist **verpflichtet**, die Lohnsteuer für den Monat Mai 2024 zu berichtigen. Die bisher zu viel einbehaltene Lohnsteuer ist dem Arbeitnehmer bei der Lohnabrechnung für Juli 2024 zu erstatten.

Der Arbeitgeber darf in den Fällen, in denen er nachträglich Lohnsteuer einbehält, den einzubehaltenden Lohnsteuerbetrag nicht auf mehrere Lohnzahlungen verteilen. Die Pfändungsschutzbestimmungen der §§ 850 ff. ZPO sind im Fall der nachträglichen Einbehaltung von Lohnsteuer durch den Arbeitgeber nicht anzuwenden. Das bedeutet, dass durch nachträglich einbehaltene Lohnsteuer der dem Arbeitnehmer für den betreffenden Lohnzahlungszeitraum zustehende Arbeitslohn bis auf 0 Euro gemindert werden kann. Übersteigt die nachträglich einzubehaltende Lohnsteuer den auszuzahlenden Barlohn, ist die nachträgliche Einbehaltung in Höhe des auszuzahlenden Barlohns vorzunehmen und dem Finanzamt **für den übersteigenden Betrag** eine Anzeige zu erstatten (R 41c.1 Abs. 4 Satz 3 LStR).

Eine zu erstattende Lohnsteuer hat der Arbeitgeber dem Lohnsteuerbetrag zu entnehmen, der von ihm insgesamt für alle Arbeitnehmer zum nächsten Abführungszeitpunkt

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

an das Finanzamt abzuführen wäre. Reicht dieser Betrag nicht aus, wird der Fehlbetrag (Minusbetrag) dem Arbeitgeber auf Antrag vom Betriebsstättenfinanzamt erstattet. Als Antrag auf Erstattung eines etwaigen Fehlbetrags reicht es aus, wenn in der Lohnsteuer-Anmeldung der Erstattungsbetrag als Minusbetrag kenntlich gemacht wird. Die Eintragung eines Rotbetrags ist nicht zulässig.

4. Änderung des Lohnsteuerabzugs rückwirkend nur bis zum Beginn des Dienstverhältnisses

Der Arbeitgeber darf den Lohnsteuerabzug nur für diejenigen Lohnzahlungszeiträume ändern, für die er selbst die Lohnsteuer einbehalten hat. Der Arbeitgeber darf also keine Änderungen des Lohnsteuerabzugs vornehmen, die auf einen Zeitpunkt vor Beginn des Dienstverhältnisses zurückwirken.

Beispiel

Der beschränkt steuerpflichtige, wegen eines Freibetrags für Werbungskosten noch nicht in das ELStAM-Verfahren eingebundene Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber zu Beginn des Dienstverhältnisses am 1. Juni 2024 eine Lohnsteuerabzugsbescheinigung mit der Steuerklasse I vorgelegt. In der Zeit vom 1. 1. bis 31. 5. 2024 war der Arbeitnehmer bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt. Der Arbeitnehmer legt seinem neuen Arbeitgeber einen Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung vor, die ihm sein bisheriger Arbeitgeber beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis ausgehändigt hat. Obwohl der Arbeitnehmer bereits am 1. Februar 2024 geheiratet hat, beantragt er erst im Juni 2024 beim Finanzamt, die Steuerklasse I in die Steuerklasse III zu ändern. Nachdem das Finanzamt mit Wirkung vom 1. Februar 2024 die Steuerklasse III bescheinigt hat, legt der Arbeitnehmer am 1. August 2024 die geänderte Lohnsteuerabzugsbescheinigung vor. Der Arbeitgeber ist nur für die Monate Juni und Juli 2024 **berechtigt**, die Lohnabrechnungen zu ändern und die zu viel einbehaltene Lohnsteuer zu erstatten, obwohl ihm die elektronische Lohnsteuerbescheinigung für das vorangegangene Dienstverhältnis vorliegt. Zur Bescheinigung der Steuerklasse III bei beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern vgl. dieses Stichwort unter Nr. 6.

Im ELStAM-Verfahren werden dem Arbeitgeber keine elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale für Zeiträume vor Beginn des Dienstverhältnisses mitgeteilt.

5. Änderung des Lohnsteuerabzugs nach Ablauf des Kalenderjahres

a) Die elektronische Lohnsteuerbescheinigung wurde noch nicht an das Finanzamt weitergeleitet

Nach Ablauf des Kalenderjahres ist die Änderung des Lohnsteuerabzugs nur zulässig, wenn der Arbeitgeber die Lohnsteuerbescheinigung noch nicht übermittelt oder ausgestellt hat (§ 41c Abs. 3 Satz 1 EStG). Hat der Arbeitgeber die Lohnsteuerbescheinigung bereits elektronisch an das Finanzamt weitergeleitet, ist eine Änderung des Lohnsteuerabzugs durch den Arbeitgeber somit nicht mehr zulässig (vgl. aber den nachfolgenden Buchstaben c). Die bloße Korrektur eines zunächst unrichtig übermittelten Datensatzes ist jedoch jederzeit möglich (R 41c.1 Abs. 7 Satz 2 LStR). Eine solche Korrektur liegt auch vor, wenn der Arbeitgeber eine Lohnsteuerbescheinigung berichtigt, in der bisher Lohnsteuerbeträge ausgewiesen waren, die weder einbehalten noch an das Finanzamt abgeführt worden sind (BFH-Beschluss vom 18.8.2011, BFH/NV 2011 S. 2042). Diese Rechtsprechung kann insbesondere bei Insolvenzfällen von Bedeutung sein. Darüber hinaus kommen Stornierungen von Lohnsteuerbescheinigungen insbesondere bei Angabe einer falschen Person, eines falschen Kalenderjahres oder bei der Zusammenfassung bisheriger Einzel-Bescheinigungen in Betracht (vgl. das Stichwort „Lohnsteuerbescheinigung“ unter Nr. 33).

Eine zulässige Änderung des Lohnsteuerabzugs nach Ablauf des Kalenderjahres – also vor Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung an die Finanzverwaltung – ist in der Weise vorzunehmen, dass auf den maßgebenden Jahresarbeitslohn die **Jahreslohnsteuertabelle** anzuwenden ist; dieser Jahreslohnsteuer ist die im Laufe des Kalenderjahres einbehaltene Lohnsteuer gegenüberzustellen. Die Differenz zwischen der Jahreslohnsteuer und der ein-

behaltenen Lohnsteuer ist die Lohnsteuer, die nachträglich einzubehalten oder aber zu erstatten ist. Eine **Erstattung** darf jedoch nur dann unter Anwendung der Jahreslohnsteuertabelle vorgenommen werden, wenn der Arbeitgeber zur Durchführung des Lohnsteuer-Jahresausgleichs berechtigt ist (vgl. „Lohnsteuer-Jahresausgleich durch den Arbeitgeber“). Wenn der Arbeitgeber den Lohnsteuer-Jahresausgleich nicht durchführen darf, ist nach Ablauf des Kalenderjahres eine Änderung des Lohnsteuerabzugs mit Erstattungsfolge nicht mehr möglich; der Arbeitnehmer kann in diesen Fällen die Erstattung beim Finanzamt im Rahmen einer Einkommsteuer-Veranlagung beantragen.

Soweit der Arbeitgeber aufgrund einer Änderung des Lohnsteuerabzugs nach Ablauf des Kalenderjahres nachträglich Lohnsteuer einbehält, handelt es sich um **Lohnsteuer des abgelaufenen Kalenderjahres**, die zusammen mit der übrigen einbehaltenen Lohnsteuer des abgelaufenen Kalenderjahres in einer Summe in der Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers für das abgelaufene Kalenderjahr anzugeben ist. Die nachträglich einbehaltene Lohnsteuer ist aber in der Lohnsteuer-Anmeldung für den Zeitraum anzugeben und abzuführen, in dem sie einbehalten wurde (in der elektronischen Lohnsteuer-Anmeldung ist ein getrennter Ausweis nach Kalenderjahren vorzunehmen, in denen der Arbeitslohn bezogen wird oder als bezogen gilt; vgl. „Abführung und Anmeldung der Lohnsteuer“)

Beispiel

Im Januar 2024 wird nachträglich Lohnsteuer für November 2023 einbehalten.

Die im Januar 2024 nachträglich einbehaltene Lohnsteuer ist – zusammen mit der übrigen einbehaltenen Lohnsteuer für das Kalenderjahr 2023 – in die Lohnsteuerbescheinigung des Kalenderjahres 2023 aufzunehmen. Außerdem ist sie in der Lohnsteuer-Anmeldung für den Zeitraum Januar 2024 (Abgabe bis 12. Februar 2024) als Lohnsteuer des Kalenderjahres 2023 anzugeben und für diesen Zeitraum abzuführen.

b) Die elektronische Lohnsteuerbescheinigung wurde bereits an das Finanzamt weitergeleitet

Eine Änderung des Lohnsteuerabzugs ist in diesem Fall in der Regel nicht mehr möglich (§ 41c Abs. 3 Satz 1 EStG). In **Erstattungsfällen** muss der Arbeitnehmer die steuermindernden Tatsachen bei seiner Veranlagung zur Einkommensteuer geltend machen. Hierfür benötigt er ggf. eine entsprechende Bescheinigung seines Arbeitgebers. Wie Fälle abgewickelt werden, in denen z. B. wegen eines Urteils des Bundesfinanzhofs die Lohnsteuerpflicht bestimmter Lohnbestandteile **rückwirkend für alle noch nicht bestandskräftigen Fälle entfällt**, ist beim Stichwort „Garagengeld“ unter Nr. 6 dargestellt.

Wurde die elektronische Lohnsteuerbescheinigung bereits an das Finanzamt übermittelt, ist auch eine Nachforderung von Lohnsteuer nur noch durch das Finanzamt möglich, d. h. dem Arbeitgeber bleibt in **Nachforderungsfällen** nur das Anzeigeverfahren nach § 41c Abs. 4 EStG um sich von der Arbeitgeberhaftung zu befreien (§ 41c Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 EStG, vgl. „Anzeigepflichten des Arbeitgebers im Lohnsteuerverfahren“).

Allerdings hat der Bundesfinanzhof mit Urteil vom 30.10.2008 (BStBl. 2009 II S. 354) entschieden, dass das Finanzamt nach Ablauf des Kalenderjahres und Übermittlung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung an die Finanzverwaltung auch durch einen Steuerbescheid gegenüber dem Arbeitgeber den Sollbetrag der Lohnsteuer-Anmeldung erhöhen kann, sofern die Lohnsteuer-Anmeldung selbst noch unter dem Vorbehalt der Nachprüfung steht (= **Erhöhung der Lohnsteuer-Entrichtungsschuld des Arbeitgebers**). Dabei kann das Finanzamt die Erhöhung der Lohnsteuer-Entrichtungsschuld des Arbeitgebers in einer Summe und ohne Zuordnung zu bestimmten Sachverhalten vornehmen. Unerheblich ist,

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

ob die von der Lohnsteuer-Anmeldung abweichende höhere Steuerfestsetzung auf neue tatsächliche Erkenntnisse (z. B. nach einer Lohnsteuer-Außenprüfung) oder auf einer anderen Rechtsauffassung des Finanzamts beruht.

Die Finanzverwaltung wendet das BFH-Urteil punktgenau an, das heißt eine Änderung der Lohnsteuer-Anmeldung **zugunsten** des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers ist nach Übermittlung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung in der Regel nicht mehr möglich (vgl. auch § 41c Abs. 3 Satz 4 EStG).

c) Vom Arbeitnehmer veruntreute Beträge

Arbeitsrechtlich nicht zustehende Beträge, die der Arbeitnehmer unter eigenmächtiger Überschreitung seiner Befugnisse auf sein Konto überweist, gehören **nicht** zum steuer- und beitragspflichtigen **Arbeitslohn** (BFH-Urteil vom 13.11.2012, BStBl. 2013 II S. 929). Es fehlt in solch einem Fall an einer Gewährung von Vorteilen durch den Arbeitgeber für eine Beschäftigung des Arbeitnehmers.

In dem vor dem Bundesfinanzhof anhängigen Streitfall hatte der Arbeitnehmer durch eine entsprechende Vorgehensweise diese Beträge einem Lohnsteuerabzug unterworfen und in seine Lohnsteuerbescheinigung einfließen lassen. Der Bundesfinanzhof hat eine **Änderung des Lohnsteuerabzugs auch nach Ablauf des Kalenderjahres und Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung** an das Finanzamt zugelassen, sofern die entsprechende Lohnsteuer-Anmeldung noch unter dem Vorbehalt der Nachprüfung steht (§ 164 AO).

Diese Rechtsprechung ist in das EStG übernommen worden. Danach ist eine **Minderung der einzubehaltenden Lohnsteuer** nach der Übermittlung oder Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigung nur dann zulässig, wenn sich der Arbeitnehmer ohne vertraglichen Anspruch und gegen den Willen des Arbeitgebers Beträge verschafft hat, für die Lohnsteuer einbehalten wurde („veruntreute Beträge“; § 41c Abs. 3 Satz 4 EStG).

Der Arbeitgeber hat in diesem Fall die bereits übermittelte oder ausgestellte **Lohnsteuerbescheinigung** zu berichtigen und sie als geändert gekennzeichnet an die Finanzverwaltung zu übermitteln. In der berichtigten Lohnsteuerbescheinigung ist der zutreffende Bruttoarbeitslohn und die geminderte Lohnsteuer zu bescheinigen. Außerdem hat der Arbeitgeber seinen Antrag zu begründen und die **Lohnsteuer-Anmeldung zu berichtigen**. Berichtigt der Arbeitgeber die Lohnsteuerbescheinigung nicht oder sind die Angaben in der berichtigten Lohnsteuerbescheinigung unzutreffend, haftet er für eine zu niedrige Lohnsteuer (§ 42d Abs. 1 Nr. 3 EStG).

Beispiel

Der Arbeitnehmer A hat im Juli 2020 Beträge seines Arbeitgebers veruntreut. Durch eine entsprechende Vorgehensweise des Arbeitnehmers wurden diese Beträge dennoch dem Lohnsteuerabzug unterworfen und in seine Lohnsteuerbescheinigung übernommen. Im Oktober 2024 deckt der Arbeitgeber das Vergehen des Arbeitnehmers auf und fordert den Nettobetrag von ihm zurück.

Die vierjährige Festsetzungsfrist für die unter dem Vorbehalt der Nachprüfung stehende Lohnsteuer-Anmeldung Juli 2020 ist im Oktober 2024 noch nicht abgelaufen. Sie beginnt am 31.12.2020 und endet am 31.12.2024 (§§ 164, 168, 169 AO). Der Arbeitgeber kann im Oktober 2024 unter Schilderung des Sachverhalts bei seinem Betriebsstättenfinanzamt noch eine berichtigte Lohnsteuer-Anmeldung für Juli 2020 abgeben und erhält daraufhin die zu viel gezahlte Lohnsteuer erstattet. Außerdem hat er für den Arbeitnehmer eine berichtigte Lohnsteuerbescheinigung 2020 zu übermitteln, in der der Bruttoarbeitslohn und die Lohnsteuer in der zutreffenden Höhe – also ohne Berücksichtigung der veruntreuten Beträge und die hierauf entfallende Lohnsteuer – anzugeben sind.

Abwandlung

Wie vorstehendes Beispiel. Allerdings ist im April 2022 nach einer Lohnsteuer-Außenprüfung der Vorbehalt der Nachprüfung für die Lohnsteuer-Anmeldung bis einschließlich Dezember 2021 aufgehoben worden.

Die Lohnsteuer-Anmeldung Juli 2020 kann im Oktober 2024 aus verfahrensrechtlichen Gründen nicht mehr geändert werden, da nach der

Lohnsteuer-Außenprüfung der Vorbehalt der Nachprüfung aufgehoben worden ist.

Ungeachtet dessen ist aber eine Änderung der Lohnsteuer-Anmeldung Juli 2020 nach den allgemeinen Korrekturvorschriften der §§ 172 ff. AO zu prüfen (BFH-Urteil vom 30.9.2020, BStBl. 2021 II S. 446).

Demgegenüber kommt z. B. in folgenden Fällen eine Erstattung der bisher einbehaltenen Lohnsteuer nach Ablauf des Kalenderjahres und elektronischer Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung nicht in Betracht:

- **Versehentliche Überweisungen** des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, auch wenn der Arbeitgeber sie zurückfordern kann. Derartige Zahlungen gehören zum Arbeitslohn (BFH-Urteil vom 4.5.2006, BStBl. II S. 830; vgl. auch das Stichwort „Rückzahlung von Arbeitslohn“);
- **Fehlerhafte Rechtsanwendung** durch den Arbeitgeber, z. B., wenn steuerfreie oder einer anderen Einkunftsart zuzurechnende Zahlungen als Arbeitslohn behandelt werden (vgl. das Stichwort „Garagengeld“ besonders unter Nr. 6);
- **Fehlende Arbeitnehmereigenschaft**, z. B., wenn Zahlungen als Arbeitslohn des Empfängers behandelt werden, obwohl der Empfänger aufgrund eines bestehenden Gesellschaftsverhältnisses als Mitunternehmer anzusehen ist (vgl. auch vorstehenden Spiegelstrich, da auch hier letztlich eine fehlerhafte Rechtsanwendung vorliegt).

6. Änderung des Lohnsteuerabzugs bei ausgeschiedenen Arbeitnehmern

Erkennt der Arbeitgeber, dass er den Lohnsteuerabzug unzutreffend durchgeführt hat, erst nachdem der Arbeitnehmer bereits aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist, kann er den Lohnsteuerabzug nicht mehr rückwirkend ändern. In Fällen der **Lohnsteuernachforderung** bleibt ihm deshalb nur die Möglichkeit der Anzeige nach § 41c Abs. 4 EStG um sich von seiner Arbeitgeberhaftung zu befreien (§ 41c Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 EStG). Vgl. das Stichwort „Anzeigepflichten des Arbeitgebers im Lohnsteuerverfahren“.

7. Änderung des Lohnsteuerabzugs bei beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern

Bei beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern ist eine Änderung des Lohnsteuerabzugs nach den vorstehend dargestellten Grundsätzen möglich, allerdings mit der Einschränkung, dass nach Ablauf des Kalenderjahres eine Änderung des Lohnsteuerabzugs durch den Arbeitgeber nur für die Lohnzahlungszeiträume vorgenommen werden darf, auf die sich die Änderungen beziehen (also nicht durch Anwendung der Jahreslohnsteuertabelle). Außerdem ist eine Änderung des Lohnsteuerabzugs bei beschränkt Steuerpflichtigen nach Ablauf des Kalenderjahres nur dann zulässig, wenn der Arbeitgeber **Lohnsteuer nachfordert**. Eine Änderung mit **Erstattungsfolge** kann bei beschränkt Steuerpflichtigen nach Ablauf des Kalenderjahres nur das Finanzamt durchführen. Allerdings gilt u.E. auch in diesen Fällen der Grundsatz, dass nach Übermittlung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung eine Änderung des Lohnsteuerabzugs nicht mehr möglich ist. Zur Durchführung eines Lohnsteuer-Jahresausgleichs durch den Arbeitgeber bei beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern vgl. das Stichwort „**Lohnsteuer-Jahresausgleich durch den Arbeitgeber**“ unter Nr. 11.

Anmeldung der Lohnsteuer

siehe „Abführung und Anmeldung der Lohnsteuer“

A

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Anmeldung der Sozialversicherungsbeiträge

siehe „Abführung der Sozialversicherungsbeiträge“

Annehmlichkeiten

Gliederung:

1. Allgemeines
2. Aufmerksamkeiten bei besonderen persönlichen Ereignissen
3. Genussmittel und Getränke im Betrieb
4. Leistungen im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse

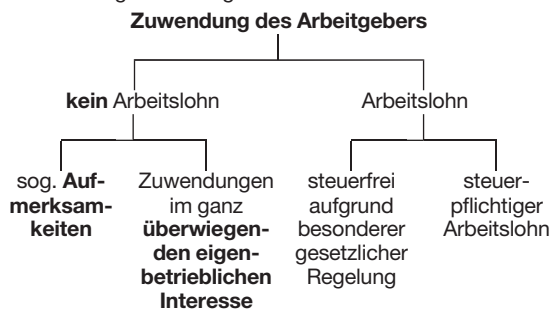
1. Allgemeines

Der Begriff „steuerfreie Annehmlichkeit“ findet sich in keiner gesetzlichen Vorschrift. Er ist durch die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs entwickelt und vom Bundesfinanzhof auch wieder aufgegeben worden. In der neueren Rechtsprechung sieht der Bundesfinanzhof grundsätzlich alles, was der Arbeitgeber im weitesten Sinne als Gegenleistung für die individuelle Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt, als steuerpflichtigen Arbeitslohn an. Hiervon ausgenommen sind lediglich

- Aufwendungen des Arbeitgebers im **ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse** und nein nein
- sog. **Aufmerksamkeiten**. nein nein

Diese Zuwendungen des Arbeitgebers sind begrifflich kein Arbeitslohn.

Hiernach ergibt sich folgendes Schema:



2. Aufmerksamkeiten bei besonderen persönlichen Ereignissen

Aufmerksamkeiten sind **Sachzuwendungen** des Arbeitgebers von geringem Wert (Blumen, Buch, CD, DVD), die dem Arbeitnehmer oder einem in seinem Haushalt lebenden Angehörigen i. S. d. § 15 AO anlässlich eines **besonderen persönlichen Ereignisses** im privaten Bereich (z. B. Geburtstag, Hochzeit oder Geburt eines Kindes) oder beruflichen Bereich (z. B. Jubiläum, bestandene Prüfung) gegeben werden. Solche Aufmerksamkeiten sind steuer- und beitragsfrei, wenn der Wert der Sachzuwendung **60 €** einschließlich Umsatzsteuer nicht übersteigt (R 19.6 Abs. 1 Satz 2 LStR).

Beispiel A

Der Arbeitgeber schenkt seiner Sekretärin zum Geburtstag im April 2024 einen Blumenstrauß im Wert von 30 €.

Es handelt sich um eine steuer- und beitragsfreie Aufmerksamkeit, da der Wert dieser Sachzuwendung 60 € nicht übersteigt.

Beispiel B

Wie Beispiel A. Die Sekretärin erhält allerdings von ihrem Arbeitgeber zum Geburtstag einen Geschenkgutschein für ein Musikgeschäft über 50 € (ein Eintausch des Gutscheins in Geld ist ausgeschlossen).

nein nein

Es handelt sich auch in diesem Fall um eine steuer- und beitragsfreie Aufmerksamkeit, da der Wert der Sachzuwendung 60 € nicht übersteigt. Zur Abgrenzung von Sachlohn (Sachbezug) und Barlohn bei Gutscheinen vgl. auch die Erläuterungen beim Stichwort „Warengutscheine.“

Beispiel C

Die Auszubildenden erhalten von ihrem Arbeitgeber nach bestandener Abschlussprüfung jeweils Buchgeschenke im Wert von 45 €.

Es handelt sich um eine steuer- und beitragsfreie Aufmerksamkeit, da der Wert der Sachzuwendung 60 € nicht übersteigt. Unmaßgeblich ist, dass das besondere persönliche Ereignis im beruflichen Bereich eingetreten ist.

Beispiel D

Anlässlich der Erstkommunion erhält das Kind des Arbeitnehmers A von dessen Arbeitgeber ein Buchgeschenk im Wert von 30 €.

Da das Kind zum Haushalt des Arbeitnehmers A gehört, handelt sich um eine steuer- und beitragsfreie Aufmerksamkeit, da der Wert der Sachzuwendung 60 € nicht übersteigt.

Beispiel E

Anlässlich ihrer Silberhochzeit erhalten die Eltern des Arbeitnehmers A von dessen Arbeitgeber einen Blumenstrauß im Wert von 35 €.

Da die Eltern nicht zum Haushalt des Arbeitnehmers A gehören, handelt es sich nicht um eine steuer- und beitragsfreie Aufmerksamkeit.

Übersteigt der Wert der Sachzuwendung die **Freigrenze** von 60 €, ist die Zuwendung **in vollem Umfang** steuer- und beitragspflichtig (also nicht nur der übersteigende Betrag).

ja ja

Beispiel F

Wie Beispiel A. Die Sekretärin erhält von ihrem Arbeitgeber zum Geburtstag im April 2024 einen Bildband über die USA im Wert von 80 €.

Die Sachzuwendung ist in vollem Umfang steuer- und beitragspflichtig, da der Wert der Sachzuwendung die Freigrenze von 60 € übersteigt. Die Sachzuwendung führt in Höhe von 76,80 € zu steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn (96 % von 80 € = 76,80 €; vgl. zur Bewertung der Sachzuwendung die Erläuterungen beim Stichwort „Sachbezüge“ besonders unter Nr. 3 Buchstaben b und c). Der Arbeitgeber ist aus dem Kauf des Bildbandes nicht zum Vorsteuerabzug berechtigt. Gleichzeitig unterliegt die Sachzuwendung an den Arbeitnehmer nicht der Umsatzsteuer (vgl. das Stichwort „Umsatzsteuerpflicht bei Sachbezügen“ unter Nr. 1 Buchstabe a).

Bei der Freigrenze von 60 € handelt es sich **nicht um einen Jahresbetrag**, sondern um eine Regelung, die in Abhängigkeit von den Gegebenheiten unter Umständen mehrfach im Jahr oder gar mehrfach im Monat ausgeschöpft werden kann (z. B. Sachgeschenke zum Namenstag, Geburtstag, zur Verlobung oder zur Einschulung des Kindes).

Beispiel G

Eine Arbeitnehmerin hat im Mai 2024 Geburtstag sowie 10-jähriges Dienstjubiläum. Sie erhält von ihrem Arbeitgeber zum Geburtstag einen Blumenstrauß und zum Dienstjubiläum ein Buchgeschenk im Wert von jeweils 35 €.

Bei beiden Sachzuwendungen handelt es sich um eine steuer- und beitragsfreie Aufmerksamkeit, da der Wert der einzelnen Sachzuwendung 60 € nicht übersteigt. Unmaßgeblich ist, dass der Wert der beiden Sachzuwendungen im Mai 2024 zusammen den Wert von 60 € übersteigt. Maßgebend ist stets der Wert der einzelnen Sachzuwendung anlässlich des jeweiligen besonderen persönlichen Ereignisses.

U. a. bei **zweckgebundenen Geldleistungen** und **nachträglichen Kostenerstattungen** liegt **Barlohn** und kein Sachlohn vor.

ja ja

Beispiel H

A darf sich anlässlich ihres Geburtstags in einer Buchhandlung Bücher im Wert von bis zu 55 € selbst aussuchen. Den Betrag erhält sie anschließend von ihrem Arbeitgeber gegen Vorlage der Quittung erstattet.

Nachträgliche Kostenerstattungen sind ebenso wie zweckgebundene Geldzuwendungen Barlohn und keine Sachzuwendung. Die Erstattung des Betrags durch den Arbeitgeber an A ist daher steuer- und beitragspflichtig.

3. Genussmittel und Getränke im Betrieb

Auch Getränke und Genussmittel (z. B. Zigaretten, Plätzchen, Schokolade), die der Arbeitgeber **zum Verzehr** im

	Lohn- steuer- pflichtig	Sozial- versich.- pflichtig
Betrieb unentgeltlich oder verbilligt überlässt, gehören als Aufmerksamkeiten nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn (R 19.6 Abs. 2 Satz 1 LStR).	nein	nein

Steuerfrei sind hiernach z. B. unentgeltliche oder verbilligte Getränke aus einem im Betrieb aufgestellten Getränkeautomaten oder Getränke, die nicht im Zusammenhang mit Mahlzeiten (vgl. dieses Stichwort) unentgeltlich oder verbilligt in der Firmenkantine ausgegeben werden.	nein	nein
--	------	------

Beispiel

Ein Arzt stellt seinen Arzthelferinnen in der Praxis Kaffee und Wasser kostenlos zur Verfügung. Der Wert dieser Zuwendung beläuft sich je Arzthelferin auf ca. 15 € monatlich. Außerdem erhalten die Arzthelferinnen jeden Monat jeweils eine Sachzuwendung in Form eines Einkaufsgutscheins zum Bezug von Waren in Höhe von 50 €.

Bei der Zurverfügungstellung der Getränke handelt es sich um eine nicht zu Arbeitslohn führende Aufmerksamkeit. Aufmerksamkeiten haben dem Grunde und der Höhe nach keine Auswirkung auf die 50-Euro-Freigrenze für Sachbezüge, die hier für den Einkaufsgutschein genutzt werden kann.

Der Bundesfinanzhof geht auch bei der Zurverfügungstellung von unbelegten Backwaren mit einem Heißgetränk im Rahmen des Austauschs beruflicher Angelegenheiten von einer steuerfreien Aufmerksamkeit aus (BFH-Urteil vom 3.7.2019, BStBl. 2020 II S. 788).

Auch Speisen bis zu einer Freigrenze von 60 €, die der Arbeitgeber anlässlich und während eines **außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes** (z. B. kurzfristig zu erledigender oder unerwarteter Arbeitsanfall) unentgeltlich oder verbilligt überlässt, gehören als Aufmerksamkeiten nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Vgl. hierzu das Stichwort „Bewirtungskosten“ unter Nr. 6.

4. Leistungen im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse

Leistungen des Arbeitgebers, die im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse erbracht werden, sind von vornherein **kein Arbeitslohn**. Der Arbeitgeber will durch solche Zuwendungen die Arbeitsfreude heben, das allgemeine Betriebsklima verbessern, die Gesundheit der Belegschaftsmitglieder erhalten oder ähnliche betriebliche Belange fördern. Diese Leistungen kommen meist **der Belegschaft als Gesamtheit** zugute (Sportstätten, Parkplätze) oder werden dem Arbeitnehmer geradezu **aufgedrängt**. Das Kriterium des „Aufdrängens“ darf jedoch nicht isoliert gesehen werden. Nicht alles was der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aufdrängt ist steuerfrei. Bei aufgedrängten **Bereicherungen** wird ein steuerlich unbeachtlicher Vorgang deshalb nur in seltenen Ausnahmefällen vorliegen und zwar dann, wenn der Arbeitnehmer sich einem **unerwünschten** Vorteil nicht entziehen kann (z. B. Teilnahme der Arbeitnehmer an einer geschäftlich veranlassten Bewirtung). Für die Annahme einer steuerlich unbeachtlichen Leistung im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers ist somit Voraussetzung, dass den Aufwendungen des Arbeitgebers von den Arbeitnehmern kein Wert beigemessen wird, den sie als zusätzliche Entlohnung ansehen; die Arbeitnehmer sehen darin regelmäßig nur die Möglichkeit, an bestimmten Einrichtungen teilzuhaben, die sie als angenehm empfinden, ohne aber dadurch sonst erforderliche eigene Ausgaben in gleicher Höhe einsparen zu können. Eine **objektive Bereicherung** des Arbeitnehmers **liegt** deshalb **nicht vor**; je höher aus der Sicht des Arbeitnehmers aber die Bereicherung ist, desto geringer zählt das eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers. Als solche Leistungen des Arbeitgebers, die nicht der Lohnsteuer unterliegen, kommen insbesondere in Betracht: Benutzungsrecht für betriebseigene Bäder, Duschgelegenheiten, Sportanlagen, Fitnessräume, Park- und Einstellplätze (nicht aber der Ersatz von verauslagten Parkgebühren bei Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte; vgl. „Park-

	Lohn- steuer- pflichtig	Sozial- versich.- pflichtig
gebühren“), Büchereien, Aufenthalts- und Erholungsräume, Betriebskindergärten usw.	nein	nein

Eine Gehaltsumwandlung des Arbeitnehmers zugunsten von Leistungen des Arbeitgebers im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse erkennt die Finanzverwaltung allerdings nicht an. Der steuer- und sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitslohn ändert sich daher in diesem Fall nicht (vgl. das Stichwort „Gehaltsumwandlung“ unter Nr. 2 Buchstabe a, Beispiele B und C).

Die Abgrenzung zu den steuerpflichtigen Sachbezügen oder Sachleistungen ist in der Praxis oft schwierig, wird aber durch den Rabattpflichtbetrag in Höhe von 1080 € jährlich (vgl. „Rabatte, Rabattpflichtbetrag“) und die monatliche 50-Euro-Freigrenze (vgl. „Sachbezüge“) sowie Steuerbefreiungsvorschriften (vgl. die Stichworte „Fürsorgeleistungen“ und „Gesundheitsförderung“) oftmals entschärft. In besonderen Fällen kann sogar eine Aufteilung der Sachzuwendung in Arbeitslohn und Leistung im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse in Betracht kommen (vgl. das Stichwort „Betriebsveranstaltungen“ unter Nr. 4 Buchstabe b). Ob Sachbezüge und andere geldwerte Vorteile im Einzelnen steuer- und beitragspflichtig sind, ist bei dem betreffenden Stichwort dargestellt.

Siehe auch die Stichworte: Arbeitskleidung unter Nr. 3, Aufmerksamkeiten, Badeeinrichtungen, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebsveranstaltungen, Deskbike, Einkaufs-App, Eintrittskarten, Firmenkreditkarte, Firmenwagen zur privaten Nutzung, Fitnessraum, Fitnessstudio, Fortbildungskosten, FPZ-Rückenkonzept, Fürsorgeleistungen, Gehaltsumwandlung, Geldwerter Vorteil, Gelegenheitsgeschenke, Genussmittel, Gesundheitsförderung, Getränke, Kindergartenzuschüsse, Kreislauftrainingskuren, Parkgebühren, Parkplätze, Prepaid Card, Sportanlagen, Vereinsbeiträge, Vorsorgekuren, Vorsorgeuntersuchungen, Zinsersparnisse und Zinszuschüsse.

Annexsteuer

§ 51a EStG regelt die Erhebung von Steuern, die als Zuschlag zur Einkommensteuer oder Lohnsteuer erhoben werden. Diese Steuern werden deshalb als Zuschlagsteuer oder Annexsteuern bezeichnet. Annexsteuern sind der **Solidaritätszuschlag** und die **Kirchensteuer**, da beide als Zuschlag zur Lohnsteuer bzw. Einkommensteuer erhoben werden. Die Einzelheiten zu diesen Steuern ergeben sich aus dem Solidaritätszuschlaggesetz bzw. dem jeweiligen Kirchensteuergesetz. Vgl. hierzu auch die Stichwörter „Kirchensteuer“ und „Solidaritätszuschlag“.

Anpassungsgeld

Im Rahmen des sog. **Kohleausstiegsgesetzes** ist das Anpassungsgeld für ältere Arbeitnehmer (mindestens 58 Jahre alt) der Braunkohlekraftwerke, -tagebaue sowie Steinkohlekraftwerke steuerfrei gestellt worden, die aus Anlass der Stilllegungsmaßnahme ihren Arbeitsplatz verloren haben; die Auszahlung läuft bis zum Renteneintritt (regelmäßig 63 Jahre), längstens fünf Jahre. Ebenso wie andere Lohnersatzleistungen unterliegen diese steuerfreien Anpassungsgelder dem Progressionsvorbehalt (vgl. dieses Stichwort) und erhöhen damit den Steuersatz für das übrige steuerpflichtige Einkommen der Arbeitnehmer. Zuschüsse zu den Krankenversicherungsbeiträgen sind nicht steuerbar und unterliegen nicht dem Progressionsvorbehalt.

Leistungen aus öffentlichen Mitteln an Arbeitnehmer des Steinkohlen-, Pechkohlen- und Erzbergbaues, des Braunkohlentiefbaues und der Eisen- und Stahlindustrie aus Anlass von Stilllegungs-, Einschränkung-, Umstellungs- oder Rationalisierungsmaßnahmen sind ebenfalls steuerfrei und unterliegen nicht dem Progressionsvorbehalt.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Anrechnung ausländischer Einkommensteuer (Lohnsteuer)

Werden Einkünfte aus einem ausländischen Staat sowohl in Deutschland als auch in dem ausländischen Staat zu einer der deutschen Einkommensteuer (Lohnsteuer) entsprechenden Steuer herangezogen, wird die **festgesetzte** und **gezahlte ausländische Steuer** auf Antrag auf die deutsche Einkommensteuer (Lohnsteuer), die auf die ausländischen Einkünfte entfällt, angerechnet (§ 34c EStG). Die Bestimmung ist für alle Arbeitnehmer von Bedeutung, die im Ausland für einen ausländischen Arbeitgeber oder in einer ausländischen Betriebsstätte eines deutschen Unternehmens tätig werden und in Deutschland einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt beibehalten. Kann der Arbeitslohn dieser Arbeitnehmer nicht nach einem DBA steuerfrei gestellt werden, bleibt dem Arbeitnehmer nur noch die Anrechnung der ausländischen Einkommensteuer auf seine deutsche Steuerschuld. Die Anrechnung ausländischer Einkommensteuer auf die deutsche Einkommensteuer (Lohnsteuer) wird nach Ablauf des Kalenderjahres im Wege einer Veranlagung zur Einkommensteuer vorgenommen. Bei Anwendung eines DBA kommt die Anrechnung ausländischer Einkommensteuer bzw. Lohnsteuer nur dann in Betracht, wenn ausdrücklich die Anrechnungsmethode im DBA vorgesehen ist oder die Doppelbesteuerung des Arbeitslohns in dem betreffenden DBA nicht beseitigt worden ist.

Alternativ zur Anrechnung ausländischer Steuern besteht auch die Möglichkeit des Abzugs der ausländischen Steuern bei der Ermittlung der Einkünfte. Durch diesen, im Wege der Veranlagung zur Einkommensteuer möglichen Abzug der ausländischen Steuern bei der Ermittlung der Einkünfte wird gewährleistet, dass sich dieser Abzug auch im Rahmen eines Verlustabzugs in andere Kalenderjahre auswirkt. Der Abzug der ausländischen Steuer bei der Ermittlung der Einkünfte ist nur zulässig, soweit sie auf ausländische Einkünfte entfällt, die in Deutschland nicht steuerfrei sind.

Die vorstehenden Ausführungen gelten entsprechend, wenn kein DBA mit dem ausländischen Staat besteht und eine Steuerfreistellung des Arbeitslohns nach dem ATE nicht in Betracht kommt (z. B. Arbeitslohn für eine nicht begünstigte Tätigkeit oder keine Mindestbesteuerung im ausländischen Staat).

Nach einigen DBA haben bei **Leiharbeitnehmern** beide Vertragsstaaten das Besteuerungsrecht. Eine Doppelbesteuerung wird durch **Steueranrechnung** vermieden. In diesen Fällen kann im Lohnsteuerabzugsverfahren das **Vierfache** der voraussichtlichen **ausländischen Steuer als Freibetrag** bei der Ermittlung der individuellen deutschen Lohnsteuer des Arbeitnehmers berücksichtigt werden. Der Arbeitnehmer hat durch geeignete Unterlagen (z. B. eine Bestätigung des Arbeitgebers) nachzuweisen oder glaubhaft zu machen, dass es zu einem derartigen Steuerabzug kommen wird oder bereits gekommen ist.¹⁾ Der Freibetrag darf die Einnahmen, die unter die Anrechnungsmethode fallen, nicht übersteigen.

Die vorstehenden Ausführungen zur Bildung eines Freibetrags im Lohnsteuerabzugsverfahren sind **entsprechend** anzuwenden, wenn

- DBA mit anderen Staaten die Anwendung der Anrechnungsmethode vorsehen oder
- mit dem anderen Staat kein DBA besteht, eine Steuerfreistellung des Arbeitslohns nach dem ATE nicht in Betracht kommt

und es deshalb im laufenden Kalenderjahr zu einer **doppelten Besteuerung kommen kann**. Bei der Berechnung des Freibetrags dürfen ausländische Steuern eines Nicht-DBA-Landes nur zugrunde gelegt werden, wenn sie der deutschen Einkommensteuer entsprechen.¹⁾

Zur Steuerfreistellung des Arbeitslohns in Deutschland bei Auslandstätigkeit eines Arbeitnehmers vgl. die ausführlichen Erläuterungen bei den Stichwörtern „Auslandstätigkeit, Auslandstätigkeitserlass“ und „Doppelbesteuerungsabkommen“. Vgl. außerdem die Erläuterungen beim Stichwort „Persönliche Lohnsteuerbefreiungen“.

Anrufungsauskunft

siehe „Auskunft“

Ansager

Ansager bei Hörfunk und Fernsehen sind Arbeitnehmer (vgl. „Künstler“).

ja ja

Antrittsgebühr

Die Antrittsgebühr im graphischen Gewerbe ist im Grundsatz als Zuschlag für Sonntags- oder Feiertagsarbeit anzusehen, wie der Bundesfinanzhof im Urteil vom 22. 6. 1962 (BStBl. III S. 376) entschieden hat. Sie fällt also unter § 3 b EStG und ist unter den dort bezeichneten Voraussetzungen steuerfrei (vgl. „Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit“).

nein nein

Die Antrittsgebühr der Packer ist lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

ja ja

Vgl. außerdem das Stichwort „Antrittsprämie“.

Antrittsprämie

Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine sog. Antrittsprämie, damit der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber ein Dienstverhältnis eingeht, handelt es sich um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer das Geld dafür verwendet, um an seinen bisherigen Arbeitgeber eine Rückzahlung zu leisten (vgl. „Rückzahlung von Arbeitslohn“ unter Nr. 7).

ja ja

Bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten ist ein vor Beginn des Dienstverhältnisses gewährtes Antrittsgeld (sog. „Signing Bonus“) anhand der vereinbarten Vertragslaufzeit den Tätigkeitsstaaten zuzuordnen.

Anwesenheitsprämien

Hierbei handelt es sich um freiwillige Sonderleistungen an solche Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit in einem bestimmten Zeitraum (in der Regel ein Jahr) außer durch regulären Urlaub keine weitere Unterbrechung (etwa durch Krankheit oder unentschuldigter Fehltage) erfahren hat. Solche Zuwendungen sind steuer- und beitragspflichtig.

ja ja

Anzeigen

Erhalten Arbeitnehmer von Zeitungsverlagen die Möglichkeit, unentgeltlich oder verbilligt Anzeigen in Zeitungen aufzugeben, ist dieser Vorteil grundsätzlich steuer- und beitragspflichtig.

ja ja

1) Randnummer 207 und 208 des BMF-Schreibens vom 12.12.2023. Das BMF-Schreiben ist als Anlage 2 zu H 39.5 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Der geldwerte Vorteil ist jedoch in Anwendung des Rabattfreibetrags (vgl. das Stichwort „Rabatte, Rabattfreibetrag“) steuer- und beitragsfrei, soweit er 1125 € im Kalenderjahr nicht übersteigt (1080 € Rabattfreibetrag zu züglich 4 % Abschlag vom Endpreis).

nein nein

Beispiel

Ein Arbeitnehmer ist bei einem Zeitungsverlag beschäftigt. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, Anzeigen im Wert von 1125 € im Kalenderjahr 2024 kostenlos aufzugeben.

Wert der kostenlosen Anzeigen	1 125, – €
4 % Abschlag vom Endpreis	45, – €
verbleibender geldwerter Vorteil	1 080, – €

Dieser Betrag ist steuer- und beitragsfrei, da der Rabattfreibetrag von jährlich 1080 € nicht überschritten wird.

Ist der Rabattfreibetrag von 1080 € nicht anzuwenden, weil der Vorteil nicht vom Arbeitgeber selbst, sondern von einem mit dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmen (Konzerngesellschaft) gewährt wird, bleibt der geldwerte Vorteil nur dann steuer- und beitragsfrei, wenn die Freigrenze für Sachbezüge von 50 € im Kalendermonat nicht überschritten wird (vgl. das Stichwort „Sachbezüge“ unter Nr. 4 auf Seite 832).

Anzeigenwerber

Ein Anzeigenwerber kann je nach den im Einzelfall getroffenen Vereinbarungen **selbstständig** sein, wenn er gegen Provision arbeitet, ein Unternehmerrisiko trägt und in seiner Arbeits- und Zeiteinteilung frei ist.

nein nein

Hat der Anzeigenwerber jedoch einen festen Arbeitsplatz im Verlagshaus und trägt der Verlag alle Unkosten des Anzeigenwerbers (Telefon, Büromaterial usw.), ist eine Eingliederung in den betrieblichen Organismus und Weisungsgebundenheit anzunehmen mit der Folge, dass ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt.

ja ja

Zur Frage der Scheinselbstständigkeit vgl. dieses Stichwort.

Zu den Fällen, dass Zeitungsausträger nebenher Abonnenten werben, vgl. „Zeitungsausträger“.

Anzeigepflichten des Arbeitgebers im Lohnsteuerverfahren

1. Geänderte Lohnsteuerabzugsmerkmale oder unzutreffender Lohnsteuerabzug

Nach § 41c Abs. 4 EStG ist der Arbeitgeber in bestimmten Fällen zu einer Anzeige an das Betriebsstättenfinanzamt verpflichtet, wenn Umstände eintreten, durch die sich der Lohnsteuerabzug **rückwirkend** erhöhen würde, der Arbeitgeber aber von seiner Berechtigung oder gar Verpflichtung zur rückwirkenden Änderung des Lohnsteuerabzugs **keinen Gebrauch machen will** (vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Änderung des Lohnsteuerabzugs“) oder die Lohnsteuer **nicht nachträglich einbehalten kann** (z. B., weil der Arbeitnehmer nicht mehr bei ihm beschäftigt ist).

Eine Berechtigung oder gar Verpflichtung, den Lohnsteuerabzug rückwirkend zu ändern oder dem Finanzamt Anzeige zu erstatten, kann für den Arbeitgeber insbesondere dann entstehen,

- wenn ihm **Lohnsteuerabzugsmerkmale** mit zeitlicher **Rückwirkung** elektronisch zur Verfügung gestellt oder vorgelegt werden oder
- wenn der Arbeitgeber (später) erkennt, dass er bisher den **Lohnsteuerabzug falsch durchgeführt** hat. Das

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

gilt selbst dann, wenn Gesetzesänderungen rückwirkend in Kraft treten.

Der Arbeitgeber kann sich also in diesen Fällen nur dadurch von seiner Arbeitgeberhaftung befreien, dass er entweder den Lohnsteuerabzug rückwirkend aufrollt und berichtigt, oder dem Finanzamt eine Anzeige nach § 41c Abs. 4 EStG erstattet. Die Anzeigepflichtung des Arbeitgebers gilt **auch für bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer**.

Beispiel A

Arbeitgeber A (maschinelle Lohnabrechnung) werden im Mai 2024 für seinen Arbeitnehmer B geänderte, ungünstigere Lohnsteuerabzugsmerkmale mit zeitlicher Wirkung ab 1. März 2024 mitgeteilt.

A ist berechtigt den Lohnsteuerabzug des B für die Monate März und April 2024 rückwirkend zu ändern (§ 41c Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG). Macht A von seiner Berechtigung zum nachträglichen Lohnsteuerabzug keinen Gebrauch, hat er den Sachverhalt seinem Betriebsstättenfinanzamt unverzüglich (d. h. ohne schuldhaftes Zögern) anzuzeigen (§ 41c Abs. 4 EStG).

Beispiel B

Arbeitgeber C (maschinelle Lohnabrechnung) stellt im September 2024 fest, dass er dem Arbeitnehmer D im Juni 2024 versehentlich einen Betrag von 200 € steuerfrei ausgezahlt hat.

C ist verpflichtet den Lohnsteuerabzug des D für Juni 2024 rückwirkend zu ändern (§ 41c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 i. V. m. Satz 2 EStG). Sollte D im September 2024 bei C nicht mehr beschäftigt sein, muss C den Sachverhalt seinem Betriebsstättenfinanzamt unverzüglich (d. h. ohne schuldhaftes Zögern) anzeigen (§ 41c Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 EStG).

Erkennt der Arbeitgeber, dass er den Lohnsteuerabzug falsch durchgeführt hat, ist er zu einer Änderung der bisher durchgeführten Lohnabrechnungen **verpflichtet**, wenn ihm dies **wirtschaftlich zumutbar** ist. Dies dürfte bei maschineller Lohnabrechnung regelmäßig der Fall sein (vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Änderung des Lohnsteuerabzugs“ unter Nr. 2 und das vorstehende Beispiel B).

Hält der Arbeitgeber in den vorstehenden Fällen die **Lohnsteuer nicht nachträglich ein**, hat er dies seinem Betriebsstättenfinanzamt unverzüglich **anzuzeigen**. Der Arbeitgeber ist darüber hinaus in denjenigen Fällen zu einer Anzeige beim Betriebsstättenfinanzamt verpflichtet, in denen er die Lohnsteuer deshalb **nicht mehr nachträglich einbehalten kann**, weil

- der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Arbeitslohn nicht mehr bezieht oder
- der Arbeitgeber nach Ablauf des Kalenderjahres bereits die (elektronische) Lohnsteuerbescheinigung übermittelt oder ausgeschrieben hat.

Beispiel C

Wie Beispiel B. C stellt aber erst im April 2025 fest, dass er dem Arbeitnehmer D im Juni 2024 versehentlich einen Betrag von 200 € steuerfrei ausgezahlt hat.

C ist verpflichtet, den Sachverhalt seinem Betriebsstättenfinanzamt unverzüglich anzuzeigen, da die Lohnsteuerbescheinigung 2024 für D im April 2025 bereits elektronisch an die Finanzverwaltung übermittelt worden ist (§ 41c Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 EStG).

2. Barlohn niedriger als Lohnsteuerschuld

Weiterhin kann eine Anzeigepflicht des Arbeitgebers in den Fällen entstehen, in denen der Barlohn zur Zahlung der Steuerabzugsbeträge nicht ausreicht, z. B. weil der Arbeitnehmer neben dem Barlohn auch Sachbezüge erhält. Ergibt sich hierbei, dass der vom Arbeitgeber geschuldete **Barlohn zur Deckung der Lohnsteuer nicht ausreicht**, muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Fehlbetrag zur Verfügung stellen. Wenn der Arbeitnehmer seiner Verpflichtung zur Deckung des Fehlbetrags nicht nachkommt und der Arbeitgeber den Fehlbetrag nicht durch Zurückhaltung von anderen Bezügen des Arbeitnehmers aufbringen kann, muss der Arbeitgeber dies dem Betriebsstättenfinanzamt anzeigen (§ 38 Abs. 4 Satz 2 EStG).

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig**Beispiel**

Einem Arbeitnehmer fließt im Mai 2024 neben seinem laufenden Arbeitslohn auch der geldwerte Vorteil aus der Ausübung eines Aktienoptionsrechts in Höhe von 15 000 € zu. Der vom Arbeitgeber geschuldete Barlohn reicht zur Deckung der Steuerabzugsbeträge nicht aus. Der Arbeitnehmer ist nicht bereit, dem Arbeitgeber den Fehlbetrag zur Verfügung zu stellen.

Der Arbeitgeber hat an sein Betriebsstättenfinanzamt eine Anzeige über den nicht durchgeführten Lohnsteuerabzug in Höhe des Fehlbetrags zu erstatten. Die Anzeige des Arbeitgebers ersetzt die Erfüllung der Einbehaltungspflicht in Höhe des Fehlbetrags und führt beim Arbeitgeber in dieser Höhe zum Haftungsausschluss. Das Finanzamt hat in Höhe des Fehlbetrags zu wenig einbehaltene Lohnsteuer beim Arbeitnehmer nachzufordern.

3. Sonstiges

Die **Anzeige** des Arbeitgebers an sein Betriebsstättenfinanzamt ersetzt also in den vorstehend beschriebenen Fällen die Erfüllung der Einbehaltungspflichten und führt zum Haftungsausschluss. Das Finanzamt hat in diesem Fall die zu wenig erhobene Lohnsteuer vom Arbeitnehmer nachzufordern (§ 42d Abs. 2 EStG). Bei einer Unterlassung der Anzeige haftet der Arbeitgeber für die Lohnsteuer (vgl. das Stichwort „Haftung des Arbeitgebers“ unter Nr. 4 Buchstabe d).

Darüber hinaus ist bei einer **Lohnzahlung durch Dritte** Folgendes zu beachten:

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die von einem Dritten gewährten Bezüge am Ende des jeweiligen Lohnzahlungszeitraums anzugeben; wenn der Arbeitnehmer offensichtlich zu Unrecht keine Angabe oder eine erkennbar unrichtige Angabe macht, hat der Arbeitgeber dies dem Betriebsstättenfinanzamt unter Angabe der ihm bekannten Tatsachen anzuzeigen (§ 38 Abs. 4 Satz 3 EStG). Die Anzeige hat unverzüglich (d. h. ohne schuldhaftes Zögern) zu erfolgen. Es ist Aufgabe des Finanzamts den Sachverhalt aufzuklären und die ggf. zu wenig erhobene Lohnsteuer vom Arbeitnehmer nachzufordern.

Die jeweilige Anzeige ist schriftlich zu erstatten. In ihr sind der Name, Identifikationsnummer, Geburtsdatum und die Anschrift des Arbeitnehmers anzugeben sowie die Lohnsteuerabzugsmerkmale, nämlich Steuerklasse/Faktor, Zahl der Kinderfreibeträge, Kirchensteuermerkmal und der ggf. gebildete Freibetrag oder Hinzurechnungsbetrag; weiterhin der Anzeigegrund und die für die Berechnung einer Lohnsteuer-Nachforderung erforderlichen Mitteilungen über Höhe und Art des Arbeitslohns sowie der hierauf entfallenden Steuerabzüge für jeden betroffenen Lohnzahlungszeitraum. Der **Vordruck** ist im Internet unter www.bundesfinanzministerium.de/Service/Formulare/Formular-Management-System/Formularcenter/Steuerformulare/Lohnsteuer (Arbeitgeber) als Vordruck Nr. 85 abrufbar.¹⁾ Es empfiehlt sich, eine Durchschrift der Anzeige als Beleg zum Lohnkonto zu nehmen.

AOK

Die AOK – Die Gesundheitskasse – ist wie die Betriebskrankenkassen, die Innungskassen, die Ersatzkassen, die Knappschaft und die landwirtschaftlichen Krankenkassen eine selbstständige Körperschaft des öffentlichen Rechts und Träger der gesetzlichen Krankenversicherung.

Vorstandsmitglieder bei den Krankenkassen sind keine ehrenamtlich Tätigen eines Selbstverwaltungsorgans, sondern nach § 35a SGB IV hauptamtlich angestellte Mitglieder des Vorstandes der Krankenkasse. Als solche nehmen sie die Aufgaben der Geschäftsführung wahr, wobei sie einer umfassenden Kontrolle des Verwaltungsrates unterliegen. Die Vorstandsmitglieder üben daher eine dem allgemeinen Erwerbsleben zugängliche Verwaltungsfunktion aus und sind nicht nur bloßes Willensorgan, sondern funktionsgerecht dienend in die Organisation der Krankenkasse eingegliedert und unterliegen daher grundsätz-

lich als Arbeitnehmer der Versicherungspflicht. Die Vorschriften zur Versicherungspflicht von Vorstandsmitgliedern von Aktiengesellschaften (§ 1 Satz 3 SGB VI und § 27 Abs. 1 Nr. 5 SGB III) finden für Vorstandsmitglieder von Krankenkassen keine Anwendung. Ggf. kann wegen beamtenrechtlicher Versorgungsansprüche Versicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI und § 27 Abs. 1 Nr. 1 SGB III in der Renten- und Arbeitslosenversicherung bestehen. In der Krankenversicherung besteht i. d. R. wegen Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze Versicherungsfreiheit.

ja ja

Apothekerzuschüsse

Apothekerzuschüsse aus der Gehaltsausgleichskasse der Apothekerkammern (GAK) an pharmazeutische Angestellte (insbesondere Frauenzulage, Kinderzulage, Dienstalterszulage) sind steuerpflichtiger Arbeitslohn, gleichgültig, ob sie über den Arbeitgeber oder von der GAK unmittelbar an die Angestellten ausgezahlt werden. Sie sind mit ihrem monatlichen Anteil zum Monatsgehalt hinzuzurechnen und mit diesem zusammen zu besteuern. Bei unmittelbarer Auszahlung durch die GAK ist zu diesem Zweck eine entsprechende Mitteilung der GAK an die Arbeitgeber erforderlich (vgl. auch das Stichwort „Lohnzahlung durch Dritte“).

ja ja

Arbeitgeber

Zum Begriff des „Arbeitgebers“ vgl. die Erläuterungen im Teil A unter Nr. 2 auf Seite 5.

Arbeitgeberdarlehen

siehe „Darlehen an Arbeitnehmer“ sowie „Zinsersparnisse und Zinszuschüsse“

Arbeitgeberpflichten

siehe die Stichworte: „Abführung und Anmeldung der Lohnsteuer“, „Anzeigepflichten des Arbeitgebers im Lohnsteuerverfahren“, „Lohnkonto“, „Lohnsteuerabzug durch einen Dritten“, „Lohnsteuerbescheinigung“ und „Lohnsteuer-Jahresausgleich durch den Arbeitgeber“.

Arbeitgeberzuschuss für Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen**Gliederung:**

1. Allgemeines
2. Berufsständische Versorgungseinrichtungen
3. Befreiung von der Rentenversicherungspflicht
4. Höhe des Zuschusses
5. Steuerfreiheit des Zuschusses

1. Allgemeines

Nach § 172a SGB VI zahlt der Arbeitgeber für Beschäftigte, die nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreit sind, einen Zuschuss in Höhe der Hälfte des Beitrags zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung, höchstens aber die Hälfte des Beitrags, der zu zahlen wäre, wenn die Beschäftigten nicht von der Versicherungspflicht

¹⁾ Ein Muster des amtlichen Vordrucks ist als Anlage zu § 41c EStG im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit worden wären. Der Zuschuss ist, sofern er vom Arbeitgeber in der gesetzlich vorgegebenen Höhe bezahlt wird, steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 62 EStG).

nein nein

2. Berufsständische Versorgungseinrichtungen

Berufsständische Versorgungseinrichtungen existieren im Wesentlichen für freie Berufe (z. B. Ärzte, Apotheker, Architekten, Notare, Patentanwälte, Rechtsanwälte, Steuerberater, Tierärzte, Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer, Zahnärzte sowie jeweils partiell Psychologische Psychotherapeuten und Ingenieure). Die berufsständischen Versorgungseinrichtungen bieten ihren Mitgliedern eine umfassende Alters-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenversorgung.

3. Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Angestellte Vertreter der unter der vorstehenden Nr. 2 genannten freien Berufe unterliegen als Arbeitnehmer grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI. Hiervon können sie sich aber zu Gunsten der Pflichtmitgliedschaft in der Versorgungseinrichtung nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI befreien lassen. Hierüber liegt in der Regel ein Befreiungsbescheid oder sonstiger Nachweis vor. Es empfiehlt sich, diesen zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Hierbei ist zu beachten, dass das Bundessozialgericht mit Urteilen vom 31.10.2012 (B 12 R 8/10; B 12 R 3/11 und B 12 R 5/10 R) entschieden hat, dass für jede Beschäftigung eine eigene Befreiung erforderlich ist. Eine einmal ausgesprochene Befreiung hat bei einem Arbeitgeberwechsel keine Gültigkeit mehr.

4. Höhe des Zuschusses

Die Mitglieder der Versorgungswerke zahlen in der Regel einkommensabhängige Beiträge; bei Arbeitnehmern vergleichbar den Pflichtbeiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung. Die Höhe des Beitrages zum Versorgungswerk ist entsprechend nachzuweisen. Der Arbeitgeberzuschuss ist dabei maximal auf die Hälfte des Beitrages begrenzt, der bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen wäre.

Beispiel

Arzt, Mitglied in der Ärzteversorgung,	
monatliches Arbeitsentgelt	7500,00 €
Beitrag zur Ärzteversorgung (20 % aus 7500 €)	1500,00 €
Höchstzuschuss des Arbeitgebers (9,3 % aus 7550 € = Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung)	702,15 €

5. Steuerfreiheit des Zuschusses

Der Arbeitgeberzuschuss ist steuerfrei, solange er die Hälfte der Gesamtaufwendungen des Arbeitnehmers (im obigen Beispiel 750 € = 1/2 von 1500 €) sowie den bei Rentenversicherungspflicht zu zahlenden Arbeitgeberanteil nicht übersteigt (§ 3 Nr. 62 Satz 2 Buchstabe c und Satz 3 EStG). Diese Voraussetzungen sind im Beispiel unter der vorstehenden Nr. 4 bis zu einem Betrag von 702,15 € erfüllt.

Die Finanzverwaltung lässt die Steuerfreiheit der Arbeitgeberzuschüsse zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung auch dann zu, wenn die Zuschüsse wegen der **unterschiedlichen Altersgrenzen** in der gesetzlichen Rentenversicherung und einem berufsständischen Versorgungswerk noch weiter zu zahlen sind. Die entsprechenden Zuschüsse sind selbst dann steuerfrei, wenn durch gleichzeitigen Bezug einer Vollrente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung nach Erreichen der Regelaltersgrenze dort Versicherungsfreiheit eintritt.

Arbeitgeberzuschuss zum Krankengeld

siehe „Krankengeldzuschüsse“

Arbeitgeberzuschuss zur Krankenversicherung

Neues auf einen Blick:

Aufgrund der paritätischen Finanzierung kann der Arbeitgeber auch die **Hälfte** des einkommensbezogenen, **prozentualen Zusatzbeitrags** zur Krankenversicherung **steuer- und beitragsfrei** erstatten. Bei privat versicherten Arbeitnehmern ist die Hälfte des durchschnittlichen Zusatzbeitrags maßgebend.

Bei einem angenommenen Zusatzbeitragssatz von 1,7 % (zugleich durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz) beträgt der **Beitragszuschuss** des Arbeitgebers für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte und für Mitglieder eines privaten Versicherungsunternehmens (PKV-Mitglieder) ab **1.1.2024** einheitlich in allen Bundesländern **höchstens 421,76 € monatlich** . Bei einem höheren Zusatzbeitragssatz als 1,7 % ergibt sich für einen freiwillig versicherten Arbeitnehmer auch ein höherer Zuschuss (vgl. nachfolgende Nr. 3). Folglich ergibt sich bei einem niedrigen Zusatzbeitragssatz als 1,7 % auch ein niedrigerer Zuschuss.

Gliederung:

- Allgemeines
- Beitragszuschuss zur freiwilligen oder privaten Krankenversicherung
- Höhe des Beitragszuschusses
- Arbeitgeberzuschuss zur privaten Krankenversicherung bei zeitgleichem Bezug einer Rente der gesetzlichen Rentenversicherung
- Wegfall des Beitragszuschusses
- Mehrfachbeschäftigung
- Beitragszuschuss zur Krankenversicherung für Bezieher von Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld
- Beitragszuschuss bei Vorruhestand
- Steuerliche Behandlung des Beitragszuschusses
 - Allgemeines
 - Freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Mitglieder)
 - Private Versicherung bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen (PKV-Mitglieder)
 - Beitragszuschuss zur Krankenversicherung für Bezieher von Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld
 - Nachweispflichten bei ausländischen Versicherungen

1. Allgemeines

Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die sog. **Jahresarbeitsentgeltgrenze** nicht übersteigt, sind in der gesetzlichen Krankenversicherung grundsätzlich **pflichtversichert** . Der Arbeitgeber hat die Hälfte des gesetzlichen Krankenkassenbeitrags – einschließlich des Zusatzbeitragssatzes – zu übernehmen. Dieser Arbeitgeberanteil ist steuerfrei nach § 3 Nr. 62 EStG.

nein nein

Es gibt zwei unterschiedliche Jahresarbeitsentgeltgrenzen , und zwar die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) einerseits und die **besondere** Jahresarbeitsentgeltgrenze andererseits. Die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze gilt für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 als Arbeitnehmer wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei und

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

zu diesem Zeitpunkt mit einer **privaten** Krankenkostenvollversicherung abgesichert waren (vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Jahresarbeitsentgeltgrenze“). Die Jahresarbeitsentgeltgrenzen **2024** betragen:

- **62 100 €** besondere JAE-Grenze (§ 6 Abs. 7 SGB V)
- **69 300 €** allgemeine JAE-Grenze (§ 6 Abs. 6 SGB V).

Die zwei unterschiedlichen Jahresarbeitsentgeltgrenzen von 62 100 € bzw. 69 300 € gelten nur für die Prüfung der Versicherungspflicht. Für die **Berechnung der Beiträge** zur Kranken- und Pflegeversicherung bzw. des Arbeitgeberzuschusses zur Kranken- und Pflegeversicherung gilt eine einheitliche Beitragsbemessungsgrenze von **5175 € monatlich bzw. 62 100 € jährlich** (vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Berechnung der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge“ besonders unter Nr. 5).

2. Beitragszuschuss zur freiwilligen oder privaten Krankenversicherung

Der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer erhält einen Beitragszuschuss nur dann, wenn er

- in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert ist **oder**
- bei einem privaten Versicherungsunternehmen versichert ist und für sich und seine Angehörigen, die bei Versicherungspflicht des Arbeitnehmers nach § 10 SGB V versichert wären, Vertragsleistungen erhält, die ihrer Art nach den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung nach SGB V entsprechen.

Die Versicherungsleistungen der privaten Versicherung müssen der **Art**, nicht dagegen dem Umfang nach, den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung entsprechen. Es genügt deshalb, dass die private Krankenversicherung des Arbeitnehmers die wichtigsten Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung abdeckt. Dem Arbeitnehmer bleibt es überlassen, welche Leistungen er im Einzelnen versichern will. Ist z. B. im privaten Krankenversicherungsvertrag statt des Krankengeldes ein Krankenhaustagegeld vereinbart, wird der Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss dadurch nicht ausgeschlossen. Die Absicherung mit Krankengeld oder Krankenhaustagegeld ist überhaupt nicht erforderlich, wenn der privat versicherte Arbeitnehmer keine Absicherung gegen Lohnausfall bei Krankheit benötigt, z. B. weil er Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für mindestens 78 Wochen hat.

Der privat versicherte Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber eine Bescheinigung über die Höhe des zu zahlenden Versicherungsbeitrags vorlegen. Diese Bescheinigung sollte auch eine Bestätigung darüber enthalten, dass die Anspruchsvoraussetzungen des § 257 SGB V vorliegen. Der Arbeitgeber hat die Bescheinigung bei den Entgeltunterlagen aufzubewahren.

Anspruch auf einen Zuschuss haben grundsätzlich nur abhängig beschäftigte Arbeitnehmer. Zur Zahlung eines Beitragszuschusses für Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften und sonstigen Organmitgliedern (z. B. Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH) vgl. das Stichwort „Gesellschafter-Geschäftsführer“ unter den Nrn. 1 Buchstabe g und 2.

3. Höhe des Beitragszuschusses

Als Zuschuss ist der Betrag zu zahlen, den **der Arbeitgeber als Arbeitgeberanteil** bei Krankenversicherungspflicht des Arbeitnehmers zu zahlen hätte (berechnet also auf der Basis des beitragspflichtigen Entgelts). Der Beitragszuschuss ist jedoch höchstens auf die Hälfte des Betrags begrenzt, den ein Arbeitnehmer für seine Krankenversicherung tatsächlich aufwendet.

Für die Bemessung des Arbeitgeberzuschusses bei Arbeitnehmern, **die freiwillig bei einer Krankenkasse versichert** sind, ist der für Versicherungspflichtige maßgebliche Arbeitgeberanteil am Beitragssatz von 7,3 %

zuzüglich der Hälfte des prozentualen Zusatzbeitrags anzusetzen.

Beispiel

Der allgemeine Beitragssatz beträgt 14,6 %. Der Zusatzbeitragssatz der Krankenkasse soll 2,0 % betragen. Damit beträgt der Höchstzuschuss im Kalenderjahr 2024 für den freiwillig Versicherten 429,53 € = 8,3 % aus 5175 €.

Nach § 257 Abs. 2 Satz 2 SGB V wird für die Berechnung des Beitragszuschusses für **privat krankenversicherte** Arbeitnehmer der allgemeine Beitragssatz und der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz zugrunde gelegt. Der allgemeine Beitragssatz beträgt 14,6 % und der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz im Jahr 2024 beträgt 1,7 %. Maßgebend für die Berechnung des Beitragszuschusses sind also 8,15 % (16,3 % : 2).

Beitragsbemessungsgrundlage für den Beitragszuschuss bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern ist das monatliche Arbeitsentgelt bis zur jeweils maßgebenden Beitragsbemessungsgrenze. Hiernach ergibt sich ab 1. 1. 2024 als Beitragszuschuss für privat krankenversicherte Arbeitnehmer sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern höchstens ein Betrag von (7,3 % + 0,85 % = 8,15 % von 5175 € =) **421,76 €** monatlich.

Höchstens erhält der Arbeitnehmer als Beitragszuschuss jedoch die Hälfte des Betrags, den er für seine private Krankenversicherung tatsächlich aufwendet.

4. Arbeitgeberzuschuss zur privaten Krankenversicherung bei zeitlichem Bezug einer Rente der gesetzlichen Rentenversicherung

Zur Frage, ob sich der Beitragszuschuss des Rentenversicherungsträgers nach § 106 Abs. 1 Satz 1 SGB VI zur Rente von freiwillig oder privat krankenversicherten Beschäftigten, die neben der Beschäftigung eine Rente beziehen, auf die Berechnung des Beitragszuschusses des Arbeitgebers auswirkt, haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in ihrer Besprechung am 23.11.2023 beraten. Mit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen für vorgezogene Altersrenten treten diese Fallkonstellationen immer häufiger auf. Die Besprechungsteilnehmer sind zu dem Ergebnis gekommen, dass sich die Gewährung eines Beitragszuschusses zu einer Rente nicht auf die Berechnung des Beitragszuschusses des Arbeitgebers auswirkt (vgl. TOP 5 der Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 23.11.2023).

5. Wegfall des Beitragszuschusses

Da sich der Beitragszuschuss am Arbeitsentgelt orientiert, besteht für Zeiten, für die der Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt erhält, auch kein Anspruch auf den Beitragszuschuss. Dies bedeutet, dass z. B. für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ohne Fortzahlung von Arbeitsentgelt sowie bei Beginn und Ende der Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats das Arbeitsentgelt nur unter Zugrundelegung einer entsprechend gekürzten Beitragsbemessungsgrenze herangezogen werden kann. Etwas anderes gilt lediglich für Zeiten des unbezahlten Urlaubs oder des unentschuldigtem Fernbleibens von der Arbeit sowie für Zeiten des Arbeitskampfes. Denn in diesen Fällen wird der Beitragszuschuss aus dem gezahlten Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung der (ungekürzten) monatlichen Beitragsbemessungsgrenze berechnet.

Der Anspruch auf den Beitragszuschuss nach § 257 SGB V besteht also nur für Zeiten, für die bei Krankenversicherungspflicht des Arbeitnehmers ein Arbeitgeberanteil zum Krankenversicherungsbeitrag zu zahlen wäre. Kein Anspruch auf den Beitragszuschuss besteht somit für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer Krankengeld, Mutterschaftsgeld oder Elterngeld bezieht und zwar auch

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

dann nicht, wenn der bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versicherte Arbeitnehmer seinen Beitrag in unverminderter Höhe weiterhin entrichten muss.

Zahlt der Arbeitgeber gleichwohl den Beitragszuschuss in voller Höhe weiter, handelt es sich insoweit um eine freiwillige Leistung, die steuerpflichtig ist. Gleiches gilt für den Beitragszuschuss zur Pflegeversicherung (vgl. das folgende Beispiel).

Beispiel	
Monatsgehalt und Weihnachtsgeld 5500 € (der Arbeitnehmer ist nicht krankenversicherungspflichtig). Der Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung beträgt bei einem Beitragssatz von 14,6 % zuzüglich angenommenen 1,0 % Zusatzbeitragssatz:	
7,8 % von der Beitragsbemessungsgrenze in Höhe von 5175 €	= 403,65 €
Der Beitragszuschuss zur Pflegeversicherung beträgt 1,7 % von 5175 €	= 87,98 €
Beginn der Krankengeldzahlung am 16. Juni. Der Arbeitgeber zahlt für Juni einen Beitragszuschuss in voller Höhe von (403,65 € + 87,98 € =) 491,63 €. Gesetzlich ist er nur bis 15. 6. zur Zahlung eines Beitragszuschusses verpflichtet.	
(7,8 % + 1,7 % =) 9,5 % der Beitragsbemessungsgrenze für 15 Kalendertage (vgl. Tabelle beim Stichwort „Teillohnzahlungszeitraum“ unter Nr. 4 auf Seite 907) in Höhe von 2587,50 €	= 245,81 €
steuerpflichtiger Teil des Beitragszuschusses im August (491,63 € – 245,81 € =)	245,82 €

6. Mehrfachbeschäftigung

§ 257 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 Satz 5 SGB V schreibt vor, dass bei Mehrfachbeschäftigungen die beteiligten Arbeitgeber **anteilig** nach dem Verhältnis der Höhe der jeweiligen Arbeitsentgelte zur Zahlung des Beitragszuschusses verpflichtet sind. Dabei ist in der Weise zu verfahren, dass zunächst die Höhe des insgesamt zu zahlenden Beitragszuschusses festgestellt wird. Der auf den einzelnen Arbeitgeber entfallende Teil des Beitragszuschusses wird sodann ermittelt, indem der Gesamtbeitragszuschuss mit dem Arbeitsentgelt aus der einzelnen Beschäftigung multipliziert und das Ergebnis durch die Summe der Arbeitsentgelte dividiert wird (vgl. das Stichwort „Mehrfachbeschäftigung“ unter Nr. 2 besonders Beispiel B).

7. Beitragszuschuss zur Krankenversicherung für Bezieher von Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld

Soweit für krankenversicherungspflichtige Bezieher von Kurzarbeitergeld oder Saisonkurzarbeitergeld Beiträge zur Krankenversicherung aus einem fiktiven Arbeitsentgelt zu zahlen sind, hat der Arbeitgeber diese Beiträge allein zu tragen (vgl. das Stichwort „Kurzarbeitergeld“ unter Nr. 6); der Arbeitnehmer wird insoweit nicht mit Beiträgen belastet. Aus Gründen der Gleichbehandlung ist in § 257 Abs. 1 und 2 SGB V klargestellt worden, dass der Arbeitgeber für die in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig oder für die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versicherten Bezieher von Kurzarbeitergeld oder Saisonkurzarbeitergeld hinsichtlich des fiktiven Arbeitsentgelts den vollen Beitrag zur Krankenversicherung als Zuschuss zu zahlen hat.

8. Beitragszuschuss bei Vorruhestand

Wegen Einzelheiten zum Beitragszuschuss bei Vorruhestand wird auf die Erläuterungen beim Stichwort „Vorruhestand“ unter Nr. 3 Bezug genommen.

9. Steuerliche Behandlung des Beitragszuschusses

a) Allgemeines

Für die steuerliche Behandlung von Arbeitgeberzuschüssen zur Krankenversicherung gilt der Grundsatz, dass nur diejenigen Zuschüsse, zu deren Zahlung der Arbeitgeber

nach § 257 SGB V gesetzlich verpflichtet ist, nach § 3 Nr. 62 EStG steuerfrei sind.²⁾ Darüber hinausgehende Zuschüsse des Arbeitgebers zu den Krankenkassenbeiträgen seiner Arbeitnehmer sind steuerpflichtig.

b) Freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Mitglieder)

Als Zuschuss ist der Betrag zu zahlen, den der Arbeitgeber als Arbeitgeberanteil bei Krankenversicherungspflicht des Arbeitnehmers zu zahlen hätte (berechnet also auf der Basis des beitragspflichtigen Entgelts).

Für die Bemessung des Arbeitgeberzuschusses ist bei Arbeitnehmern, die freiwillig bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, von dem für Versicherungspflichtige gültigen Arbeitgeberanteil am Beitragssatz von 7,3 % zuzüglich des hälftigen Zusatzbeitragssatzes auszugehen.

Beispiel

Der allgemeine Beitragssatz beträgt 14,6 %. Der Zusatzbeitragssatz soll 1,0 % betragen. Damit beträgt der Höchstbeitragszuschuss für einen freiwillig Versicherten **403,65 €** (7,8 % aus der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze von 5175 € ergibt 403,65 €).

Übersteigt das Arbeitsentgelt nur aufgrund von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt die Beitragsbemessungsgrenze und hat der Arbeitnehmer deshalb für jeden Monat die Höchstbeiträge an die Krankenkasse zu zahlen, sind die Arbeitgeberzuschüsse aus Vereinfachungsgründen bis zum Höchstbetrag steuerfrei. Das bedeutet, dass in Fällen der Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze aufgrund von Sonderzuwendungen und der Zahlung des Höchstbeitrages für jeden Monat der Beitragszuschuss des Arbeitgebers bis zum Höchstbetrag lohnsteuerfrei bleibt. Damit ist die Steuerfreiheit des Höchstzuschusses auch gewährleistet, wenn der laufende Arbeitslohn die Beitragsbemessungsgrenze nicht erreicht (R 3.62 Abs. 2 Nr. 2 Satz 3 und 4 LStR).

Zur Steuerfreiheit der Zuschüsse des Arbeitgebers zu einer ausländischen gesetzlichen Krankenversicherung vgl. das Stichwort „Zukunftssicherung“ unter Nr. 5 Buchstabe a.

c) Private Versicherung bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen (PKV-Mitglieder)

Nach § 257 Abs. 2 Satz 2 SGB V wird für die Berechnung des Beitragszuschusses für privat krankenversicherte Arbeitnehmer der allgemeine Beitragssatz sowie der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz zugrunde gelegt. Der allgemeine Beitragssatz beträgt 14,6 % und der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz im Jahr 2024 beträgt 1,7 %. Maßgebend für die Berechnung des Beitragszuschusses sind somit 8,15 % (16,3 % : 2 = 8,15 %).

Bemessungsgrundlage für den Beitragszuschuss bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern ist das monatliche Arbeitsentgelt bis zur jeweils maßgebenden Beitragsbemessungsgrenze. Hiernach ergibt sich ab 1.1.2024 als Beitragszuschuss für privat krankenversicherte Arbeitnehmer sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern höchstens ein Beitrag von (8,15 % von 5175 € =) **421,76 €** monatlich.

Höchstens erhält der Arbeitnehmer als Beitragszuschuss jedoch die Hälfte des Betrags, den er für seine private Krankenversicherung tatsächlich aufwendet. Dieser Zuschuss ist steuer- und beitragsfrei.

1) Der weiter gezahlte Beitragszuschuss ist sozialversicherungsfrei, wenn das anteilige Nettoarbeitsentgelt nicht um mehr als 50 € überschritten wird (vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Arbeitsentgelt“ unter Nr. 2).

2) Die Zahlung eines steuerfreien Beitragszuschusses kommt daher in der Regel nicht für Arbeitnehmer in Betracht, die parallel zu ihrer Beschäftigung eine hauptberuflich selbstständige Tätigkeit ausüben (vgl. hierzu Teil B Nr. 4 Buchstabe b auf Seite 13).

ja nein¹⁾

nein nein

nein nein

nein nein

Lohn- Sozial-
steuer- versich-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich-
pflichtig pflichtig

Beispiel A

Der Beitrag eines Arbeitnehmers in den alten Bundesländern zu seiner privaten Krankenversicherung beträgt im Januar 2024 800 € monatlich. Die Hälfte des tatsächlich gezahlten Beitrags beträgt somit 400 €. Da dieser Betrag niedriger ist als der ab 1. 1. 2024 geltende Höchstbetrag von 421,76 €, ist der Arbeitgeberzuschuss nur in Höhe von 400 € monatlich steuerfrei. Zahlt der Arbeitgeber einen höheren Arbeitgeberzuschuss (z. B. den Höchstbetrag von 421,76 €), ist der Differenzbetrag steuerpflichtig. Bei der Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses in Höhe von 421,76 € wären somit (421,76 € – 400 € =) 21,76 € steuerpflichtig. Die 50-Euro-Freigrenze für Sachbezüge ist nicht anwendbar, da es sich um eine Geldleistung des Arbeitgebers handelt.

Beispiel B

Der Beitrag eines Arbeitnehmers in den alten Bundesländern zu seiner privaten Krankenversicherung beträgt im Januar 2024 900 € monatlich. Der Arbeitgeber kann ab 1. 1. 2024 einen steuerfreien Arbeitgeberzuschuss nur in Höhe von 421,76 € monatlich zahlen. Zahlt er die Hälfte des monatlichen Beitrags (450 €), ist der Differenzbetrag steuerpflichtig. Steuerpflichtig wären also (450 € – 421,76 € =) 28,24 €. Die 50-Euro-Freigrenze für Sachbezüge ist nicht anwendbar, da es sich um eine Geldleistung handelt.

Für die Entwicklung des höchstmöglichen Beitragszuschusses bei **privat krankenversicherten** Arbeitnehmern ergibt sich seit 1.1.2020 folgende Übersicht:

Beitragszuschuss vom ... bis	alte und neue Bundesländer
ab 1.1.2020 bis 31.12.2020	367,97 €
ab 1.1.2021 bis 31.12.2021	384,58 €
ab 1.1.2022 bis 31.12.2022	384,58 €
ab 1.1.2023 bis 31.12.2023	403,99 €
ab 1.1.2024	421,76 €

Die in der Übersicht aufgeführten Beträge sind die gesetzlich festgelegten **Höchstzuschüsse**. Der Arbeitgeber muss jedoch nicht mehr als die Hälfte des tatsächlichen Krankenversicherungsbeitrags des privat versicherten Arbeitnehmers als Zuschuss gewähren.

Voraussetzung für die Steuerfreiheit des Arbeitgeberzuschusses ist es nicht, dass der private Versicherungsschutz einen bestimmten Mindestumfang hat, also sich auf **alle** Leistungen des Fünften Buches Sozialgesetzbuch erstreckt. Die Leistungen müssen weder hinsichtlich ihres Inhalts noch ihres Umfangs identisch mit den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung sein. Es genügt, wenn sie ihnen im Kerngehalt gleichen. Leistungsart ist nicht gleichzusetzen mit Leistungsumfang, Leistungshöhe und Leistungsinhalt. Daher sind auch höhere Beiträge infolge Absicherung zusätzlicher Leistungen wie Krankentagegeldversicherung in den Beitragszuschuss einzubeziehen. Die für Zwecke des Sonderausgabenabzugs bestehenden Regelungen der Krankenversicherungsbeitragsanteils-Ermittlungsverordnung bilden keine Grundlage für die Bemessung des Arbeitgeberzuschusses (R 3.62 Abs. 2 Nr. 3 Satz 5 LStR; vgl. zum Sonderausgabenabzug die Erläuterungen und Beispiele in Anhang 8a unter Nr. 5 Buchstabe c). Soweit der private Versicherungsschutz allerdings Leistungen umfasst, die der Art nach **nicht** zu den Leistungen des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gehören, bleibt der darauf entfallende Teil des Beitrags bei der Bemessung des Arbeitgeberzuschusses unberücksichtigt. Hierunter fallen z. B. Auslandsreisekrankenversicherungen und Sterbegeldversicherungen. Der Arbeitgeber darf Zuschüsse zu einer privaten Krankenversicherung des Arbeitnehmers nur dann steuerfrei lassen, wenn der Arbeitnehmer eine Bescheinigung des Versicherungsunternehmens vorlegt, in der bestätigt wird, dass die Voraussetzungen des § 257 Abs. 2a SGB V vorliegen und es sich bei den vertraglichen Leistungen um Leistungen im Sinne des SGB V handelt. Die Bescheinigung muss außerdem Angaben über die Höhe des für die vertraglichen Leistungen im Sinne des SGB V zu zahlenden

Versicherungsbeitrags enthalten. Der Arbeitgeber hat die Bescheinigung als Unterlage zum Lohnkonto aufzubewahren (R 3.62 Abs. 2 Nr. 3 Satz 11 LStR). Soweit der Arbeitgeber die steuerfreien Zuschüsse unmittelbar an den Arbeitnehmer auszahlt, hat der Arbeitnehmer die zweckentsprechende Verwendung durch eine Bescheinigung des Versicherungsunternehmens über die tatsächlichen Krankenversicherungsbeiträge nach Ablauf eines jeden Kalenderjahres nachzuweisen; der Arbeitgeber hat auch diese Bescheinigung als Unterlage zum Lohnkonto aufzubewahren. Kann der Nachweis nicht erbracht werden, sind die Leistungen des Arbeitgebers steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn. Frühestens ab dem 1.1.2026 sollen die für den steuerfreien Zuschuss erforderlichen Angaben über die privaten Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge dem Arbeitgeber als Lohnsteuerabzugsmerkmal zum elektronischen Abruf bereitgestellt werden.

Nach § 3 Nr. 62 EStG sind Ausgaben des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers steuerfrei, soweit der Arbeitgeber zu diesen z. B. aufgrund sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften verpflichtet ist. Zu den Zukunftssicherungsleistungen in diesem Sinne gehört auch der Zuschuss des Arbeitgebers zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 Abs. 1 und 2 SGB V. Zahlt der Arbeitgeber einen höheren Zuschuss, stellt der übersteigende Teil lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn und damit beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar. Hieraus war früher auch in Anlehnung an das Rundschreiben der Sozialversicherung vom 9.10.2000 (GMBl. 2000, S. 1175) – D II 2 – 220 707/22 – gefolgert worden, dass bei einem privat versicherten Arbeitnehmer nicht nur seine, sondern auch die Aufwendungen für seine privat krankenversicherten Angehörigen zu berücksichtigen sind, wenn diese im Falle der Krankenversicherungspflicht des Arbeitnehmers nach § 10 SGB V familienversichert wären. Dies galt auch dann, wenn sie bei einem anderen Unternehmen der privaten Krankenversicherung versichert waren. Darüber hinaus wurde unterstellt, dass auch ein Anspruch auf Beitragszuschuss nach § 257 Abs. 2 SGB V für Beiträge bestand, die der Ehegatte des privat versicherten Arbeitnehmers zu zahlen hätte, wenn dieser freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert wäre und bei einer fiktiven Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung des privat versicherten Arbeitnehmers in der gesetzlichen Krankenversicherung ein Anspruch auf Familienversicherung für den Ehegatten bestünde. Dementsprechend wurde auch ein Anspruch auf Beitragszuschuss nach § 257 Abs. 2 SGB V unterstellt, für Beiträge von freiwillig versicherten Kindern und sogar für die Beiträge von Kindern privat versicherter Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Krankenversicherung als Studenten oder Praktikanten nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 oder 10 SGB V versichert waren. Das Bundessozialgericht hat mit Urteil vom 20.3.2013 – B 12 KR 4/11 R – (USK 2013-8) entschieden, dass der Beitragszuschuss nach § 257 Abs. 2 SGB V eigenständig abgegrenzt ist und vom Wortlaut, Sinn und Zweck nur dann Beitragsaufwendungen des Ehegatten zuschussfähig sind, wenn dieser auch in der privaten Krankenversicherung versichert ist, vorausgesetzt, für den Familienangehörigen würde im Falle der fiktiven Versicherung des privat versicherten Arbeitnehmers in der gesetzlichen Krankenversicherung ein Anspruch auf Familienversicherung bestehen. **Für eine Ausdehnung des Beitragszuschusses auf Beitragsaufwendungen des Ehegatten, der freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung ist, bestehe kein Raum.** Aufgrund der durch das Bundessozialgericht vorgenommenen Abgrenzung besteht kein Anspruch auf Beitragszuschuss nach § 257 Abs. 2 SGB V für die Beiträge des freiwillig versicherten Ehegatten, der nach § 3 Nr. 62 EStG bzw. § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 erster Halbsatz SvEV¹⁾ begünstigt wäre. Dies

1) Die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) ist als Anhang 2 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

gilt auch für die Beiträge von freiwillig versicherten Kindern oder für Beiträge von Kindern, die als Studenten pflichtversichert sind. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger und die Finanzverwaltung folgen dieser Rechtsprechung.

Übersteigt das Arbeitsentgelt nur aufgrund von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt die Beitragsbemessungsgrenze und hat der Arbeitnehmer mindestens in Höhe des Höchstbeitrags eines freiwillig gesetzlich Versicherten Beiträge an seine private Krankenversicherung zu zahlen (16,3 % von 5175 € = 843,53 €), sind die Arbeitgeberzuschüsse aus Vereinfachungsgründen bis zum Höchstbetrag steuerfrei. Das bedeutet, dass in Fällen der Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze aufgrund von Sonderzuwendungen und der Zahlung von Beiträgen in entsprechender Höhe für jeden Monat der Beitragszuschuss des Arbeitgebers bis zum Höchstbetrag lohnsteuerfrei bleibt. Damit ist die Steuerfreiheit des Höchstzuschusses auch gewährleistet, wenn der laufende Arbeitslohn die Beitragsbemessungsgrenze nicht erreicht (R 3.62 Abs. 2 Nr. 3 Satz 6 i. V. m. Nr. 2 Satz 3 LStR).

d) Beitragszuschuss zur Krankenversicherung für Bezieher von Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld

Soweit bei Beziehern von Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld ein fiktives Arbeitsentgelt maßgebend ist (vgl. die Stichwörter „Kurzarbeitergeld“ und „Saison-Kurzarbeitergeld“), bleiben die Arbeitgeberzuschüsse in voller Höhe steuerfrei (R 3.62 Abs. 2 Nr. 2 Satz 2 LStR).

e) Nachweispflichten bei ausländischen Versicherungen

Die für die Steuerfreiheit erforderliche gesetzliche Verpflichtung für eine Zukunftssicherungsleistung des Arbeitgebers ergibt sich für den Arbeitgeberzuschuss zu einer privaten Krankenversicherung aus den Vorschriften des SGB V (§ 257 Abs. 2 Satz 1 SGB V). Diese sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften sind auch bei Arbeitnehmern anzuwenden, die eine Krankenversicherung bei einem Versicherungsunternehmen abgeschlossen haben, das seinen Sitz in einem anderen Land der **Europäischen Union** hat. Das Vorliegen der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers aufgrund sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften zur Bezuschussung ist allerdings vom Arbeitnehmer nachzuweisen.

Nach den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften (§ 257 Abs. 2a Satz 2 SGB V) hat der Arbeitnehmer als Versicherungsnehmer dem Arbeitgeber jeweils nach Ablauf von drei Jahren eine Bescheinigung des Versicherungsunternehmens vorzulegen, dass die Aufsichtsbehörde dem Versicherungsunternehmen bestätigt, dass es die Versicherung, die Grundlage des Versicherungsvertrags ist, nach den entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen betreibt. Die Vorlage einer solchen Bescheinigung ist aber laut Bundesfinanzhof nicht Voraussetzung für die Steuerfreiheit des Arbeitgeberzuschusses. Der Nachweis des Vorliegens der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften kann auch durch die Vorlage anderer Unterlagen erfolgen. Im Streitfall lehnte der Bundesfinanzhof allerdings die Steuerfreiheit eines Arbeitgeberzuschusses zu einer **privaten** Krankenversicherung in den **Niederlanden** ab, da der Arbeitnehmer keinerlei Unterlagen vorgelegt hatte, woraus sich das Vorliegen der gesetzlichen Verpflichtung aufgrund sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften für einen steuerfreien Arbeitgeberzuschuss ergab (BFH-Urteil vom 22.7.2008, BStBl. II S. 894).

Zur Steuerfreiheit der Zuschüsse des Arbeitgebers zu einer ausländischen **gesetzlichen** Krankenversicherung vgl. das Stichwort „Zukunftssicherung“ unter Nr. 5 Buchstabe a.

Arbeitgeberzuschuss zur Pflegeversicherung

Neues auf einen Blick:

Der Arbeitgeberzuschuss zur Pflegeversicherung beträgt ab 1. 1. 2024 **87,98 €** monatlich. In **Sachsen** beträgt der Beitragszuschuss **62,10 €** monatlich.

Der Beitragsabschlag in der sozialen Pflegeversicherung für Eltern mit mehreren Kindern (vgl. dieses Stichwort) wirkt sich auf die Höhe des Arbeitgeberzuschusses nicht aus, da der Abschlag ausschließlich den **Arbeitnehmeranteil** betrifft.

Gliederung:

1. Allgemeines
2. Freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung
3. Privat versicherte Arbeitnehmer
4. Beitragszuschuss für die Bezieher von Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld
5. Beitragszuschlag für Kinderlose

1. Allgemeines

Arbeitnehmer, die aufgrund der Höhe ihres Arbeitsentgelts krankenversicherungsfrei sind, erhalten von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag (vgl. das Stichwort „Arbeitgeberzuschuss zur Krankenversicherung“). Dieser Grundsatz ist für die Pflegeversicherung übernommen worden.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gewährung eines Zuschusses zu den Beiträgen zur Pflegeversicherung ist in § 61 SGB XI geregelt. Hiernach erhalten folgende Arbeitnehmer einen Beitragszuschuss:

- Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert sind.
- Arbeitnehmer, die nach den Vorschriften des Pflegeversicherungsgesetzes verpflichtet sind, eine private Pflegeversicherung abzuschließen.

Arbeitnehmer, die zwar diese Voraussetzungen erfüllen, die aber nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit und Pflege Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben, **erhalten keinen Beitragszuschuss**. An die Stelle des Zuschusses tritt in diesen Fällen die Beihilfe oder Heilfürsorge des Dienstherrn zu den Aufwendungen aus Anlass der Pflege.

Zur Zahlung eines Beitragszuschusses für Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften vgl. das Stichwort „Gesellschafter-Geschäftsführer“ unter Nr. 2.

2. Freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung

Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert sind, sind nach § 20 Abs. 3 SGB XI in der sozialen Pflegeversicherung pflichtversichert. Soweit diese pflegeversicherungspflichtigen Arbeitnehmer einer Krankenkasse angehören, wird die Pflegeversicherung grundsätzlich bei der bei dieser Krankenkasse errichteten Pflegekasse durchgeführt. Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert sind, können jedoch auf Antrag von der (Pflege-)Versicherungspflicht befreit werden, wenn sie nachweisen, dass sie bei einem privaten Versicherungsunternehmen gegen Pflegebedürftigkeit versichert sind. In beiden Fällen besteht ein Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss (§ 61 Abs. 1 SGB XI) in Höhe der Hälfte der Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung, die für einen kranken- und pflegeversicherungspflichtigen Arbeitnehmer bei der Pflegekasse, die bei der Krankenkasse errichtet ist, bei der die freiwillige Mitgliedschaft besteht, zu

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

bezahlen wären. Dieser Arbeitgeberzuschuss ist nach § 3 Nr. 62 Satz 1 EStG steuer- und beitragsfrei.

nein nein

Der Beitragsatz beträgt seit 1.7.2023 bundeseinheitlich 1,7 % (3,4 % : 2). Die Beitragsabschläge vom zweiten bis zum fünften Kind kommen den Arbeitnehmern zugute und haben auf die Höhe des Arbeitgeberzuschusses keine Auswirkung.

Beispiel

Das monatliche Arbeitsentgelt eines Arbeitnehmers beträgt im Mai 2024	5 500,— €
davon sind sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern beitragspflichtig:	5 175,— €
Der Arbeitgeber hat im Mai 2024 sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern folgenden Beitragszuschuss zu zahlen:	
1,7 % von 5 175 €	87,98 €
Zahlt der Arbeitgeber mehr als diesen Betrag, ist der übersteigende Teil steuer- und beitragspflichtig.	

Ist der Arbeitnehmer in **Sachsen** tätig, bestand bis zum 30.6.1996 kein Anspruch auf einen Beitragszuschuss, da Sachsen keinen gesetzlichen Feiertag, der stets auf einen Werktag fällt, abgeschafft hat. Somit wäre im Falle des Vorliegens von Pflegeversicherungspflicht kein Arbeitgeberanteil zu zahlen gewesen. Aufgrund der nachfolgenden Erhöhung der Beitragssätze muss jedoch auch in Sachsen bereits seit vielen Jahren ein Beitragszuschuss des Arbeitgebers gezahlt werden, der jedoch wegen des nicht abgeschafften Feiertags um 0,5 % niedriger ist. Für 2024 ergibt sich ein maximaler monatlicher Beitragszuschuss von 1,2 % von 5175 € = **62,10 €**.

Übersteigt das Arbeitsentgelt nur aufgrund von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt die Beitragsbemessungsgrenze und hat der Arbeitnehmer deshalb für jeden Monat die Höchstbeiträge an die Kranken- und Pflegekasse zu zahlen, sind die Arbeitgeberzuschüsse aus Vereinfachungsgründen bis zum Höchstbetrag steuerfrei. Das bedeutet, dass in Fällen der Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze aufgrund von Sonderzuwendungen und der Zahlung des Höchstbeitrages für jeden Monat der Beitragszuschuss des Arbeitgebers bis zum Höchstbetrag lohnsteuerfrei bleibt. Damit ist die Steuerfreiheit des Höchstzuschusses auch gewährleistet, wenn der laufende Arbeitslohn die Beitragsbemessungsgrenze nicht erreicht.

3. Privat versicherte Arbeitnehmer

Personen, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, sind nach § 23 Abs. 1 SGB XI verpflichtet, sich bei diesem Unternehmen, nach § 23 Abs. 2 SGB XI wahlweise auch bei einem anderen privaten Versicherungsunternehmen, gegen das Risiko der Pflegebedürftigkeit abzusichern. Sie erhalten nach § 61 Abs. 2 SGB XI einen Arbeitgeberzuschuss, wenn sie für sich und ihre Angehörigen Vertragsleistungen beanspruchen können, die nach Art und Umfang den Leistungen der sozialen Pflegeversicherung entsprechen; das Versicherungsunternehmen hat dem Arbeitnehmer eine diesbezügliche Bescheinigung auszuhändigen. Der Zuschuss ist in der Höhe begrenzt auf den Betrag, der als Arbeitgeberanteil bei Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung zu zahlen wäre; höchstens erhält der Arbeitnehmer die Hälfte des Betrags, den er für seine soziale Pflegeversicherung tatsächlich aufwendet. Dieser Zuschuss ist steuer- und beitragsfrei.

nein nein

Beispiel A

Der Beitrag zur privaten Pflegeversicherung beträgt im Mai 2024 monatlich 200 €. Im Fall der Versicherungspflicht würde der Arbeitgeberanteil 1,7 % von 5175 € = 87,98 € betragen. Zahlt der Arbeitgeber als Beitragszuschuss die Hälfte des tatsächlichen Beitrags, also 100 €, sind (100 € – 87,98 € =) 12,02 € steuer- und beitragspflichtig. Die 50-Euro-Freigrenze für Sachbezüge ist nicht anwendbar, da es sich um eine Geldzahlung des Arbeitgebers handelt.

Beispiel B

Der Beitrag zur privaten Pflegeversicherung beträgt im Mai 2024 monatlich 100 €. Als Zuschuss kann der Arbeitgeber höchstens die Hälfte des tatsächlich gezahlten Beitrags steuer- und beitragsfrei zahlen. Dies sind monatlich 50 €. Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Betrag als Beitragszuschuss, den er bei einer Versicherungspflicht des Arbeitnehmers als Arbeitgeberanteil zahlen müsste, sind (87,98 € – 50 € =) 37,98 € steuer- und beitragspflichtig. Die 50-Euro-Freigrenze für Sachbezüge ist nicht anwendbar, da es sich um eine Geldzahlung des Arbeitgebers handelt.

Ist der Arbeitnehmer in Sachsen tätig, beträgt der Beitragszuschuss 1,2 % von 5175 € = 62,10 €, höchstens jedoch die Hälfte des Pflegeversicherungsbeitrages.

Der Zuschuss für eine private Pflegeversicherung wird nur dann gezahlt, wenn das Versicherungsunternehmen

- die Pflegeversicherung nach Art der Lebensversicherung betreibt,
- sich verpflichtet, den überwiegenden Teil der Überschüsse, die sich aus dem selbst abgeschlossenen Versicherungsgeschäft ergeben, zugunsten der Versicherten zu verwenden,
- die Pflegeversicherung nur zusammen mit der Krankenversicherung, nicht zusammen mit anderen Versicherungssparten betreibt.

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber seine Zuschussberechtigung durch Vorlage einer Versicherungsbescheinigung nachzuweisen. Diese darf nur dann ausgestellt werden, wenn die zuständige Aufsichtsbehörde dem Versicherungsunternehmen bestätigt hat, dass es die Versicherung, die Grundlage des Versicherungsvertrages ist, nach den vorgenannten Voraussetzungen betreibt (§ 61 Abs. 6 SGB XI).

Zahlt der Arbeitgeber die steuerfreien Zuschüsse unmittelbar an den Arbeitnehmer aus, hat der Arbeitnehmer die zweckentsprechende Verwendung durch eine Bescheinigung des Versicherungsunternehmens über die tatsächlichen Pflege-Pflichtversicherungsbeiträge nach Ablauf eines jeden Kalenderjahres nachzuweisen; der Arbeitgeber hat auch diese Bescheinigung als Unterlage zum Lohnkonto aufzubewahren (R 3.62 Abs. 2 Nr. 3 Satz 12 LStR). Kann der Nachweis nicht erbracht werden, sind die Leistungen des Arbeitgebers steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn. Frühestens ab dem Jahr 2026 sollen die heutigen Papierbescheinigungen durch einen Datenaustausch zwischen Versicherungsunternehmen, Finanzverwaltung und Arbeitgeber ersetzt werden.

Übersteigt das Arbeitsentgelt nur aufgrund von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt die Beitragsbemessungsgrenze und hat der Arbeitnehmer deshalb für jeden Monat die Höchstbeiträge an die Kranken- und Pflegekasse zu zahlen, sind die Arbeitgeberzuschüsse aus Vereinfachungsgründen bis zum Höchstbetrag steuerfrei. Das bedeutet, dass in Fällen der Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze aufgrund von Sonderzuwendungen und der Zahlung des Höchstbeitrages für jeden Monat der Beitragszuschuss des Arbeitgebers bis zum Höchstbetrag lohnsteuerfrei bleibt. Damit ist die Steuerfreiheit des Höchstzuschusses auch gewährleistet, wenn der laufende Arbeitslohn die Beitragsbemessungsgrenze nicht erreicht.

4. Beitragszuschuss für die Bezieher von Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld

Soweit bei Beziehern von Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld ein fiktives Arbeitsentgelt maßgebend ist (vgl. die Stichwörter „Kurzarbeitergeld“ und „Saison-Kurzarbeitergeld“), bleiben die Arbeitgeberzuschüsse in voller Höhe steuerfrei (R 3.62 Abs. 2 Nr. 2 Satz 2 LStR).

5. Beitragszuschlag für Kinderlose

Der Beitragszuschlag zur sozialen Pflegeversicherung für Kinderlose (vgl. dieses Stichwort) beträgt seit 1.7.2023 0,6 % und ist nicht zuschussfähig. Weder Arbeitgeber

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

noch sonstige Zuschussstellen (z. B. Rentenversicherungsträger) müssen einen Zuschuss zum Zuschlag zahlen. Ein etwaig vom Arbeitgeber dennoch hierfür gezahlter Zuschuss ist steuer- und beitragspflichtig.

ja ja

Arbeitnehmer

Zum Begriff „Arbeitnehmer“ vgl. Teil A, Nr. 3 auf Seite 6.

Arbeitnehmerfinanzierte Pensionszusage

Gliederung:

1. Allgemeines
2. Arbeitnehmerfinanzierte Pensionszusage als Teil der betrieblichen Altersversorgung
3. Voraussetzungen für eine Entgeltumwandlung zugunsten einer Pensionszusage
 - a) Fälle, in denen ein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung besteht
 - b) Höhe des Anspruchs auf Entgeltumwandlung
 - c) Tarifvorrang schließt Anspruch auf Entgeltumwandlung aus
 - d) Entgeltumwandlungen zugunsten einer Pensionszusage auf freiwilliger Basis
4. Betriebliche Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes
 - a) Allgemeines
 - b) Begriff der betrieblichen Altersversorgung
 - c) Vererblichkeit der Versorgungsanwartschaften
 - d) Pensionszusage nur für den Arbeitnehmer persönlich
5. Verwendung von Wertguthaben auf Arbeitszeitkonten zugunsten einer Pensionszusage
6. Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von arbeitnehmerfinanzierten Pensionszusagen

1. Allgemeines

Unter arbeitnehmerfinanzierten Pensionszusagen (sog. **Direktzusage**) werden Modelle verstanden, nach denen der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Betriebsrente zusagt, die Mittel zur Sicherung dieser Zusage aber vom Arbeitnehmer ganz oder teilweise durch eine Minderung des vertraglich vereinbarten Gehalts aufgebracht werden (vgl. auch die Erläuterungen beim Stichwort „Gehalts-umwandlung“). Der Vorteil liegt darin, dass durch die Minderung hoch besteuert Aktivbezüge eine zum Teil erhebliche Steuerersparnis eintritt, während die später zufließende Betriebsrente als Arbeitslohn in Form eines Versorgungsbezugs wegen des niedrigeren Einkommens im Ruhestand geringer besteuert wird (sog. nachgelagerte Besteuerung, vgl. dieses Stichwort). Die tatsächliche steuerliche Belastung im Alter kann jedoch niemand vorher-sagen.

Beispiel

Der Arbeitnehmer vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass das monatliche Gehalt von 9000 € auf 8000 € herabgesetzt wird und dafür eine entsprechende **Pensionszusage** gewährt wird. Der Arbeitnehmer entzieht damit 1000 € der progressiven Besteuerung (vgl. die Tabelle zu den Grenzsteuersätzen beim Stichwort „Tarifaufbau“ unter Nr. 6 auf Seite 902) und erhält hierfür eine Altersversorgung, die erst bei der Auszahlung – mit dem dann meist geringeren Steuersatz – versteuert werden muss. Beim Arbeitgeber führt dieses Modell zu einer erheblichen Liquiditätsverbesserung, wobei die Bildung der gewinnmindernden Pensionsrückstellung nach § 6a EStG unverändert erhalten bleibt.

Pensionszusagen sind im Grunde genommen Zukunfts-sicherungsleistungen des Arbeitgebers für seine Arbeitneh-mer. Auf die grundsätzlichen Ausführungen und das Ab-grenzungsschema zur Steuerpflicht von Zukunfts-sicherungsleistungen beim Stichwort „Zukunfts-sicherung“ unter

Nr. 1 auf Seite 1054 wird deshalb Bezug genommen. Wegen der besseren Übersicht erfolgt die Erläuterung von **arbeitnehmerfinanzierten** Pensionszusagen unter einem eigenen Stichwort, weil hierfür besondere Verwaltungs-anweisungen und Sonderregelungen zu beachten sind.

2. Arbeitnehmerfinanzierte Pensionszusage als Teil der betrieblichen Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung umfasst fünf Durchfüh-rungswege, nämlich

- Beiträge zu **Pensionskassen**,
- Beiträge zu **Pensionsfonds**,
- Beiträge zu einer **Direktversicherung**,
- **Pensionszusage** (Direktzusage) und
- Beiträge zu **Unterstützungskassen**.

Aus lohnsteuerlicher Sicht ist zu unterscheiden zwischen den Formen der betrieblichen Altersversorgung, die **sofort zufließenden Arbeitslohn** darstellen und denjenigen Formen der betrieblichen Altersversorgung, bei denen erst die künftig zufließenden **Versorgungsleistungen als Ar-beitslohn** besteuert werden (sog. nachgelagerte Besteue-rung). Denn die Beantwortung der Frage, ob Aufwendun-gen für eine betriebliche Altersversorgung gegenwärtig zufließender Arbeitslohn des Arbeitnehmers sind oder nicht, ist für die steuerliche Behandlung der späteren Lei-stungen aus dieser betrieblichen Altersversorgung von ent-scheidender Bedeutung. Sind die Ausgaben **für** die be-triebliche Altersversorgung gegenwärtig zufließender Ar-beitslohn, können die späteren Leistungen **aus** der betrieblichen Altersversorgung **kein Arbeitslohn** sein; denn sie beruhen, zumindest teilweise, auf eigenen Bei-tragsleistungen (nämlich dem Arbeitslohn) des Arbeitneh-mers. Lösen die Ausgaben **für** die betriebliche Altersver-sorgung dagegen keinen Zufluss von Arbeitslohn aus, sind die späteren Leistungen **aus** der Zukunfts-sicherung **steuerpflichtiger Arbeitslohn**, und zwar auch dann, wenn sie von einer selbstständigen Versorgungseinrich-tung erbracht werden.

Wendet man diese Grundsätze auf die fünf Durchfüh-rungswege der betrieblichen Altersversorgung an, gilt Fol-gendes:

Die Gewährung einer **Pensionszusage** und die damit ver-bundene Bildung einer Pensionsrückstellung in der Bilanz des Unternehmens lösen keine Lohnsteuerpflicht beim Arbeitnehmer aus (vgl. auch BFH-Urteil vom 20.7.2005, BStBl. II S. 890 für Zuführungen zu einer Versorgungs-rückstellung).

nein nein

Die späteren Versorgungsleistungen (Betriebsrenten) ge-hören zum steuerpflichtigen Arbeitslohn (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG).

ja nein¹⁾

Für Beiträge des Arbeitgebers zu einer **Unterstützungskasse** gilt das Gleiche wie für die Gewährung einer Pensi-onszusage (vgl. das Stichwort „Unterstützungskasse“).

Bei den übrigen drei Durchführungsweegen der betriebl-ichen Altersversorgung, also bei Beiträgen zu **Direktver-sicherungen**, **Pensionskassen** oder **Pensionsfonds** liegt gegenwärtig zufließender Arbeitslohn vor, der aller-dings nach § 3 Nr. 63 EStG in bestimmtem Umfang steu-erfrei ist bzw. bei Beiträgen zu einer Direktversicherung und Pensionskassen unter bestimmten Voraussetzungen pauschal mit 20 % besteuert werden kann (vgl. die Stich-wörter „Direktversicherung“, „Pensionsfonds“, „Pensions-kasse“ und „Zukunfts-sicherung“). Nachfolgend wird nur ein Durchführungs-weg der betrieblichen Altersversorgung er-läutert, und zwar der spezielle Weg der **arbeitnehmer-finanzierten** Pensionszusage. Die Pensionszusage ganz allgemein ist unter diesem Stichwort dargestellt.

1) Wegen der Krankenversicherungspflicht von Betriebsrenten vgl. Teil B Nr. 12 auf Seite 24.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

3. Voraussetzungen für eine Entgeltumwandlung zugunsten einer Pensionszusage

a) Fälle, in denen ein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung besteht

Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, haben einen individuellen **Anspruch** auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG)¹⁾. Das bedeutet, dass diese Arbeitnehmer die Umwandlung eines Teils ihres künftigen Arbeitslohns zugunsten einer betrieblichen Versorgungsanwartschaft verlangen können. Auch der GmbH-Geschäftsführer kann hiernach in die betriebliche Altersversorgung mit einbezogen werden. Einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung hat er jedoch nur dann, wenn er **nicht beherrschend** ist. Zwar sind sowohl der beherrschende als auch der nicht beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer aus steuerrechtlicher Sicht Arbeitnehmer. Aber nur der nicht beherrschende GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer ist in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert (vgl. das Stichwort „Gesellschafter-Geschäftsführer“ besonders unter Nr. 1).

b) Höhe des Anspruchs auf Entgeltumwandlung

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht in Höhe von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung. In 2024 sind dies 4 % von 90 600 € = 3624 € jährlich (302 € monatlich) und zwar unabhängig von der jeweiligen Höhe des individuellen Arbeitslohns. Macht der Arbeitnehmer seinen Entgeltumwandlungsanspruch geltend, muss er jedoch jährlich mindestens einen Betrag in Höhe von $\frac{1}{160}$ der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV, in 2024 also $\frac{1}{160}$ von 42 420 € = 265,13 € für seine betriebliche Altersversorgung verwenden. Außerdem kann der Arbeitgeber verlangen, dass während eines laufenden Kalenderjahres gleich bleibende Beträge verwendet werden.

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist **ausgeschlossen**, soweit bereits vor dem 1.1.2002 eine durch Entgeltumwandlung finanzierte Zusage auf betriebliche Altersversorgung bestand. Bereits vor diesem Zeitpunkt bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen werden also auf die 4 %-Grenze angerechnet. Klassische Versorgungszusagen, das heißt rein **arbeitgeberfinanzierte** Zusagen, schließen hingegen den Anspruch auf Entgeltumwandlung nicht aus.

c) Tarifvorrang schließt Anspruch auf Entgeltumwandlung aus

Ein Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht nicht, soweit der Entgeltanspruch auf einem Tarifvertrag beruht und der Tarifvertrag nicht ausdrücklich eine Entgeltumwandlung zugunsten von betrieblicher Altersversorgung vorsieht oder zumindest durch Betriebsvereinbarung oder Einzeltarifvertrag zulässt (**Öffnungsklausel**). Dieser Tarifvorrang (§ 20 Abs. 1 BetrAVG)¹⁾ ist auch bei bestehenden Tarifverträgen zu beachten. Liegt eine beiderseitige Tarifbindung oder ein sog. allgemeinverbindlicher Tarifvertrag vor und besteht keine tarifliche Öffnungsklausel, kann somit nur übertarifliches Entgelt Gegenstand des Entgeltumwandlungsanspruchs sein. Die Tarifverträge enthalten jedoch regelmäßig zumindest eine solche Öffnungsklausel.

Zum Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung vgl. auch ausführlich die Erläuterungen in Anhang 6 unter Nr. 13 auf Seite 1173.

d) Entgeltumwandlungen zugunsten einer Pensionszusage auf freiwilliger Basis

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auch frei vereinbaren, **künftige** Ansprüche auf Arbeitslohn zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung herabzusetzen (sog. Umwandlung in eine wertgleiche Anwartschaft auf Ver-

sorgungsleistungen, § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG¹⁾). Bei der Vereinbarung, welche Teile des künftigen Arbeitslohns herabgesetzt werden sollen, sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Grundsatz frei. Die Herabsetzung kann für laufenden Arbeitslohn oder auch für Einmal- und/oder Sonderzahlungen vereinbart werden.

Die Herabsetzung von Arbeitslohn (laufender Arbeitslohn, Einmal- und Sonderzahlungen) zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung wird von der Finanzverwaltung²⁾ steuerlich auch dann als Entgeltumwandlung anerkannt, wenn die Gehaltsänderungsvereinbarung **bereits erdiente, aber noch nicht fällig** gewordene Anteile umfasst. Dies gilt auch, wenn eine Einmal- oder Sonderzahlung einen Zeitraum von mehr als einem Jahr betrifft.

Beispiel A

Ein Arbeitnehmer vereinbart am 10.11.2024 mit seinem Arbeitgeber die Herabsetzung seiner am 30.11.2024 fällig werdenden Tantieme für 2023 um 50 % zugunsten einer Pensionszusage.

Die Tantieme 2023 ist nur noch zur Hälfte als Arbeitslohn (sonstiger Bezug) im November 2024 der Lohnsteuer zu unterwerfen. Am 10.11.2024, als die Vereinbarung getroffen wurde, war die Tantieme 2023 zwar bereits erdient, aber noch nicht fällig. Die Gehaltsänderungsvereinbarung wird daher steuerlich als Entgeltumwandlung zugunsten einer Pensionszusage anerkannt.³⁾

Beispiel B

Der laufende Arbeitslohn des Arbeitnehmers wird jeweils am Ende eines Monats fällig.

Die Versorgungsvereinbarung zugunsten einer Pensionszusage wird am 13.1.2024 abgeschlossen. Zur Finanzierung soll das laufende Monatsgehalt verwendet werden.

Die Gehaltsumwandlung kann sich erstmals auf die laufenden Bezüge des Monats Januar 2024 beziehen.

Bei einer Herabsetzung des laufenden Arbeitslohns ist es steuerlich unschädlich, wenn der bisherige ungekürzte Arbeitslohn weiterhin Bemessungsgrundlage für künftige Erhöhungen des Arbeitslohns oder andere Arbeitgeberleistungen (wie z. B. Weihnachtsgeld, Tantieme, Jubiläumsumwendungen, betriebliche Altersversorgung) bleibt, die Gehaltsumwandlung zeitlich begrenzt oder vereinbart wird, dass der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber sie für künftigen Arbeitslohn einseitig ändern können.²⁾

Selbst eine mögliche **arbeitsrechtliche Unwirksamkeit** der getroffenen Vereinbarung, z. B. wegen eines Verstoßes gegen den Tarifvorrang (vgl. vorstehend unter Buchstabe c), wäre steuerlich unbeachtlich, soweit und solange Arbeitnehmer und Arbeitgeber einvernehmlich handeln und das wirtschaftliche Ergebnis der Vereinbarung eintreten und bestehen lassen (§ 40, § 41 Abs. 1 AO).

4. Betriebliche Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes

a) Allgemeines

Voraussetzung für die steuerliche Anerkennung der Entgeltumwandlung ist, dass Versorgungsleistungen im Sinne des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) zugesagt werden. Abzugrenzen sind hiervon insbesondere **reine Sparvorgänge**, die lediglich eine Ansammlung von Vermögenswerten ggf. mit Wertsteigerung jedoch ohne Abdeckung eines biometrischen Risikos zum Ziel haben. Eine solche Gehaltsumwandlung führt in diesen Fällen allenfalls zur Begründung einer Darlehensforderung gegen den Arbeitgeber. Bei Vereinbarungen dieser Art liegt nämlich regelmäßig eine Lohnverwendungsabrede vor, die zur Folge hat, dass der Arbeitslohn im Zeitpunkt der ursprünglich

1) Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) ist als Anhang 13 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

2) BMF-Schreiben vom 12.8.2021 (BStBl I S. 1050, 1054, Randnummer 9 bis 13), ergänzt durch BMF-Schreiben vom 18.3.2022 (BStBl I S. 333). Das BMF-Schreiben ist als Anhang 13c im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

vereinbarten Fälligkeit zufließt (BFH-Urteil vom 20.8.1997, BStBl. II S. 667).

b) Begriff der betrieblichen Altersversorgung

Um eine betriebliche Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) handelt es sich nur dann, wenn der Arbeitgeber mindestens **ein biometrisches Risiko (Alter, Tod, Invalidität)** übernimmt und Ansprüche auf Versorgungsleistungen erst mit dem Eintritt des biologischen Ereignisses fällig werden. Dies ist bei der Altersversorgung das altersbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, bei der Hinterbliebenenversorgung der Tod des Arbeitnehmers und bei der Invaliditätsversorgung der Invaliditätseintritt. Als Untergrenze für betriebliche Altersversorgungsleistungen bei einem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gilt das **60. Lebensjahr**. Ein früherer Zeitpunkt kann bei Berufsgruppen in Betracht kommen, bei denen schon vor dem 60. Lebensjahr Altersversorgungsleistungen üblich sind (z. B. bei Piloten). Ob solche Ausnahmefälle aufgrund berufsspezifischer Besonderheiten vorliegen, prüft die Finanzverwaltung anhand von Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung (= abschließende Aufzählung). Hat der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Auszahlung zwar das 60. Lebensjahr erreicht,¹⁾ aber seine berufliche Tätigkeit noch nicht beendet, ist dies lohnsteuerlich unschädlich;²⁾ die bilanzielle Behandlung beim Arbeitgeber bei den Durchführungswegen Direktzusage (Pensionszusage) und Unterstützungskasse ist gesondert zu prüfen. **Für Versorgungszusagen, die nach dem 31.12.2011 erteilt werden, tritt an die Stelle des 60. Lebensjahres das 62. Lebensjahr.**

Auf die **Zahlungsweise der Altersversorgungsleistungen** (lebenslange Rentenzahlung, befristete Zahlung, Einmalzahlung, Ratenzahlung) kommt es bei den internen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung (Pensions-/Direktzusage, Unterstützungskasse) nicht an. Etwaige Ratenzahlungen an den Arbeitnehmer selbst sind als steuerpflichtiger nachträglicher Arbeitslohn (§ 19 Abs. 1 EStG) bzw. bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen als begünstigte Versorgungsbezüge (§ 19 Abs. 2 EStG) zu behandeln (vgl. hierzu auch das Stichwort „Versorgungsbezüge, Versorgungsfreibetrag“). Werden die Altersversorgungsleistungen nicht laufend, sondern in einer Summe gezahlt, handelt es sich um Arbeitslohn für mehrere Jahre (vgl. dieses Stichwort), der bei einer Zusammenballung bis auf Weiteres im Lohnsteuerabzugsverfahren durch den Arbeitgeber unter Anwendung der sog. **Fünftelregelung** ermäßigt besteuert werden kann. Die Gründe für eine Kapitalisierung sind unerheblich. Bei Teilkapitalauszahlungen ist das Erfordernis der Zusammenballung aber grundsätzlich nicht erfüllt. Eine Anwendung der Fünftelregelung kommt für diese Zahlungen, sofern es sich nicht ausnahmsweise um eine geringfügige Teilleistung handelt, nicht in Betracht.³⁾ Werden nach dem Tod des Arbeitnehmers weitere Raten der Altersversorgungsleistung an seine Erben gezahlt, die zugleich Hinterbliebene im nachfolgenden Sinne sind, liegen auch bei diesen begünstigte Versorgungsbezüge vor. Erfolgt die Auszahlung der restlichen Raten der Altersversorgungsleistung an Personen, die keine Hinterbliebenen des Arbeitnehmers im nachfolgenden Sinne sind, handelt es sich um die Zahlung von nachträglichem Arbeitslohn (§ 19 Abs. 1 EStG) und nicht um Versorgungsbezüge (§ 19 Abs. 2 EStG; R 19.8 Abs. 3 Satz 2 LStR). Zu der erforderlichen Auszahlungsform der Versorgungsleistung für eine Steuerfreiheit der als Arbeitslohn zu behandelnden Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung bei den Durchführungswegen Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung in der Ansparphase vgl. Anhang 6 Nr. 5 Buchstabe b auf Seite 1159.

Beispiel

Arbeitnehmer A erhält den Kapitalwert seiner betrieblichen Altersversorgung (100.000 €) seit 2021 in zehn Jahresraten jeweils zum 1.7.

eines Jahres ausgezahlt. Ende 2023 ist A verstorben. Die Jahresraten ab 1.7.2024 erhält sein Neffe als Alleinerbe.

Der Neffe erhält für die restlichen, von ihm als Arbeitslohn zu versteuernden Teilkapitalauszahlungen ab 1.7.2024 keinen Versorgungsfreibetrag und Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag, da es sich um einen nicht versorgungsberechtigten Erben handelt.

Von einer **Hinterbliebenenversorgung** geht die Finanzverwaltung aus bei Leistungen an die Witwe des Arbeitnehmers bzw. den Witwer der Arbeitnehmerin, die steuerlich zu berücksichtigenden Kinder (inklusive Pflegekind, Enkelkind und [faktisches] Stiefkind), den früheren Ehegatten oder die Lebensgefährtin bzw. den Lebensgefährten (vgl. auch Anhang 6 Nr. 1 auf Seite 1155). Die Möglichkeit, andere als die vorgenannten Personen als Begünstigte für den Fall des Todes des Arbeitnehmers zu benennen, führt steuerrechtlich dazu, dass es sich nicht mehr um eine Hinterbliebenenversorgung handelt, sondern von einer Vererblichkeit der Anwartschaften auszugehen ist (vgl. die Erläuterungen unter dem nachfolgenden Buchstaben c). Handelt es sich bei der begünstigten Person um die **Lebensgefährtin bzw. den Lebensgefährten** gilt zudem nach Auffassung der Finanzverwaltung⁴⁾ Folgendes:

Der Begriff der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten ist als Oberbegriff zu verstehen, der auch die gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft mit erfasst. Ob eine gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft eingetragen wurde oder nicht, ist dabei zunächst unerheblich. Für Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft besteht allerdings die Besonderheit, dass sie einander nach § 5 Lebenspartnerschaftsgesetz zum Unterhalt verpflichtet sind. Insoweit liegt eine mit der zivilrechtlichen Ehe vergleichbare Partnerschaft vor (zur steuerlichen Gleichstellung von Ehen und Lebenspartnerschaften vgl. auch die Generalklausel in § 2 Abs. 8 EStG). Handelt es sich dagegen um eine andere Form der nicht ehelichen Lebensgemeinschaft, muss anhand der im BMF-Schreiben vom 25. Juli 2002 (BStBl. I S. 706) genannten Voraussetzungen geprüft werden, ob diese als Hinterbliebenenversorgung anerkannt werden kann. Ausreichend ist dabei regelmäßig, dass spätestens zu Beginn der Auszahlungsphase der Hinterbliebenenleistung eine schriftliche Versicherung des Arbeitnehmers vorliegt, in der neben der geforderten namentlichen Benennung des/der Lebensgefährten/-in bestätigt wird, dass eine gemeinsame Haushaltsführung besteht.

Für den **Prüfungszeitpunkt** einer steuerlich **begünstigten Hinterbliebenenversorgung** gilt Folgendes: Die Versorgungsregelung (Satzung, allgemeine Versicherungsbedingungen oder Ähnliches) muss bei Erteilung oder Änderung der Versorgungszusage allgemein vorsehen, dass eine Hinterbliebenenleistung nur an den (früheren) Ehegatten, die Kinder oder Lebensgefährten im vorstehend beschriebenen Sinne möglich ist. Ob die Voraussetzungen zumindest eines begünstigten Hinterbliebenen im Einzelfall erfüllt sind, ist dann im Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung der Hinterbliebenenleistung vom Arbeitgeber bzw. vom Versorgungsträger zu prüfen.

1) Nach § 187 Abs. 2 Satz 2 in Verbindung mit § 188 Abs. 2 BGB wird das 59. Lebensjahr mit Ablauf des Tages vollendet, der dem 59. Geburtstag vorangeht. Die Versorgungsleistungen dürfen dem Arbeitnehmer somit frühestens ab seinem 59. Geburtstag ausgezahlt werden; bei ab 2012 erteilten Versorgungszusagen ab dem 61. Geburtstag.

2) BMF-Schreiben vom 12.8.2021 (BStBl. I S. 1050, 1051, Randnummer 1 ff.), ergänzt durch BMF-Schreiben vom 18.3.2022 (BStBl. I S. 333). Das BMF-Schreiben ist als Anhang 13c im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

3) BMF-Schreiben vom 12.8.2021 (BStBl. I S. 1050, 1070, Randnummer 147), ergänzt durch BMF-Schreiben vom 18.3.2022 (BStBl. I S. 333). Das BMF-Schreiben ist als Anhang 13c im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

4) BMF-Schreiben vom 12.8.2021 (BStBl. I S. 1050, 1052, Randnummer 4), ergänzt durch BMF-Schreiben vom 18.3.2022 (BStBl. I S. 333). Das BMF-Schreiben ist als Anhang 13c im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Das biometrische Risiko **Invalidität** ist mit Invaliditätseintritt verwirklicht. Auf den Invaliditätsgrad kommt es nicht an.

Eine betriebliche Altersversorgung setzt nicht voraus, dass die Versorgungsanwartschaft nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berechnet wird. Denn nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG¹⁾ liegt eine betriebliche Altersversorgung vor, wenn künftige Entgeltansprüche in eine **wertgleiche** Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden. Die hiernach erforderliche Wertgleichheit **kann** (muss aber nicht) nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berechnet werden.

Der Anerkennung des Versorgungsmodells steht es nicht entgegen, wenn die Ansprüche des Arbeitnehmers **von Beginn an unverfallbar** sind. Denn die Unverfallbarkeit sichert lediglich die bestehenden Ansprüche dem Grunde und der Höhe nach ab; sie hat jedoch keine Auswirkung auf den Zeitpunkt des steuerlichen Zuflusses der zugesagten Versorgungsleistungen als Arbeitslohn.

c) Vererblichkeit der Versorgungsanwartschaften

Keine betriebliche Altersversorgung liegt nach Auffassung der Finanzverwaltung²⁾ vor, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Vererblichkeit der Versorgungsanwartschaft vereinbart worden ist. Denn nach den Regelungen des BetrAVG¹⁾ ist im Fall des Todes des Arbeitnehmers lediglich eine Versorgung der „begünstigten“ Hinterbliebenen, aber keine Vererbung des „angesparten Kapitals“ möglich. Die vorstehenden Ausführungen unter dem Buchstaben b) zur Auszahlung der Leistung in Raten an den Arbeitnehmer oder ggf. an den Erben stehen dem nicht entgegen, da in diesen Fällen das biometrische Risiko „Alter“ bereits zuvor eingetreten ist. Auch Vereinbarungen, nach denen Arbeitslohn ganz oder teilweise einem sog. „Versorgungskonto“ gutgeschrieben und ohne Abdeckung **mindestens eines biometrischen Risikos** (Alter, Tod, Invalidität) zu einem späteren Zeitpunkt (z. B. bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis) ggf. mit Wertsteigerung ausgezahlt wird, sind nicht dem Bereich der betrieblichen Altersversorgung zuzuordnen (vgl. das Stichwort „Vorsorgekonto“). Gleiches gilt, wenn von vornherein eine Abfindung der Versorgungsanwartschaft, z. B. zu einem bestimmten Zeitpunkt oder bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen, vereinbart ist und dadurch nicht mehr von der Absicherung eines biometrischen Risikos ausgegangen werden kann. Demgegenüber führt allein die Möglichkeit einer Beitragsersatzung einschließlich der gutgeschriebenen Erträge bzw. einer entsprechenden Abfindung für den Fall des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis vor Erreichen der gesetzlichen Unverfallbarkeit und/oder für den Fall des Todes vor Ablauf einer arbeitsrechtlich vereinbarten Wartezeit sowie der Abfindung einer Witwenrente/Witwerrente für den Fall der Wiederheirat noch nicht zur Versagung der Anerkennung als betriebliche Altersversorgung. Derartige Vereinbarungen sind also unschädlich. Ebenfalls unschädlich ist die Abfindung vertraglich unverfallbarer Anwartschaften; dies gilt sowohl bei Beendigung als auch während des bestehenden Dienstverhältnisses. Die Abfindung führt allerdings – je nach Behandlung der Beiträge – regelmäßig zu steuerpflichtigem Arbeitslohn oder zu steuerpflichtigen sonstigen Einkünften.

Der Bundesfinanzhof hat allerdings das Vorliegen einer schädlichen Vererblichkeit verneint, wenn die Vereinbarung im Hinblick auf das biometrische Risiko Tod folgenden Wortlaut hat: „Leistungen im Todesfall erhält auf Antrag der Ehegatte oder ein anderer genannter Begünstigter, wenn das Anstellungsverhältnis zum Unternehmen durch Tod endet“. Als begünstigte Person war im Streitfall die Ehefrau des Arbeitnehmers benannt. Auch wenn vom Wortlaut keine Vererblichkeit vorlag, hatte der Arbeitnehmer dennoch die Möglichkeit, jederzeit einen (nicht als Hinterbliebenen begünstigten) Dritten zu benennen. Die Person des Begünstigten war also jederzeit auswechsel-

bar. Der Bundesfinanzhof hat diesem Umstand aber im Streitfall keine entscheidungserhebliche Bedeutung beimessen (BFH-Urteil vom 29.7.2010, BFH/NV 2010 S. 2296).

Die Finanzverwaltung grenzt durch die vorstehenden Regelungen die zulässige Gehaltsumwandlung zugunsten einer Pensionszusage von den sog. **Spar-Modellen, Sparplänen** oder **Darlehens-Modellen** ab, die lediglich eine Vermögensansammlung zum Gegenstand haben. Denn bei solchen Vereinbarungen handelt es sich um eine sog. Lohnverwendungsabrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt der ursprünglich vereinbarten Fälligkeit zum Zufluss von Arbeitslohn führt. Nur bei Absicherung zumindest **eines** biometrischen Risikos (Alter, Tod, Invalidität) wird von der Finanzverwaltung die Umwandlung von Barlohn in Versorgungslohn und damit die Verlagerung des Zuflusszeitpunkts zur nachgelagerten Besteuerung anerkannt.

d) Pensionszusage nur für den Arbeitnehmer persönlich

Nicht um eine betriebliche Altersversorgung handelt es sich dann, wenn der Arbeitgeber oder eine Versorgungseinrichtung dem nicht bei ihm beschäftigten Ehegatten oder anderen Angehörigen eines Arbeitnehmers eigene Versorgungsleistungen zur Absicherung seiner biometrischen Risiken (Alter, Tod, Invalidität) verspricht. Denn nach § 1 BetrAVG¹⁾ kann betriebliche Altersversorgung vom Arbeitgeber nur gegenüber **seinem Arbeitnehmer** versprochen werden. Bei der Zusage eigener Versorgungsleistungen gegenüber anderen nicht beim Arbeitgeber beschäftigten Personen handelt es sich deshalb nicht um eine Versorgungszusage aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 1 BetrAVG¹⁾, sondern vielmehr um private Altersvorsorge, die lediglich mittels des Arbeitgebers oder einer Versorgungseinrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchgeführt wird.

Zu den Besonderheiten beim Versorgungsausgleich vgl. die Ausführungen in Anhang 6 unter Nr. 16.

5. Verwendung von Wertguthaben auf Arbeitszeitkonten zugunsten einer Pensionszusage

Wird das Wertguthaben eines Arbeitszeitkontos aufgrund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer **vor Fälligkeit** des entsprechenden Betrags, also vor der planmäßigen Auszahlung während der Freistellungsphase, ganz oder teilweise zugunsten der betrieblichen Altersversorgung herabgesetzt, wird dies steuerlich als Entgeltumwandlung anerkannt. Die Ausbuchung der Beträge aus dem Arbeitszeitkonto führt in diesem Fall also nicht zum Zufluss von Arbeitslohn. Dies gilt selbst dann, wenn bei einer Altersteilzeit im sog. Blockmodell (vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Altersteilzeit“ unter Nr. 7) in der **Freistellungsphase** vor Fälligkeit (also vor der planmäßigen Auszahlung) des entsprechenden Betrags vereinbart wird, das Wertguthaben des Arbeitszeitkontos oder den während der Freistellung auszahlenden Arbeitslohn zugunsten der betrieblichen Altersversorgung herabzusetzen.³⁾

Der Zeitpunkt des Zuflusses dieser zugunsten der betrieblichen Altersversorgung umgewandelten Beträge richtet sich nach dem Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung.

1) Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) ist als Anhang 13 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.
 2) BMF-Schreiben vom 12.8.2021 (BStBl I S. 1050, 1053, Randnummer 6), ergänzt durch BMF-Schreiben vom 18.3.2022 (BStBl I S. 333). Das BMF-Schreiben ist als Anhang 13c im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.
 3) BMF-Schreiben vom 17.6.2009 (BStBl. I S. 1286), geändert durch BMF-Schreiben vom 8.8.2019, BStBl. I S. 874. Das BMF-Schreiben ist als Anlage 3 zu H 38.2 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Zu beachten ist, dass die **beitragsfreie Übertragung** von Wertguthaben zugunsten von betrieblicher Altersversorgung für „Neuverträge“ (**Abschluss nach dem 13.11.2008**) **abgeschafft** worden ist (§ 23b Abs. 3a letzter Satz SGB IV). Dies gilt unabhängig davon, ob für den Beschäftigungsbetrieb eine tarifliche Regelung oder Betriebsvereinbarung eine entsprechende Übertragungsmöglichkeit vorsieht.

6. Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von arbeitnehmerfinanzierten Pensionszusagen

Auch in der Sozialversicherung wird der Verzicht auf Entgelt während der aktiven Beschäftigung zugunsten von späteren Versorgungsleistungen des Arbeitgebers anerkannt. Bei Arbeitnehmern, deren Bezüge unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegen, kommt also zur Steuerersparnis noch eine Minderung der Sozialversicherungsbeiträge hinzu. Die Minderung des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung kann der Arbeitgeber ggf. durch eine wertentsprechende höhere Versorgungszusage abgelten.

Aufwand des Arbeitgebers, der **nicht** aus einer Entgeltumwandlung stammt, ist in vollem Umfang beitragsfrei.

Aufwand, der aus einer **Entgeltumwandlung** stammt, ist nach § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) beitragsfrei; (**2024 = 3624 €**).

Werden betriebliche Altersversorgungsregelungen vorzeitig aufgelöst und die daraus entstehenden Ansprüche vom Arbeitgeber abgefunden, gelten diese Abfindungszahlungen als Versorgungsbezüge. Insofern gelten die diesbezüglichen Regelungen zur Meldung von Versorgungsbezügen und zur Zahlung von Beiträgen durch die Zahlstelle (vgl. hierzu unter Abschnitt B „Grundsätzliches zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung“ unter Nr. 12).

Auf die ausführlichen Erläuterungen zur betrieblichen Altersversorgung in **Anhang 6** des Lexikons wird hingewiesen.

Arbeitnehmer-Jubiläum

siehe „Jubiläumszuwendungen“

Arbeitnehmerkammerbeiträge

Die nur in Bremen und im Saarland bestehenden Arbeitnehmerkammern bzw. Arbeitskammern sind Pflichtzweckverbände der Arbeitnehmer und als Körperschaft des öffentlichen Rechts organisiert. Beitragspflichtig sind alle in diesen Bundesländern tätigen Arbeitnehmer; auch Grenzgänger (vgl. dieses Stichwort). **Die Beiträge sind vom Arbeitgeber einzubehalten** und mit den Steuerabzugsbeträgen über die Lohnsteuer-Anmeldung an das zuständige Betriebsstättenfinanzamt abzuführen. Für die Einbehaltung, Abführung, Haftung usw. gelten im Wesentlichen die gleichen Grundsätze wie für das Lohnsteuerabzugsverfahren (vgl. das Stichwort „Abführung und Anmeldung der Lohnsteuer“).

Übernimmt der Arbeitgeber die Beiträge des Arbeitnehmers, liegt steuer- und beitragspflichtiger **Arbeitslohn** vor.

ja ja

Der Arbeitnehmer kann die versteuerten Beiträge aber als **Werbungskosten** absetzen. Eine Saldierung von Arbeitslohn und Werbungskosten ist im Lohnsteuerabzugsverfahren durch den Arbeitgeber nicht zulässig (vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Auslagensatz“).

Arbeitnehmer-Pauschbetrag

siehe „Freibeträge“, Anhang 2 und Anhang 7 Abschnitt B

Arbeitnehmer-Sparzulage

Die Arbeitnehmer-Sparzulage ist steuer- und beitragsfrei (siehe „Vermögensbildung der Arbeitnehmer“).

nein nein

Arbeitnehmerüberlassung

Neues auf einen Blick:

Die **Lohnuntergrenzen** in der Arbeitnehmerüberlassung werden durch eine Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales festgelegt. Aufgrund der Fünften Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung vom 20.12.2022 muss der Verleiher dem Leiharbeitnehmer für die Leiharbeit in der Zeit vom **1. Januar 2024** bis zum **31. März 2024** ein **Mindeststundenentgelt** von **13,50 €** zahlen. Für die Leiharbeit ab dem 1. April 2024 steht eine neue Rechtsverordnung noch aus (vgl. Nr. 5 Buchstabe c).

Gliederung:

1. Allgemeines
2. Einschränkung der Arbeitnehmerüberlassung
 - a) Baugewerbe
 - b) Fleischindustrie
3. Begriff
4. Überlassungshöchstdauer
5. Gleichbehandlungsgrundsatz
 - a) Allgemeines
 - b) Arbeitsbedingungen
 - c) Arbeitsentgelt
6. Rechtsverhältnis zwischen Verleiher und Entleiher
7. Erlaubnis nach dem AÜG
 - a) Allgemeines
 - b) Erteilung der Erlaubnis
 - c) Versagung der Erlaubnis
 - d) Zuständigkeit
 - e) Pflichten des Verleihers
 - f) Nicht erlaubnispflichtige Beschäftigungen
8. Verstöße gegen das AÜG
9. Sozialversicherungsrechtliche Pflichten des Verleihers/Entleihers
 - a) Allgemeines
 - b) Erlaubte Arbeitnehmerüberlassung
 - c) Unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung
 - d) Melde- und Aufzeichnungspflichten
10. Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer
 - a) Aufenthaltstitel und Arbeitslaubnis
 - b) Arbeitnehmer-Entsendegesetz
 - c) Werkvertragsunternehmen (außerhalb) der Europäischen Union
11. Abgrenzungsfälle
 - a) Gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern
 - b) Unternehmerische Zusammenarbeit
 - c) Abordnung zu Arbeitsgemeinschaften
 - d) Arbeitsleistung als Nebenleistung
 - e) Arbeitsvermittlung
 - f) Betriebsshelfer in der Landwirtschaft
12. Abgrenzung zum Werkvertrag
 - a) Allgemeines
 - b) Begriffserläuterungen
13. Abgrenzung zu anderen Vertragstypen
 - a) Dienstvertrag
 - b) Dienstverschaffungsvertrag

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

- c) Geschäftsbesorgungsvertrag
- d) Subunternehmer
- 14. Lohnsteuerabzug
 - a) Verleiher als Arbeitgeber
 - b) Lohnsteuerabzug durch ausländische Verleiher
 - c) Arbeitgebervereinschaft nach DBA
 - d) Gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung zwischen fremden Dritten
 - e) Internationale Arbeitnehmerentsendung
 - f) Zuständigkeit des Betriebsstättenfinanzamts
 - g) Zuständigkeit für ausländische Verleiher im Baugewerbe
- 15. Lohnsteuerhaftung
 - a) Haftung des Entleihers
 - b) Haftungsausschlüsse bei erlaubtem/unerlaubtem Verleih
 - c) Haftungsausschluss wegen Bauabzugssteuer
 - d) Höhe des Haftungsbetrags
 - e) Gesamtschuldnerschaft
 - f) Durchsetzung des Zahlungsanspruchs
 - g) Haftung des Verleihers
 - h) Haftungsverfahren
 - i) Sicherungsverfahren

1. Allgemeines

Die (legale) Arbeitnehmerüberlassung hat sich als Mittel für flexiblen Personaleinsatz auf dem Markt durchgesetzt. Sie leistet vor allem einen Beitrag zur Schaffung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten und hat für den Entleiher von Arbeitskräften nicht unerhebliche wirtschaftliche Vorteile, wenn er z. B. vorübergehende Personalengpässe zu überbrücken hat oder wenn für ein spezielles Projekt Fachkräfte benötigt werden, deren dauerhafte Einstellung nicht möglich ist.

Bei der Arbeitnehmerüberlassung sind sowohl vom Verleiher als auch vom Entleiher von Arbeitskräften eine Reihe gesetzlicher Vorschriften zu beachten, insbesondere die Regelungen des **Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes** (AÜG).

Die Vorschriften des AÜG gelten auch für Ausländer, die aus dem Ausland im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden, unabhängig davon, ob sie für die Arbeitnehmerüberlassung eine Erlaubnis ihres Heimatstaates besitzen oder nach seinem Recht nicht benötigen (Beschluss des Bayerischen Oberlandesgerichts vom 26.2.1999)¹⁾. Bei der Entsendung ausländischer Arbeitnehmer von einem ausländischen Verleiher oder einem ausländischen Werkvertragsunternehmen sind neben dem AÜG verschiedene Sonderregelungen zu beachten (vgl. die Erläuterungen unter Nr. 10).

2. Einschränkung der Arbeitnehmerüberlassung

a) Baugewerbe

Eine Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 AÜG in Betrieben des **Baugewerbes** für Arbeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden, ist grundsätzlich unzulässig (§ 1b Satz 1 AÜG).

Sie ist gestattet

- zwischen Betrieben des Baugewerbes und anderen Betrieben, wenn diese Betriebe erfassende, für allgemein verbindlich erklärte **Tarifverträge** dies bestimmen,
- zwischen Betrieben des Baugewerbes, wenn der verleihernde Betrieb nachweislich seit **mindestens drei Jahren** von denselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen oder von deren Allgemeinverbindlichkeit erfasst wird (§ 1b Satz 2 AÜG).

Für Betriebe des Baugewerbes mit **Geschäftssitz** in einem anderen **Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes** ist die Arbeitnehmerüberlassung auch dann gestattet, wenn die ausländischen Betriebe nicht

von deutschen Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen oder für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen erfasst werden, sie aber nachweislich seit mindestens drei Jahren überwiegend Tätigkeiten ausüben, die unter den Geltungsbereich derselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträge fallen, von denen der Betrieb des Entleihers erfasst wird (§ 1b Satz 3 AÜG). Zu den Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes gehören alle Staaten der Europäischen Union sowie Island, Liechtenstein und Norwegen.

b) Fleischindustrie

Auch in der **Fleischindustrie** ist seit dem 1.4.2021 die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern grundsätzlich untersagt (§ 6a Abs. 2 des Gesetzes zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischindustrie – GSA Fleisch – i.d.F. des Arbeitsschutzkontrollgesetzes vom 22.12.2020, BGBl. I S. 3334). Der Inhaber eines Unternehmens der Fleischindustrie darf hiernach im Bereich der Schlachtung einschließlich der Zerlegung von Schlachtkörpern sowie im Bereich der Fleischverarbeitung Arbeitnehmer nur noch im Rahmen eines zu ihm selbst bestehenden Arbeitsverhältnisses tätig werden lassen. Er darf zudem in diesen Bereichen auch keine Selbstständigen mehr beschäftigen. Erlaubt bleibt die Arbeitnehmerüberlassung lediglich für **Handwerksbetriebe** der Fleischwirtschaft, die regelmäßig nicht mehr als 49 Personen beschäftigen und die in der Handwerksrolle oder im Verzeichnis eingetragen sind.

Uneingeschränkt gilt das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung für die Bereiche der **Schlachtung** und **Zerlegung**; zur Reichweite des Fremdpersonalverbots in der Fleischwirtschaft vgl. BFH-Beschluss vom 3.5.2023, VII B 9/22, BFH/NV 2023 S. 862. Für den Bereich der **Fleischverarbeitung** wird den Unternehmen der Fleischindustrie eine dreijährige Übergangsfrist bis zum 31.3.2024 eingeräumt. In dieser Zeit können die Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche in einem Tarifvertrag festlegen, dass Leiharbeiter bei tarifgebundenen Entleihern im Bereich der Fleischverarbeitung mit einem Anteil von bis zu 8 % des kalenderjährlichen Arbeitszeitvolumens der Stammebeschäftigung weiter eingesetzt werden dürfen (§ 6a Abs. 3 GSA Fleisch). Der Einsatz der Leiharbeiter darf zudem das regelmäßige vertragliche kalenderjährliche Arbeitszeitvolumen von 100 in Vollzeit beschäftigten Stammarbeitnehmern nicht überschreiten. Die Beschäftigungshöchstdauer der Leiharbeiter ist – abweichend von § 1 Abs. 1b AÜG (vgl. unter Nr. 4) – auf 4 Monate begrenzt. Zeiten einer vorhergehenden Arbeitnehmerüberlassung bei demselben Entleiher werden auf die 4-Monatsfrist vollständig angerechnet, wenn zwischen den Einsätzen nicht mehr als 6 Monate liegen. Der Entleiher ist verpflichtet, den Behörden der Zollverwaltung Beginn und Ende der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern schriftlich anzuzeigen. Für Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Einordnung eines Unternehmens als Betrieb der Fleischwirtschaft und diesbezüglichen eventuellen Prüfungsmaßnahmen der Zollverwaltung ist der Finanzrechtsweg eröffnet (BFH-Beschluss vom 10.2.2022, VII B 85/21, BFH/NV 2022 S. 514).

Weitere Fragen und Antworten zur Anwendung von § 6a GSA Fleisch können auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (www.bmas.de unter Arbeit > Arbeitsschutz > Antworten auf die häufigsten Fragen zum Arbeitsschutzkontrollgesetz) abgerufen werden.

3. Begriff

Der Anwendungsbereich von § 1 AÜG erfasst natürliche und juristische Personen, die eine **wirtschaftliche Tätigkeit** ausüben, unabhängig davon, ob sie Erwerbszwecke verfolgen oder nicht. Auf die Gewerbsmäßigkeit der Ar-

1) Beschluss des Bayerischen Oberlandesgerichts vom 26.2.1999 (veröffentlicht in der Zeitschrift „Der Betrieb“ 1999 S. 1019).

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

beitnehmerüberlassung im Sinne des Gewerberechts kommt es für die Erlaubnispflicht der Arbeitnehmerüberlassung nicht mehr an. Hiernach benötigen beispielsweise auch konzerninterne Personalservicegesellschaften, die Leiharbeitnehmer zum Selbstkostenpreis anderen Konzernunternehmen überlassen, eine Erlaubnis zum Arbeitnehmerverleih. Ausgenommen sind lediglich solche Konzernarbeitnehmer, die nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt oder beschäftigt werden.

Arbeitnehmerüberlassung i. S. d. AÜG setzt voraus, dass sich der drittbezogene Personaleinsatz aufseiten des Verleihers darauf beschränkt, einem Dritten den Arbeitnehmer zur Förderung von dessen Betriebszwecken **vorübergehend** (zur Höchstdauer vgl. unter Nr. 4) zur Verfügung zu stellen. Das ist der Fall, wenn der Verleiher dem Entleiher geeignete Leiharbeitnehmer zeitlich befristet zur Verfügung stellt, die der Entleiher nach eigenen betrieblichen Erfordernissen in seinem Betrieb nach seinen Weisungen einsetzt, der Arbeitnehmer somit in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert ist und seinen Weisungen unterliegt. Für die Einordnung eines Vertrages als Überlassungsvertrag ist die tatsächliche Durchführung maßgeblich (§ 12 Abs. 1 Satz 2 AÜG).

Kennzeichnend für das Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassung ist es, dass keine vertragliche Beziehung zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer bestehen. Es bestehen vielmehr ein Arbeitsvertrag zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer sowie ein zwischen dem Verleiher und dem Entleiher abgeschlossener Vertrag, der sich auf die entgeltliche Überlassung dieses Arbeitnehmers bezieht (Arbeitnehmerüberlassungsvertrag). Zu den Offenlegungs- und Konkretisierungspflichten im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vgl. unter Nr. 6.

4. Überlassungshöchstdauer

Leiharbeitnehmer dürfen beim gleichen Entleiher grundsätzlich nur **18** aufeinanderfolgende **Monate** beschäftigt werden (§ 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG). Das bedeutet, dass ein Leiharbeitnehmer nach einer Beschäftigungsdauer von 18 Monaten beim Entleiher entweder fest eingestellt oder er durch einen anderen Leiharbeitnehmer ersetzt werden muss. Da diese Überlassungshöchstdauer nicht arbeitsplatzbezogen, sondern **arbeiterbezogen** ausgestaltet ist, schließt dies eine erneute Beschäftigung des gleichen Leiharbeitnehmers beim gleichen Entleiher aber nicht aus. Um mögliche Umgehungsstrategien zu vermeiden, ist festgelegt, dass dies erst nach Ablauf von **drei Monaten** wieder möglich ist (§ 1 Abs. 1b Satz 2 AÜG). Dies gilt auch dann, wenn Arbeitsverhältnisse während der Überlassungen zu verschiedenen Verleihern bestanden haben.

Beispiel

Der Leiharbeitnehmer A ist beim Entleiher E seit dem 1.4.2023 beschäftigt. Aufgrund der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten kann A längstens bis zum 30.9.2024 bei E eingesetzt werden. Eine erneute Tätigkeit als Leiharbeitnehmer bei E kommt für A erst nach einer Unterbrechungszeit von mindestens drei Monaten wieder in Betracht, also erst ab dem 1.1.2025. Dies gilt auch dann, wenn A während der Tätigkeit bei E zu einem anderen Verleiher wechseln sollte.

Um das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung auch weiterhin flexibel und bedarfsgerecht einsetzen zu können, kann durch **Tarifverträge** der Einsatzbranche für tarifgebundene Entleiher die Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten verkürzt oder ausgedehnt werden (§ 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG). Nicht tarifgebundene Entleiher haben die Möglichkeit abweichende tarifvertragliche Regelungen zur Überlassungshöchstdauer durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen inhaltsgleich zu übernehmen (§ 1 Abs. 1b Satz 4 AÜG). Die Übernahme ist jedoch nur möglich, wenn der Tarifvertrag insbesondere räumlich, fachlich und zeitlich einschlägig ist. Die tarifvertragliche Regelung stellt regelmäßig eine nicht teilbare Einheit dar und kann nur im Ganzen ohne Änderungen übernommen

werden. Neben der zeitlichen Bestimmung der Überlassungshöchstdauer kann die tarifvertragliche Regelung insbesondere Bestimmungen zu Übernahmeangeboten oder Differenzierungen nach Einsatzzwecken oder -bereichen enthalten. Ergänzend dazu können durch eine **Betriebs-** oder **Dienstvereinbarung**, die aufgrund einer entsprechenden tarifvertraglichen Regelung der Einsatzbranche mit dem tarifgebundenen Entleiher geschlossen wurde, abweichende Regelungen von der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer getroffen werden (§ 1 Abs. 1b Satz 5 AÜG). Voraussetzung hierfür ist, dass der Tarifvertrag eine **Öffnungsklausel** enthält, die abweichende Regelungen in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zulässt. Dies gilt auch für nicht tarifgebundene Entleiher (§ 1 Abs. 1b Satz 6 AÜG).

Für von der Überlassungshöchstdauer abweichende Regelungen gilt grundsätzlich eine gesetzliche **Obergrenze** von **24 Monaten**. Die Begrenzung auf 24 Monate greift jedoch nicht, wenn der Tarifvertrag selbst eine abweichende Überlassungshöchstdauer für Betriebs- oder Dienstvereinbarungen aufgrund der Öffnungsklausel festlegt. Allerdings muss durch den Tarifvertrag oder die aufgrund eines Tarifvertrages getroffene Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung eine zeitlich bestimmte Überlassungshöchstdauer sichergestellt sein. Kirchen und öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften können die Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten verkürzen oder ausdehnen, wenn sie dies in ihren Regelungen vorsehen. Zu den Kirchen gehören auch deren karitative und erzieherische Einrichtungen.

Bei einem **Überschreiten** der Überlassungshöchstdauer ist der Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer **unwirksam** (§ 9 Abs. 1 Nr. 1b AÜG). Das Arbeitsverhältnis geht kraft Gesetzes auf den Entleiher über. Diese Rechtsfolgen treten allerdings nicht ein, wenn der Leiharbeitnehmer dem Übergang des Arbeitsvertrages widerspricht und schriftlich bis zum Ablauf eines Monats nach Überschreiten der zulässigen Überlassungshöchstdauer gegenüber dem Verleiher oder dem Entleiher erklärt, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält. Zur Wirksamkeit dieser **Festhaltungserklärung** muss der Leiharbeitnehmer sie persönlich in einer Agentur für Arbeit vorlegen und diese wiederum das Datum der Vorlage und eine Identitätsfeststellung des Leiharbeitnehmers darauf vermerken (§ 9 Abs. 2 AÜG).

5. Gleichbehandlungsgrundsatz

a) Allgemeines

Vereinbarungen, die für den Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher **schlechtere** als die im Betrieb des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer Arbeitnehmer vorsehen, sind grundsätzlich **unwirksam** (§ 9 Abs. 1 Nr. 2 AÜG). Der Leiharbeitnehmer kann von dem Verleiher für die Zeiten des Verleihs die Arbeitsbedingungen vergleichbarer Arbeitnehmer des Entleihers einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen (**Grundsatz der Gleichbehandlung**).

Das AÜG verpflichtet hiernach den Verleiher, dem Leiharbeitnehmer das gleiche **Arbeitsentgelt** zu zahlen, das der Entleiher vergleichbaren Stammarbeitnehmern gewährt („equal pay“). Der Entgeltanspruch besteht während der Dauer der Überlassung an ein entleihendes Unternehmen. Zu seiner Berechnung ist ein Gesamtvergleich aller Entgelte im Überlassungszeitraum anzustellen. Dabei bleibt Aufwendungsersatz außer Betracht, es sei denn, es handelt sich um „verschleiertes“ und damit steuerpflichtiges Arbeitsentgelt.

Vergleichbar mit dem Leiharbeitnehmer sind solche Arbeitnehmer des Entleihers, die dieselben oder zumindest ähnliche Tätigkeiten wie der Leiharbeitnehmer ausführen. Hierbei sind sowohl die Berufserfahrung und Qualifikation

als auch die Kompetenz der Arbeitnehmer und die jeweilige Eingruppierung ihrer Tätigkeit zu berücksichtigen. Nicht vergleichbar sind teilzeit- und vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer mit unterschiedlichen Arbeitszeiten. Gibt es keine vergleichbaren Arbeitnehmer, so dürfte auf die üblichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts der Stammbelegschaft vergleichbarer Betriebe abzustellen sein.

b) Arbeitsbedingungen

Unter den Arbeitsbedingungen sind alle nach dem allgemeinen Arbeitsrecht vereinbarten Bedingungen wie z. B. die Dauer der Arbeitszeit oder des Urlaubs zu verstehen. Der Entleiher hat den Leiharbeiter darüber hinaus über neu zu besetzende Arbeitsplätze im Einsatzunternehmen zu unterrichten (§ 13a AÜG) sowie Zugang zu sämtlichen Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen unter den gleichen Bedingungen wie vergleichbaren Arbeitnehmern des Betriebs zu gewähren, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt (§ 13b AÜG). Gemeinschaftseinrichtungen oder -dienste in diesem Sinne sind insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Betriebskantinen und Beförderungsmittel, aber auch Erholungsheime, Sportanlagen, Werkwohnungen, Parkplätze, betriebseigene Tankstellen – an denen Arbeitnehmer kostenlos oder verbilligt auch ihren privaten Pkw betanken können – sowie Einrichtungen zum verbilligten Personaleinkauf. Geldleistungen, die der Entleiher seinen eigenen Arbeitnehmern gewährt (z. B. Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sowie Essens-, Fahrtkosten- und Mietzuschüsse) fallen hingegen ebenso wie Geldsurrogate (Essens- und Tankgutscheine) nicht darunter. Sofern sich aus der Nutzung von Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten geldwerte Vorteile beim Leiharbeiter ergeben (z. B. Gemeinschaftsverpflegung, verbilligter Personaleinkauf ohne Rabattpflicht) ist der Verleiher als lohnsteuerlicher Arbeitgeber wegen Lohnzahlungen von dritter Seite zum Lohnsteuerabzug verpflichtet, wenn er weiß oder erkennen kann, dass derartige Vergütungen erbracht werden (vgl. unter Nr. 13 Buchst. a sowie die Erläuterungen beim Stichwort „Lohnzahlung durch Dritte“ unter den Nrn. 3 und 4).

c) Arbeitsentgelt

Mit dem Arbeitsentgelt ist nicht nur das laufende Entgelt gemeint, sondern es sind auch Zuschläge, Ansprüche auf Entgeltfortzahlung und Sozialleistungen und andere Lohnbestandteile erfasst. Beim Arbeitsentgelt ist nicht auf die einzelnen Bestandteile, sondern auf das Arbeitsentgelt in seiner Gesamtheit abzustellen. Werden im Betrieb des Entleihers Sachbezüge gewährt, kann ein Wertausgleich in Euro erfolgen (§ 8 Abs. 1 Satz 3 AÜG).

Ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen von dem Grundsatz der gleichen Entlohnung zulassen, soweit er nicht die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Abs. 2 AÜG festgesetzten verbindlichen Mindeststundenentgelte (Lohnuntergrenze) unterschreitet (§ 8 Abs. 2 Satz 1 AÜG). Findet auf das Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeiter und Arbeitgeber (Verleiher) ein **Tarifvertrag** Anwendung (Abweichungstarifvertrag), so hat der Leiharbeiter abweichend vom Grundsatz des „Equal Pay“ Anspruch auf diesen **Tariflohn**. Soweit ein solcher Tarifvertrag die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Abs. 2 AÜG festgesetzten Mindeststundenentgelte **unterschreitet**, hat der Verleiher dem Leiharbeiter für jede Arbeitsstunde das im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers für eine Arbeitsstunde zu zahlende Arbeitsentgelt zu gewähren (§ 8 Abs. 2 Satz 4 AÜG).

Sofern kein Abweichungstarifvertrag Anwendung findet, haben die Leiharbeiter Anspruch auf das in der **Lohnuntergrenzenverordnung** festgesetzte **Mindeststundenentgelt**. Diese Verordnung erlässt das Bundes-

ministerium für Arbeit und Soziales auf Vorschlag der Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit ohne Zustimmung des Bundesrats. Aufgrund der Fünften Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung vom 20.12.2022 (Bundesanzeiger AT 23.12.2022 V2) muss der Verleiher dem Leiharbeiter für die Leiharbeit in der Zeit vom **1. Januar 2024** bis zum **31. März 2024** ein **Mindeststundenentgelt** von **13,50 €** zahlen. Für die Leiharbeit ab dem 1. April 2024 steht eine neue Rechtsverordnung noch aus. Sofern diese nicht rechtzeitig in Kraft treten sollte, gilt dann als Lohnuntergrenze der gesetzliche Mindestlohn (§ 1 Abs. 2 MiLoG).

Die Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung gilt auch für Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Verleiher und seinen in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern. Auch für verleihfreie Zeiten hat der Arbeitnehmer unabhängig von arbeits- oder tarifvertraglichen Regelungen mindestens Anspruch auf Zahlung des als Lohnuntergrenze festgesetzten Mindeststundenentgelts.

Der **Lohnuntergrenzenanspruch** ist besonders **geschützt**. Einzelvertragliche oder tarifvertragliche sog. Ausschluss- oder Verfallfristen, die den Verfall von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis vorsehen, falls der Anspruch nicht innerhalb einer bestimmten Frist (z. B. drei Monate) geltend gemacht wird, können den Lohnuntergrenzenanspruch nicht ausschließen. Der Arbeitgeber kann in diesen Fällen die Zahlung einer Vergütung in Höhe der Lohnuntergrenze nicht wegen des Ablaufs der Ausschluss- oder Verfallfrist verweigern.

Sofern der Leiharbeiter während seines Einsatzes beim Entleiher Tätigkeiten übernimmt (z. B. als Gebäudereiniger, Maler und Lackierer, Pflege), für die auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) aktuell ein abweichender **Branchenmindestlohn** gilt, hat dieser nach § 8 Abs. 3 AEntG Anspruch auf das dort festgelegte Mindestentgelt. Eine Übersicht über die aktuellen Branchen-Mindeststundenentgelte i. S. d. AEntG ist im Internet unter www.zoll.de (Rubrik: Unternehmen/Basisinformationen/Arbeit) abrufbar.

Die Möglichkeit, durch Tarifverträge vom Grundsatz der gleichen Entlohnung abzuweichen, ist auf **neun Monate** beschränkt (§ 8 Abs. 4 AÜG). Längere Abweichungen sind nur möglich, wenn durch (Branchen-)Zuschlagstarifverträge sichergestellt wird, dass Leiharbeiter stufenweise an ein Arbeitsentgelt herangeführt werden, das von den Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche festgelegt ist. Dieses gleichwertige Arbeitsentgelt muss nach spätestens 15 Monaten Einsatzdauer erreicht werden. Die stufenweise Heranführung an dieses Arbeitsentgelt muss spätestens nach einer Einarbeitungszeit von längstens sechs Wochen beginnen.

Im Geltungsbereich eines Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Eine abweichende tarifliche Regelung gilt aber nicht für Leiharbeiter, die in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung an den Entleiher aus einem Arbeitsverhältnis bei diesem oder einem Arbeitgeber, der mit dem Entleiher einen Konzern im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes bildet, ausgeschieden sind (sog. **Drehtürklausel**).

6. Rechtsverhältnis zwischen Verleiher und Entleiher

Der Vertrag zwischen dem Verleiher und dem Entleiher bedarf der Schriftform. Verleiher und Entleiher haben die Überlassung von Leiharbeitnehmern in ihrem Vertrag ausdrücklich und eindeutig als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen, bevor sie den Leiharbeiter überlassen oder tätig werden lassen. Vor der Überlassung haben sie die Person des Leiharbeitnehmers unter Bezugnahme auf

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

diesen Vertrag zu **konkretisieren** (§ 1 Abs. 1 Satz 4 und 5 AÜG). Verstößen Verleiher und Entleiher gegen diese **Offenlegungspflicht**, sind die Arbeitsverträge zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer unwirksam (§ 9 Abs. 1 Nr. 1a AÜG). Stattdessen wird ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer fingiert (§ 10 Abs. 1 AÜG). Es ist aber Heilung möglich, wenn der Leiharbeitnehmer innerhalb von einem Monat nach Überlassungsbeginn gegenüber dem Verleiher oder dem Entleiher schriftlich erklärt, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält. Zur Wirksamkeit dieser Festhaltungserklärung muss der Leiharbeitnehmer sie persönlich in einer Agentur für Arbeit vorlegen und diese wiederum das Datum der Vorlage und eine Identitätsfeststellung des Leiharbeitnehmers darauf vermerken (§ 9 Abs. 2 AÜG).

In der Urkunde hat der Verleiher im Übrigen zu erklären, ob er eine **Erlaubnis** zur Arbeitnehmerüberlassung besitzt (§ 12 Abs. 1 Satz 2 AÜG). Der Entleiher hat in der Urkunde anzugeben, welche besonderen Merkmale die für den Leiharbeitnehmer vorgesehene Tätigkeit hat und welche berufliche Qualifikation dafür erforderlich ist sowie welche im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts gelten (§ 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG). Die Angabepflicht des Arbeitsentgelts entfällt, soweit die Voraussetzungen einer der beiden in § 8 Abs. 2 und 4 Satz 2 AÜG genannten Ausnahmen (abweichende tarifvertragliche Regelungen) vorliegen.

Der Verleiher hat dem Entleiher unverzüglich über den Zeitpunkt des Wegfalls der Erlaubnis zu unterrichten. In den Fällen der Nichtverlängerung (§ 2 Abs. 4 Satz 3 AÜG), der Rücknahme (§ 4 AÜG) oder des Widerrufs (§ 5 AÜG) hat er ihn ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung (§ 2 Abs. 4 AÜG) und die gesetzliche Abwicklungsfrist von 12 Monaten (§ 2 Abs. 4 Satz 4 letzter Halbsatz AÜG) hinzuweisen.

7. Erlaubnis nach dem AÜG

a) Allgemeines

Arbeitgeber, die Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen wollen, bedürfen der **Erlaubnis** (§ 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG). **Vor Erteilung** der Erlaubnis darf **keine** Arbeitnehmerüberlassung ausgeübt werden.

Verträge zwischen Verleihern und Entleihern sowie zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern sind **unwirksam**, wenn der Verleiher nicht die erforderliche Erlaubnis hat. Dies gilt jedoch nicht, wenn der Leiharbeitnehmer schriftlich bis zum Ablauf eines Monats nach dem zwischen Verleiher und Entleiher für den Beginn der Überlassung vorgesehenen Zeitpunkt gegenüber dem Verleiher oder dem Entleiher erklärt, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält (§ 9 Abs. 1 Nr. 1 AÜG). Diese Festhaltungserklärung bedarf jedoch der Wirksamkeitsfeststellung durch die Agentur für Arbeit (§ 9 Abs. 2 AÜG).

Die Erlaubnis ist bei der Bundesagentur für Arbeit **schriftlich** zu beantragen (§ 2 Abs. 1 AÜG); zur Zuständigkeit vgl. Nr. 7 Buchstabe d. Ein Formularsatz (AÜG 2a) für die Antragstellung sowie eine Liste der vorzulegenden Unterlagen kann bei der Bundesagentur für Arbeit angefordert oder auch im Internet (www.arbeitsagentur.de) abgerufen werden.

b) Erteilung der Erlaubnis

Die Erlaubnis wird zunächst auf **ein Jahr** befristet erteilt (§ 2 Abs. 4 AÜG). Der Antrag auf Verlängerung der Erlaubnis ist spätestens drei Monate vor Ablauf des Jahres zu stellen. Die Erlaubnis verlängert sich um ein weiteres Jahr, wenn die Erlaubnisbehörde die Verlängerung nicht vor Ablauf des Jahres ablehnt.

Ist die Erlaubnis befristet ausgesprochen worden und wird eine Verlängerung der Erlaubnis abgelehnt oder wird die Erlaubnis für die Zukunft zurückgenommen oder widerrufen, so gilt die Erlaubnis für die Abwicklung der erlaubt abgeschlossenen Verträge **längstens für 12 Monate** (§ 2 Abs. 4 Satz 4, § 4 Abs. 1, § 5 Abs. 2 Satz 2 AÜG) als fortbestehend.

Verleiher, die drei aufeinander folgende Jahre lang erlaubt tätig waren, können eine **unbefristete** Erlaubnis erhalten (§ 2 Abs. 5 AÜG). Die Erlaubnis erlischt, wenn der Verleiher von der Erlaubnis drei Jahre keinen Gebrauch gemacht hat.

Die Erlaubnis kann unter Auflagen, Bedingungen sowie dem Vorbehalt des Widerrufs erteilt werden.

Der Verleiher muss über entsprechende Fachkenntnisse für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und über eine ausreichende Betriebsorganisation verfügen. Zur Sicherstellung der Lohn- und Gehaltszahlungen ist eine Liquidität/Bonität in Höhe von 2000 € je beschäftigtem Leiharbeitnehmer, mindestens 10 000 € erforderlich.

Für die Bearbeitung von Anträgen auf Erteilung und Verlängerung der Erlaubnis wird vom Antragsteller eine **Gebühr** erhoben. Die Gebührentatbestände und die Höhe der Gebühren können dem Merkblatt zur Gebührenpflicht für Verleiher im Internet unter www.arbeitsagentur.de (Unternehmen > Downloads > Arbeitnehmerüberlassung) entnommen werden.

c) Versagung der Erlaubnis

Die Erlaubnis oder ihre Verlängerung ist zu **versagen**, wenn

- ein Verleiher die für die Ausübung der Verleihertätigkeit erforderliche **Zuverlässigkeit nicht** besitzt, insbesondere weil er die Vorschriften des Sozialversicherungsrechts, über die Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer, über die Arbeitsvermittlung, über die Anwerbung im Ausland oder über die Ausländerbeschäftigung, über die Überlassungshöchstdauer (§ 1 Abs. 1b AÜG), die Vorschriften des Arbeitsschutzrechts oder die arbeitsrechtlichen Pflichten nicht einhält (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 AÜG);
- ein Verleiher nach der Gestaltung seiner Betriebsorganisation **nicht** in der Lage ist, die üblichen **Arbeitgeberpflichten** ordnungsgemäß zu erfüllen (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 AÜG);
- ein Verleiher dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb dieses Entleihers geltenden wesentlichen **Arbeitsbedingungen** einschließlich des Arbeitsentgelts nicht gewährt (§ 8 AÜG), vgl. im Einzelnen unter Nr. 4;
- für die Ausübung der Verleihertätigkeit Betriebe, Betriebsteile oder Nebenbetriebe vorgesehen sind, die nicht in einem Mitgliedstaat der **EU** oder in einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den **europäischen Wirtschaftsraum** liegen (§ 3 Abs. 2 AÜG).

Der Erteilung oder Verlängerung einer Erlaubnis steht die wiederholte Befristung von Arbeitsverträgen mit dem Leiharbeitnehmer oder die wiederholte Wiedereinstellung des Leiharbeitnehmers nicht entgegen.

d) Zuständigkeit

Die für die Erteilung der Erlaubnis nach dem AÜG zuständige Bundesagentur für Arbeit (vgl. § 17 Abs. 1 AÜG) hat diese Aufgabe auf die Agenturen für Arbeit Düsseldorf, Kiel und Nürnberg übertragen. Für Antragsteller mit Sitz im Inland und Ausland gelten folgende zentrale Zuständigkeiten:

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Sitz des Antragstellers in

Inland:
Hessen, Nordrhein-Westfalen
Ausland:
Polen, Irland, Niederlande, Malta, Rumänien, Bulgarien, alle nicht EU-/EWR-Staaten

Zuständige Agentur für Arbeit

Agentur für Arbeit Düsseldorf
40180 Düsseldorf
Telefon: +49 (211) 692 4500
Telefax: +49 (211) 692 4501
E-Mail: Duesseldorf.091-ANUE@arbeitsagentur.de

Inland:
Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen

Agentur für Arbeit Kiel
24131 Kiel
Telefon: +49 (431) 709 1010
Telefax: +49 (431) 709 1011
E-Mail: Kiel.091-ANUE@arbeitsagentur.de

Ausland:
Dänemark, Norwegen, Schweden, Finnland, Island, Estland, Lettland, Litauen, Ungarn, Slowakische Republik, Tschechische Republik, Kroatien

Inland:
Bayern, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Saarland

Agentur für Arbeit Nürnberg
90300 Nürnberg
Telefon: +49 (911) 529 4343
Telefax: +49 (911) 529 400 4343

Ausland:
Belgien, Frankreich, Luxemburg, Spanien, Portugal, Italien, Griechenland, Österreich, Liechtenstein, Slowenien, Zypern

E-Mail: Nuernberg.091-ANUE@arbeitsagentur.de

e) Pflichten des Verleihers

Der Verleiher hat im Zusammenhang mit der Erlaubniserteilung nach dem AÜG gegenüber der Bundesagentur für Arbeit als Erlaubnisbehörde verschiedene Pflichten zu erfüllen:

- Der Verleiher hat nach Erteilung der Erlaubnis unaufgefordert die Verlegung, Schließung und Errichtung von Betrieben, Betriebsteilen oder Nebenbetrieben vorher anzuzeigen, soweit diese die Ausübung der Arbeitnehmerüberlassung zum Gegenstand haben (§ 7 Abs. 1 AÜG). Wenn die Erlaubnis Personengesamtheiten, Personengesellschaften oder juristischen Personen erteilt ist und nach ihrer Erteilung eine andere Person zur Geschäftsführung oder Vertretung nach Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag berufen wird, ist auch dies unaufgefordert anzuzeigen.
- Der Verleiher hat auf Verlangen der Erlaubnisbehörde wahrheitsgemäß, vollständig, fristgemäß und unentgeltlich Auskünfte zu erteilen, die zur Durchführung des AÜG erforderlich sind. Auf Verlangen der Erlaubnisbehörde hat der Verleiher die geschäftlichen Unterlagen vorzulegen, aus denen sich die Richtigkeit seiner Angaben ergibt, oder seine Angaben auf sonstige Weise glaubhaft zu machen. Der Verleiher hat seine Geschäftsunterlagen drei Jahre lang aufzubewahren (§ 7 Abs. 2 AÜG).
- In begründeten Einzelfällen muss der Verleiher den von der Erlaubnisbehörde beauftragten Personen gestatten, Grundstücke und Geschäftsräume des Verleihers zu betreten und dort Prüfungen vorzunehmen (§ 7 Abs. 3 AÜG).

f) Nicht erlaubnispflichtige Beschäftigungen

Keiner Erlaubnis bedarf nach § 1a Abs. 1 AÜG ein Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten, der zur Ver-

meidung von **Kurzarbeit** oder **Entlassungen** an einen Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bis zur Dauer von zwölf Monaten überlässt. Diese Arbeitnehmer dürfen aber nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt werden. Voraussetzung ist zudem, dass der Arbeitgeber die Überlassung der für seinen Geschäftssitz zuständigen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit vorher schriftlich angezeigt hat; zur Zuständigkeit vgl. Nr. 7 Buchstabe d. Ein entsprechender Anzeigevordruck („AÜG 2b“) kann dort angefordert oder auch im Internet (www.arbeitsagentur.de) abgerufen werden.

Nicht erlaubnispflichtig sind ferner:

- Abordnungen zu einer zur Herstellung eines Werks gebildeten Arbeitsgemeinschaft (vgl. unter Nr. 11 Buchstabe c),
- Überlassungen im selben Wirtschaftszweig zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen auf Grund tarifvertraglicher Vorschriften (§ 1 Abs. 3 Nr. 1 AÜG),
- **konzerninterne** Arbeitnehmerüberlassung, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird (§ 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG),
- Überlassungen zwischen Arbeitgebern, wenn diese nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird (vgl. unter Nr. 11 Buchstabe a),
- Überlassung zwischen Arbeitgebern, wenn Aufgaben eines Arbeitnehmers von dem bisherigen zu dem anderen Arbeitgeber verlagert werden und aufgrund eines Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber weiterbesteht und die Arbeitsleistung zukünftig bei dem anderen Arbeitgeber erbracht wird (§ 1 Abs. 3 Nr. 2b AÜG),
- Überlassungen zwischen Arbeitgebern, wenn diese juristische Personen des öffentlichen Rechts sind und Tarifverträge des öffentlichen Dienstes oder Regelungen der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften anwenden (§ 1 Abs. 3 Nr. 2c AÜG),
- Verleih in das **Ausland** in ein auf Grund zwischenstaatlicher Vereinbarungen gegründetes deutsch-ausländisches Gemeinschaftsunternehmen, an dem der Verleiher beteiligt ist (§ 1 Abs. 3 Nr. 3 AÜG).

8. Verstöße gegen das AÜG

Bei Verstößen gegen das AÜG spricht man von einer **illegalen Arbeitnehmerüberlassung**. Diese liegt insbesondere vor, wenn ein Verleiher nicht die für die Arbeitnehmerüberlassung erforderliche Erlaubnis besitzt. Dies hat zur Folge, dass Arbeitsverträge zwischen Verleiher und Arbeitnehmer sowie Überlassungsverträge zwischen Verleiher und Entleiher unwirksam sind (§ 9 AÜG). Zwischen dem Entleiher und dem Arbeitnehmer kommt ein fingiertes Arbeitsverhältnis zustande (§ 10 Abs. 1 AÜG). Zu den Rechtsfolgen im Sozialversicherungsrecht vgl. die Ausführungen unter der nachfolgenden Nr. 9; zu den steuerlichen Auswirkungen vgl. unter Nr. 15.

Verstöße gegen das AÜG werden in der Regel als **Ordnungswidrigkeiten** geahndet. § 16 Abs. 1 AÜG enthält hierzu einen Katalog von Verstößen, die mit unterschiedlich hohen Geldbußen belegt sind. Das Bußgeld bei illegaler Beschäftigung ausländischer Leiharbeitnehmer beträgt bis zu 500 000 € (§ 16 Abs. 2 AÜG). Besonders schwerwiegend ist die illegale Beschäftigung von Ausländern **ohne Arbeitserlaubnis** bzw. **Aufenthaltstitel** (vgl. die Erläuterungen unter Nr. 10 Buchstabe a). Insoweit machen sich sowohl der Verleiher als auch der Entleiher u. U. **strafbar** (§§ 15, 15a AÜG). Ein Straftatbestand liegt danach bereits vor, wer als **Entleiher** gleichzeitig mehr als **fünf Ausländer** ohne Arbeitserlaubnis bzw. Aufenthaltstitel tätig werden lässt. Auf die Dauer der Beschäftigung kommt es nicht an. Strafbar ist daneben auch, wenn ein Entleiher einen Ausländer ohne Arbeitserlaubnis zu **Arbeitsbedingungen** tätig werden lässt, die in einem auffäll-

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

ligen Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen deutlicher Leiharbeiter stehen, die die gleiche oder eine vergleichbare Tätigkeit ausüben.

9. Sozialversicherungsrechtliche Pflichten des Verleihers/Entleiher

a) Allgemeines

Der Leiharbeiter ist wie jeder andere abhängig Beschäftigte sozialversicherungspflichtig. Ob und für welche Versicherungszweige Versicherungspflicht besteht, bestimmt sich nach allgemeinen Vorschriften (vgl. die Erläuterungen in Teil B unter Nr. 2). Da der Verleiher Arbeitgeber des Leiharbeiters ist, hat dieser auch die sozialversicherungsrechtlichen Arbeitgeberpflichten zu erfüllen. Etwas anderes gilt nur bei einem nach § 10 Abs. 1 AÜG fingierten Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Arbeitnehmer bei unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung.

b) Erlaubte Arbeitnehmerüberlassung

Den **Gesamtsozialversicherungsbeitrag** hat im Fall der erlaubten Arbeitnehmerüberlassung der Verleiher als Arbeitgeber zu zahlen (§ 28e Abs. 1 SGB IV). Dies sind die Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Der Verleiher hat daneben auch den Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung, der als Umlage erhoben wird (§ 152 SGB VII), an die für seinen Betrieb zuständige Berufsgenossenschaft zu entrichten.

Für die Erfüllung der Zahlungspflicht des Verleihers haftet der Entleiher wie ein selbstschuldnerischer Bürge, sofern zwischen Verleiher und Entleiher eine Vergütung vereinbart wurde (§ 28e Abs. 2 Satz 1 SGB IV). Die Vereinbarung einer Vergütung reicht insoweit aus; nicht erforderlich ist, dass die Arbeitnehmerüberlassung gewerbsmäßig erfolgt ist oder hierdurch ein Gewinn erzielt wird. Diese Bürgschaft kraft Gesetzes ist ein öffentlich-rechtlicher Anspruch. Die Haftung des Entleiher ist jedoch subsidiär, d. h. er darf **nicht vorrangig** für die Beitragsschuld des Verleihers in Anspruch genommen werden. Er kann die Zahlung verweigern, solange die Einzugsstelle den Verleiher nicht unter Fristsetzung gemahnt hat und die Mahnfrist noch nicht abgelaufen ist.

c) Unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung

Besitzt der Verleiher die erforderliche Erlaubnis zum Verleih nicht (unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung), so ist der Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeiter unwirksam (§ 9 Nr. 1 AÜG). Stattdessen wird kraft Gesetzes fingiert, dass ein **Arbeitsverhältnis** zwischen dem **Entleiher** und dem **Leiharbeiter** zustande kommt (§ 10 Abs. 1 AÜG). Ihn trifft damit die Pflicht zur Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags (einschließlich der Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung). Dies gilt auch bei unerlaubter Überlassung ausländischer Arbeitnehmer durch Verleiher mit Sitz im Ausland. Das fingierte Beschäftigungsverhältnis mit dem Entleiher wird durch die sog. Einstrahlungsregelung in § 5 SGB IV nicht berührt.

Zahlt bei unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung allerdings der Verleiher das Arbeitsentgelt, so hat dieser auch die hierauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Insoweit gelten sowohl Entleiher als auch Verleiher als Arbeitgeber und haften für die Sozialversicherungsbeiträge als Gesamtschuldner (§ 28e Abs. 2 Satz 4 SGB IV).

d) Melde- und Aufzeichnungspflichten

Bei einer Arbeitnehmerüberlassung hat grundsätzlich der Verleiher als Arbeitgeber die sozialversicherungsrechtlichen Melde- und Aufzeichnungspflichten zu übernehmen (vgl. die Erläuterungen im Anhang 15).

Entleiher müssen keine **Kontrollmeldungen** an die Einzugsstellen übermitteln. Zu den Meldepflichten des Entleiher

nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz vgl. unter Nr. 10 Buchstabe b).

10. Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer

a) Aufenthaltstitel und Arbeitserlaubnis

Das Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisrecht für Staatsangehörige aus Nicht-EU-/EWR-Staaten bestimmt sich im Einzelnen nach dem Aufenthaltsgesetz (AufenthG) sowie der hierzu erlassenen Verordnung über die Beschäftigung von Ausländern (Beschäftigungsverordnung). Im Bereich der nachfrageorientierten Arbeitsmigration ist die Arbeitserlaubnis (als Inhalts- oder Nebenbestimmung) Bestandteil des sog. **Aufenthaltstitels**, der von der Ausländerbehörde ggf. mit (interner) Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erteilt wird. Der Aufenthaltstitel wird als kurzfristiges Visum (§ 6 AufenthG), als zeitlich befristete Aufenthaltserlaubnis (§ 7 AufenthG), als zeitlich unbeschränkte Niederlassungserlaubnis (§ 9 AufenthG) oder als Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU (§ 9a AufenthG) erteilt. Aufenthaltstitel sind auch die Blaue Karte EU (§ 18b Abs. 2 AufenthG), die die Erwerbstätigkeit von ausländischen Fachkräften mit akademischer Ausbildung in Deutschland erlaubt, sowie die ICT-Karte (§ 19 AufenthG) und die Mobiler-ICT-Karte (§ 19a AufenthG) für die vorübergehende unternehmensinterne Abordnung von ausländischen Führungskräften, Spezialisten und Trainees nach Deutschland.

Ein Arbeitgeber darf **Ausländer** aus Nicht-EU-/EWR-Staaten grundsätzlich nur **beschäftigen**, wenn sie über einen **Aufenthaltstitel** verfügen (§ 4a Abs. 5 AufenthG). Dies gilt nicht für Saisonbeschäftigungen, wenn der Ausländer eine Arbeitserlaubnis zum Zweck der Saisonbeschäftigung besitzt, oder für andere Erwerbstätigkeiten, wenn einem Ausländer durch eine zwischenstaatliche Vereinbarung, eines Gesetzes oder einer Rechtsverordnung die Erwerbstätigkeit ohne Besitz eines Aufenthaltstitels erlaubt ist (§ 4a Abs. 4 AufenthG). Die Behörden der Zollverwaltung prüfen, ob ausländische Arbeitnehmer den erforderlichen Aufenthaltstitel besitzen, der sie zur Ausübung ihrer Beschäftigung berechtigt, und nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare inländische Arbeitnehmer beschäftigt werden oder wurden (§ 2 Abs. 1 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz).

Einen Aufenthaltstitel benötigt grundsätzlich jeder Ausländer, der nicht Deutscher i. S. des Art. 116 GG ist (§ 2 Abs. 1 AufenthG). Hiervon ausgenommen sind Staatsangehörige der EU-/EWR-Staaten. Für diesen Personenkreis besteht im Rahmen der Freizügigkeit innerhalb der EU grundsätzlich nur eine Ausweispflicht. Staatsangehörige der Schweiz und ihre Familienangehörigen erhalten eine Aufenthaltserlaubnis mit dem besonderen Eintrag „Aufenthaltserlaubnis-CH“, die die Erwerbstätigkeit ebenfalls uneingeschränkt erlaubt. Eine weitere Ausnahme vom Erfordernis eines Aufenthaltstitels besteht für Personen, die aufgrund des Assoziationsabkommen EWG/Türkei vom 12.9.1963 (BGBl. II 1964 S. 509) bereits ein Aufenthaltsrecht besitzen.

Einzelheiten zur Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland und zu den im Einzelfall erforderlichen Aufenthaltstiteln enthält das Merkblatt 7 der Bundesagentur für Arbeit, das im Internet unter www.arbeitsagentur.de (Unternehmen > Downloads) abgerufen werden kann.

b) Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Das **Arbeitnehmer-Entsendegesetz** (AEntG) verpflichtet sowohl Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland, Arbeitgeber mit Sitz im Ausland (einschließlich der Werkvertragsunternehmer, die aufgrund bilateraler Vereinbarungen tätig werden) als auch **Verleiher** und **Entleiher** zur Einhaltung gesetzlicher **Arbeitsbedingungen**. In bestimmten Branchen müssen Arbeitgeber und Verleiher tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen gewähren. Daneben treffen die Arbeitgeber, Verleiher und Entleiher weitere unter-

schiedliche Pflichten, wie z. B. Meldepflichten nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) und dem AEntG, Arbeitszeitdokumentation.

Ausführliche Informationen zu den maßgeblichen Arbeitsbedingungen sowie zur Höhe der aktuellen Mindestlöhne in den vom AEntG betroffenen Branchen können auf der Homepage der mit der Kontrolle des Gesetzes beauftragten Behörden der Zollverwaltung abgerufen werden (www.zoll.de unter der Rubrik „Unternehmen/Basisinformationen/Arbeit“). Die Informationen sind auch in englisch und französisch eingestellt.

Für die Prüfung der Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach § 5 AEntG sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig (§ 16 AEntG). Alle Arbeitgeber sind verpflichtet, an den Prüfungen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit mitzuwirken.

Zur Überwachung der im AEntG vorgesehenen Regelungen sind Arbeitgeber der in § 4 AEntG genannten Branchen sowie Arbeitgeber der Pflegebranche mit Sitz im Ausland, die einen oder mehrere Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen wollen, verpflichtet, vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche **Anmeldung** der Beschäftigung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung vorzulegen (§ 18 Abs. 1 AEntG). Dieser Meldung ist eine **Versicherung** beizufügen, in der der Arbeitgeber erklärt, dass er die Mindestarbeitsbedingungen nach Maßgabe des AEntG einhält (§ 18 Abs. 2 und 4 AEntG).

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Anmeldungen ihrer nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer mit Hilfe des **Meldeportals-Mindestlohn** elektronisch abzugeben (§ 1 Mindestlohnmeldeverordnung – MiLoMeldV –). Das Meldeportal-Mindestlohn kann über www.zoll.de in der Rubrik „Service/Online-Fachanwendungen/Meldeportal-Mindestlohn“ oder direkt über www.meldeportal-mindestlohn.de aufgerufen werden. Die Nutzung des Meldeportals-Mindestlohn bedarf einer einmaligen Registrierung zur Erstellung eines Benutzerkontos. Informationen zur Registrierung und zur Nutzung des Meldeportal-Mindestlohn erhält man auf der o. a. Internetseite des Zolls über einen umfangreichen Fragen- und Antworten-Katalog.

Entsprechende Pflichten gelten auch bei einer grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung. Der **Entleiher** (nicht der Verleiher) hat die Meldepflichten gegenüber den Zollbehörden zu erfüllen, wenn ein Verleiher mit Sitz im Ausland dem Entleiher einen oder mehrere Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung in Deutschland überlässt.

Entleiher, die einen oder mehrere Arbeitnehmer von einem Verleiher mit Sitz im Ausland zur Ausführung von Werk- oder Dienstleistungen nach Deutschland entleihen, sind zur Abgabe einer schriftlichen Anmeldung und Vorlage einer schriftlichen Versicherung des Verleihers, dass dieser die Mindestarbeitsbedingungen nach Maßgabe des MiLoG, AEntG bzw. des AÜG (Lohnuntergrenze nach § 10 Abs. 5 AÜG, vgl. unter Nr. 5) einhält, verpflichtet.

Die Meldungen des Entleihers sind mit Hilfe des **Meldeportals-Mindestlohn** online abzugeben (siehe oben). Dabei hat nur eine elektronische Meldung des Entleihers zu erfolgen und keine gleichzeitige elektronische Meldung durch den Verleiher. Die Versicherung des Verleihers zur Einhaltung der Mindestarbeitsbedingungen ist durch den Entleiher zusammen mit der Meldung vorzulegen. Im Meldeportal-Mindestlohn steht für die Versicherung des Verleihers ein Vordruck zur Verfügung, welcher auch ohne Benutzerkonto aufgerufen, ausgefüllt, gespeichert und gedruckt werden kann. Die Versicherung kann als Datei (pdf-, jpg-, png- oder tif-Format) hochgeladen und als Anlage zur Anmeldung mitgesendet werden.

Verleiher und Entleiher müssen an Prüfungen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit mitwirken. Verleiher sind zudem verpflichtet, die tägliche Arbeitszeit aufzuzeichnen und bestimmte Unterlagen in Deutschland bereitzuhalten,

wenn die von ihnen verliehenen Arbeitnehmer mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die in den Geltungsbereich eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages im Sinne des § 3 AEntG fallen.

Bei Verstößen gegen die Meldepflichten nach dem AEntG handelt es sich um Ordnungswidrigkeiten, die mit hohen Geldbußen geahndet werden können (§ 23 AEntG). Die Finanzämter werden von der zuständigen Behörde der Zollverwaltung über alle Anmeldungen nach dem AEntG unterrichtet (§ 20 Abs. 1 AEntG).

Zivilrechtliche Sanktionen wegen Verstößen gegen die tarifvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen durch Verleiher können auch das beauftragende Unternehmen treffen. Es haftet unabhängig vom Verschulden für die Entrichtung des Mindestlohnes an die Arbeitnehmer oder der Urlaubskassenbeiträge an die Sozialkassen.

c) Werkvertragsunternehmen (außerhalb) der Europäischen Union

Die Einreise ausländischer Arbeitnehmer wurde durch gesetzlichen Anwerbestopp geregelt. Ausnahmen von diesem Anwerbestopp bestehen jedoch für Unternehmer und Arbeitnehmer aus bestimmten Ländern Mittel- und Osteuropas. Zwischenstaatliche Vereinbarungen mit diesen Ländern erlauben den (begrenzten) Einsatz von Arbeitnehmern in der Bundesrepublik Deutschland auf der Grundlage von Werkverträgen. Dabei sind jedoch festgelegte Beschäftigungskontingente zu beachten.

Vor der Entsendung ausländischer Arbeitnehmer auf der Grundlage eines Werkvertrages hat das ausländische Unternehmen die Vertragsunterlagen an die zuständige Zentrale Auslands- und Fachvermittlungsstelle der Bundesagentur für Arbeit vorzulegen. Für die einzelnen Kontingentländer gelten insoweit zentrale Zuständigkeiten (vgl. das Merkblatt 16 der Bundesagentur für Arbeit, das im Internet unter www.arbeitsagentur.de abgerufen werden kann).

11. Abgrenzungsfälle

a) Gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern

Von der Erlaubnispflicht nach dem AÜG ist die Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern ausgenommen, sofern sie nur gelegentlich erfolgt und der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird (§ 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG). An das Erfordernis einer „nur gelegentlichen Überlassung“ werden strenge Anforderungen gestellt. Mit der Ausnahmenvorschrift sollen in Bezug sowohl auf den Arbeitnehmer als auch auf das überlassende Unternehmen gelegentlich auftretende Überlassungsfälle von dem Erlaubnisfordernis ausgeklammert werden, wie zum Beispiel die Abdeckung eines kurzfristigen Spitzenbedarfs eines anderen Unternehmens.

Die Vertragsbeziehungen bei der gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung unterliegen unter Beachtung der Regelungen des Arbeitsrechts der freien Vereinbarung. Der Verleiher sollte jedoch in einem Überlassungsvertrag (schriftlich) erklären, dass

- die Überlassung der Arbeitnehmer nur vorübergehend erfolgt,
- die überlassenen Arbeitnehmer regelmäßig bei ihm tätig und mit der Überlassung einverstanden sind, also nicht für Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäftigt sind und
- eine Erlaubnis nach dem AÜG nicht erforderlich ist.

b) Unternehmerische Zusammenarbeit

Arbeitnehmerüberlassung i. S. d. AÜG setzt voraus, dass sich der drittbezogene Personaleinsatz auf Seiten des Verleihers darauf beschränkt, einem Dritten den Arbeit-

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

nehmer zur Förderung von dessen Betriebszwecken vorübergehend zur Verfügung zu stellen. Keine Arbeitnehmerüberlassung liegt daher vor, wenn die beteiligten Arbeitgeber im Rahmen einer unternehmerischen Zusammenarbeit mit dem Einsatz ihrer Arbeitnehmer jeweils ihre eigenen Betriebszwecke verfolgen (BAG-Urteil vom 25.10.2000¹⁾).

c) Abordnung zu Arbeitsgemeinschaften

Die Abordnung von Arbeitnehmern zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft ist keine Arbeitnehmerüberlassung, wenn der Arbeitgeber Mitglied der Arbeitsgemeinschaft ist, für alle Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges gelten und alle Mitglieder aufgrund des Arbeitsgemeinschaftsvertrages zur selbstständigen Erbringung von Vertragsleistungen verpflichtet sind (§ 1 Abs. 1a Satz 1 AÜG).

Bei einer Abordnung von Arbeitnehmern zu einer zur Herstellung eines Werkes gebildeten Arbeitsgemeinschaft durch einen Arbeitgeber mit Geschäftssitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums liegt auch dann **keine** Arbeitnehmerüberlassung vor, wenn für ihn wie für die anderen Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft keine deutschen Tarifverträge gelten (§ 1 Abs. 1a Satz 2 AÜG). Die übrigen Voraussetzungen des § 1 Abs. 1a Satz 1 AÜG müssen jedoch weiterhin vorliegen. So muss der ausländische Arbeitgeber der Arbeitsgemeinschaft angehören und aufgrund des Arbeitsgemeinschaftsvertrages zur selbstständigen Erbringung von Vertragsleistungen verpflichtet sein (keine bloße Personalgestellung). Weiterhin müssen auch die Unternehmen aus anderen Mitgliedstaaten demselben Wirtschaftszweig wie die anderen Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft angehören. Dabei kommt es nicht darauf an, welchem Wirtschaftszweig die ausländischen Betriebe nach ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit in Deutschland angehören, sondern zu welchem Wirtschaftszweig sie nach ihrer Tätigkeit im gesamten Europäischen Wirtschaftsraum zugeordnet werden. Liegen diese Voraussetzungen vor, kommt eine Entleiherhaftung für die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaften nach § 42d Abs. 6 EStG nicht in Betracht.

d) Arbeitsleistung als Nebenleistung

Wird als Nebenleistung eines Kauf- oder Mietvertrages über Anlagen, Geräte, Systeme oder Programme Bedienung-, Montage- oder Einweisungspersonal überlassen (z. B. Computer und Programme mit Einweisungspersonal, Spezialbaumaschine mit Fahrer, Flugzeug mit Pilot – vgl. BAG-Urteil vom 17.2.1993²⁾) wird in aller Regel nicht von Arbeitnehmerüberlassung auszugehen sein, wenn der wirtschaftliche Wert der Anlagen, Geräte, Systeme oder Programme erheblich höher ist als die Arbeitsleistung (vgl. R 42d.2 Abs. 2 Satz 5 LStR). Bei der Vermietung einer Schreibmaschine mit Schreibkraft muss dagegen Arbeitnehmerüberlassung angenommen werden, weil hier die Arbeitsleistung im Vordergrund steht.

Beispiel

A chartert von B ein Schiff mit Besatzung.

Es liegt keine Arbeitnehmerüberlassung vor, da Geschäftsgegenstand von B die Vercharterung von Schiffen ist. Wenn B keine Lohnsteuer für die Löhne seiner Arbeitnehmer einbehält und abführt, kann sich das Finanzamt nicht an A als „Entleiher“ halten.

e) Arbeitsvermittlung

Keine Arbeitnehmerüberlassung liegt bei einer Arbeitsvermittlung vor (§ 1 Abs. 2 AÜG). Eine Arbeitsvermittlung ist zu vermuten, wenn Arbeitnehmer Dritten zur Arbeitsleistung überlassen werden und der Überlassende nicht die üblichen Arbeitgeberpflichten oder das Arbeitgeberberrisiko (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 AÜG) übernimmt. Ein Unternehmen, das über eine Arbeitsvermittlung vermittelte Arbeitnehmer beschäftigt, wird regelmäßig selbst als Arbeitgeber an-

zusehen sein und die lohnsteuerlichen Arbeitgeberpflichten erfüllen müssen.

f) Betriebsshelfer in der Landwirtschaft

Selbsthilfeorganisationen im Bereich der Landwirtschaft, die landwirtschaftlichen Unternehmen Betriebsshelfer zur Verfügung stellen und nicht in Gewinnabsicht handeln, fallen nicht unter das AÜG.

12. Abgrenzung zum Werkvertrag

a) Allgemeines

Eine Arbeitnehmerüberlassung nach dem AÜG liegt nicht vor, wenn kein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, sondern ein Werkvertrag abgeschlossen wird. In der Praxis ist gerade die Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Werkvertrag oft schwierig vorzunehmen. Entscheidend ist immer das **Gesamtbild** des Einzelfalles. Bei der rechtlichen Einordnung kommt es auf den Inhalt der gegenseitigen Pflichten und die tatsächliche Durchführung des Vertrages an und nicht auf dessen bloße Bezeichnung (z. B. als Werkvertrag). Widersprechen sich allerdings schriftliche Vereinbarungen und tatsächliche Durchführung des Vertrages, so kommt es auf die tatsächliche Durchführung an (vgl. BAG-Urteil vom 15.6.1983³⁾). Die Darlegungs- und Beweislast dafür trägt derjenige, der sich auf das Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassung beruft (BGH-Urteil vom 25.6.2002⁴⁾). Zur Offenlegungspflicht der Arbeitnehmerüberlassung im Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher und den Rechtsfolgen bei Verstößen vgl. die Erläuterungen unter Nr. 6.

Um eine spätere Inanspruchnahme als Haftungsschuldner zu vermeiden, empfiehlt es sich für den Entleiher von Arbeitskräften im Zweifel eine Entscheidung der zuständigen Agentur für Arbeit (vgl. unter Nr. 7 Buchstabe d) einzuholen. Eine Inanspruchnahme des Entleihers für nicht einbehaltene Lohnsteuer kommt regelmäßig nicht in Betracht, wenn die Bundesagentur für Arbeit gegenüber dem Entleiher die Auffassung geäußert hat, bei dem wirklichen Sachverhalt liege Arbeitnehmerüberlassung nicht vor (vgl. R 42d.2 Abs. 3 Satz 5 LStR). Die Arbeitsverwaltung hat gerade zur Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassungen und der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen von Werkverträgen, selbstständigen Dienstverträgen und anderen Formen drittbezogenen Personaleinsatzes umfangreiche Verwaltungsanweisungen erlassen. Es ist auch möglich eine Anrufungsauskunft an das Finanzamt zu richten (vgl. „Auskunft“). Das Finanzamt hat bei Prüfung der Frage, ob eine Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, die Auffassung der Bundesagentur für Arbeit zu berücksichtigen und wird sich daher in der Regel der Beurteilung des Vertragsverhältnisses durch die Arbeitsverwaltung anschließen (vgl. R 42d.2 Abs. 3 Satz 4 LStR).

b) Begriffserläuterungen

Bei einem **Arbeitnehmerüberlassungsvertrag** schuldet der Verleiher dem Entleiher die Arbeitsleistung (Arbeitskraft) der entliehenen Arbeitnehmer (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG). Eine Arbeitnehmerüberlassung erschöpft sich im bloßen Zurverfügungstellen geeigneter Arbeitskräfte, die der Entleiher nach eigenen betrieblichen Erfordernissen in seinem Betrieb einsetzt. Die Leiharbeitnehmer arbeiten dabei nach konkreten Anweisungen des Entleihers und sind in dessen Betrieb voll eingegliedert. Der Verleiher trägt keinerlei Unternehmerrisiko.

- 1) BAG-Urteil vom 25.10.2000 (veröffentlicht in der Zeitschrift „Der Betrieb“ 2001 S. 767).
- 2) BAG-Urteil vom 17.2.1993 (veröffentlicht in der Zeitschrift „Deutsches Steuerrecht“ 1994 S. 665).
- 3) BAG-Urteil vom 15.6.1983 (veröffentlicht in der Neuen Juristischen Wochenzeitschrift 1984 S. 2912).
- 4) BGH-Urteil vom 25.6.2002 (veröffentlicht in der Zeitschrift „Der Betrieb“ 2002 S. 2216).

Merkmal des **Werkvertrages** i. S. d. § 631 BGB ist vor allem, dass der Werkunternehmer sich zur Herbeiführung eines bestimmten Erfolges (des versprochenen Werkes) verpflichtet. Gegenstand des Werkvertrages kann sowohl die Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein. Diesem vom Unternehmer geschuldeten Erfolg muss daher die vertragliche Risikoverteilung zwischen den Vertragsparteien entsprechen. Dabei ist es grundsätzlich unschädlich, dass die Vertragsparteien im Rahmen der im Schuldrecht geltenden Vertragsfreiheit gewisse Nebenpflichten ausschließen oder hierüber keine Vereinbarungen treffen.

Weitere Erläuterungen zur Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Werkvertrag enthält das Merkblatt AÜG 10 der Bundesagentur für Arbeit, das im Internet unter www.arbeitsagentur.de (Unternehmen > Downloads) abgerufen werden kann.

13. Abgrenzung zu anderen Vertragstypen

a) Dienstvertrag

Anders als bei Werkvertragsverhältnissen wird bei Dienstverträgen kein bestimmter Erfolg, sondern eine bestimmte Tätigkeit geschuldet. Ein Dienstvertrag liegt nur dann vor, wenn der Unternehmer die geschuldeten Dienste entweder in Person oder mittels seiner Erfüllungsgehilfen unter eigener Verantwortung und nach eigenem Plan ausführt (Organisation der Dienstleistung, zeitliche Disposition, Zahl der Erfüllungsgehilfen, Eignung der Erfüllungsgehilfen usw.). Das bedeutet insbesondere, dass die Erfüllungsgehilfen in Bezug auf die Ausführung der zu erbringenden Dienstleistung im Wesentlichen frei von Weisungen seitens des Arbeitgeberrepräsentanten des Drittbetriebes sind und ihre Arbeitszeit selbst bestimmen können.

Ein drittbezogener Personaleinsatz auf dienstvertraglicher Basis ist daher nur in den aufgezeigten engen Grenzen möglich, etwa bei Dienstleistungen, die gegenständlich umschrieben werden können und deren Ausführung keine Integration in die Betriebsorganisation des Drittbetriebes bedingen. Ein Dienstvertrag kann z. B. bei der Wartung von Spezialmaschinen oder sonstigen technischen Anlagen, der Ausführung von Werbemaßnahmen oder von Aufgaben der Unternehmensberatung in Betracht kommen. Gleiches gilt für die Durchführung von Bewachungsaufgaben sowie von Serviceleistungen im EDV-Bereich.

Da die Arbeitnehmerüberlassung eine Form der Dienstverschaffung, nämlich die Verschaffung von Arbeitsleistungen ist, kann ein von Arbeitnehmerüberlassung abzugrenzender Dienstverschaffungsvertrag nur dann in Betracht kommen, wenn ein Vertragspartner die Verpflichtung übernimmt, dem anderen Vertragspartner nicht die Arbeitsleistung, sondern die selbstständige Dienstleistung eines Dritten zu verschaffen. Voraussetzung dafür ist, dass der überlassene Dritte in wirtschaftlicher und sozialer Selbstständigkeit und Unabhängigkeit die Dienste (z. B. als Wirtschaftsprüfer) leistet. Arbeitsvertragliche Beziehungen bzw. aufgrund der tatsächlichen Verhältnisse gegebene persönliche Abhängigkeit zu einem der Vertragspartner schließen einen derartigen Dienstverschaffungsvertrag aus. Es liegt dann entweder Arbeitnehmerüberlassung oder Arbeitsvermittlung vor.

b) Dienstverschaffungsvertrag

Ein Dienstverschaffungsvertrag ist dann gegeben, wenn ein Vertragspartner die Verpflichtung übernimmt, dem anderen Vertragspartner nicht eine Arbeitsleistung, sondern eine selbstständige Dienstleistung eines Dritten zu verschaffen. Voraussetzung dafür ist, dass der Dritte in wirtschaftlicher und sozialer Selbstständigkeit und Unabhängigkeit die Dienste leistet.

c) Geschäftsbesorgungsvertrag

Vom Werkvertrag zu unterscheiden ist der Geschäftsbesorgungsvertrag (§ 675 BGB), der auf eine selbstständige Tätigkeit wirtschaftlicher Art gerichtet ist (BAG-Urteil vom 6.8.2003¹⁾). Ein Geschäftsbesorgungsvertrag liegt z. B. vor, wenn eine Werbefirma den Auftrag erhält, eine Werbeaktion mit eigenen personellen und sachlichen Mitteln durchzuführen.

d) Subunternehmer

Von einem Subunternehmerverhältnis spricht man, wenn sich der Subunternehmer gegenüber dem Generalunternehmer verpflichtet, ein bestimmtes Teilprojekt oder eine sonstige abgrenzbare Leistung zu erbringen. Handelt es sich insoweit um ein echtes Subunternehmerverhältnis, bei dem die Arbeitnehmer des Subunternehmers nicht dem Weisungsrecht des Generalunternehmers unterliegen, so handelt es sich nicht um (unerlaubte) Arbeitnehmerüberlassung.

Mitunter lassen Arbeitgeber an sich nichtselbstständige Tätigkeiten durch selbstständig tätige Einzelbetriebe, sog. Einmannbetriebe, erledigen. Ob in diesen Fällen ein Arbeitsverhältnis oder eine selbstständige Tätigkeit vorliegt, ist im Einzelfall nach dem Gesamtbild der Verhältnisse zu beurteilen (vgl. BFH-Urteile vom 14.6.1985, BStBl. II S. 661 und vom 18.1.1991, BStBl. II S. 409 sowie Beschluss des Hessischen FG vom 14.11.1997, EFG 1998 S. 484 betreffend die Überlassung englischer Arbeitskräfte). Hier noch einige Beispiele aus Urteilen der Sozialgerichte:

Ein Arbeitsverhältnis kann bei Nachunternehmern im Trockenbau (vgl. Urteil des Schleswig-Holsteinischen Landessozialgerichts vom 4.2.2003, L 1 Kr 41/02) sowie bei Transportfahrern (BSG-Urteil vom 22.6.2005, B 12 KR 28/03 R) vorliegen. Demgegenüber hat das Bayerische Landessozialgericht die Tätigkeit eines Ablers im Bereich der Heiz- und Wasserkostenerfassung als selbstständige Tätigkeit beurteilt (Urteil vom 5.4.2005, L 5 KR 257/03). Nach dem Beschluss des OLG Düsseldorf vom 15.9.1994²⁾ werden als Kopschlächter und Ausbeiner bei fleischverarbeitenden Fremdfirmen eingesetzte Lohnmetzger aufgrund der spezifischen Gestaltung ihrer Tätigkeit in der Regel im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen und nicht von Werkverträgen tätig. Werkverträge bei einer Lohnmetzgerei sind in der heutigen industriellen Fleischverarbeitung im Einzelfall möglich (BAG-Urteil vom 15.2.2007, 8 AZR 431/06³⁾).

14. Lohnsteuerabzug

a) Verleiher als Arbeitgeber

Sowohl bei der erlaubnispflichtigen Überlassung von Arbeitnehmern nach § 1 Abs. 1 AÜG als auch bei der nicht erlaubnispflichtigen gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern nach § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG ist der **Verleiher** Arbeitgeber seiner Leiharbeitnehmer (vgl. R 19.1 Satz 5 LStR). Er ist damit zur Einbehaltung und Abführung der Steuerabzugsbeträge verpflichtet. Dies gilt auch dann, wenn das Unternehmen, bei dem die Arbeitnehmer tätig werden, Fahrgelder, Reisekosten, Trennungsgelder und ähnliche Bezüge im Auftrag oder in Vertretung des Verleihers an die entliehenen Arbeitnehmer auszahlt (BFH-Urteil vom 12.9.1968, BStBl. II S. 791).

Nach § 13b AÜG muss ein Entleiher den Leiharbeitnehmern im gleichen Umfang Zugang zu den **Gemeinschaftseinrichtungen** oder **-diensten** im Unternehmen

1) BAG-Urteil vom 6.8.2003 (veröffentlicht in der Zeitschrift „Betriebs-Berater“ 2004 S. 669).
2) OLG Düsseldorf vom 15.9.2004 (veröffentlicht in der Zeitschrift „Betriebs-Berater“ 1995 S. 522).
3) BAG-Urteil vom 15.2.2007 (veröffentlicht in der Zeitschrift „Der Betrieb“ 2007 S. 1468).

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

gewähren, wie seinen eigenen Arbeitnehmern (vgl. unter Nr. 5). Sich daraus ergebende geldwerte Vorteile des Leiharbeitnehmers (z. B. verbilligte Kantinenmahlzeiten, Essensmarken, verbilligter Personaleinkauf ohne Rabattfreibetrag) sind lohnsteuerlich als echte Lohnzahlungen **Dritter** zu behandeln (R 38.4 Abs. 2 Satz 1 LStR). Der Verleiher ist in diesen Fällen als lohnsteuerlicher Arbeitgeber wegen Lohnzahlungen von dritter Seite zum Lohnsteuerabzug verpflichtet, wenn er weiß oder erkennen kann, dass derartige Vergütungen erbracht werden (§ 38 Abs. 1 Satz 3 EStG). Der Leiharbeitnehmer hat gegenüber seinem Arbeitgeber (Verleiher) am Ende des jeweiligen Lohnzahlungszeitraums eine entsprechende Anzeigepflicht. Hierauf hat der Verleiher seine Arbeitnehmer hinzuweisen. Kommt der Leiharbeitnehmer seiner Anzeigepflicht nicht nach und kann der Verleiher erkennen, dass der Leiharbeitnehmer zu Unrecht keine Angaben macht oder seine Angaben unzutreffend sind, hat der Verleiher unverzüglich die ihm bekannten Tatsachen zur Lohnzahlung durch den Entleiher seinem Betriebsstättenfinanzamt anzuzeigen. Wegen weiterer Einzelheiten vgl. auch die Erläuterungen beim Stichwort „Lohnzahlung durch Dritte“ unter den Nrn. 3 und 4.

Der Verleiher ist nicht nur bei erlaubter Arbeitnehmerüberlassung sondern auch in den Fällen der **unerlaubten** Arbeitnehmerüberlassung steuerrechtlicher Arbeitgeber seiner Leiharbeitnehmer (BFH-Urteil vom 2.4.1982, BStBl. II S. 502). Die Regelung des § 10 Abs. 1 AÜG, die bei unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung den Entleiher als Arbeitgeber der Leiharbeitnehmer bestimmt (vgl. unter Nr. 9 Buchstabe c), ist steuerlich **nicht** maßgebend. Wird der Arbeitslohn im Fall unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung nicht vom Verleiher, sondern vom Entleiher unmittelbar an die Arbeitnehmer gezahlt, ist der Entleiher regelmäßig als steuerrechtlicher Arbeitgeber anzusehen (vgl. R 19.1 Satz 6 LStR). Es handelt sich dann nicht um Lohnzahlungen durch Dritte, die der Verleiher zu versteuern hätte. Der Verleiher haftet jedoch in diesen Fällen wie ein Entleiher (§ 42d Abs. 7 EStG). Leistet der Entleiher dagegen Zahlungen an den Leiharbeitnehmer, weil der Verleiher mit dem Leiharbeitnehmer ein zu niedriges Entgelt vereinbart hat, handelt es sich um Lohnzahlungen von dritter Seite. Der Verleiher als Arbeitgeber im steuerlichen Sinne ist in diesem Fall zum Lohnsteuerabzug verpflichtet, wenn er weiß oder erkennen kann, dass derartige Vergütungen erbracht werden (§ 38 Abs. 1 Satz 3 EStG). Ist dies nicht der Fall, sind die Zahlungen bei der Einkommensteueranmeldung des Leiharbeitnehmers als Arbeitslohn anzusetzen.

b) Lohnsteuerabzug durch ausländische Verleiher

Nach § 38 Abs. 1 Nr. 2 EStG ist auch ein ausländischer Verleiher, der einem Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlässt, zum Lohnsteuerabzug verpflichtet. Dies gilt auch dann, wenn er im Inland weder eine Betriebsstätte noch einen ständigen Vertreter i. S. d. §§ 12, 13 AO hat oder der Entleiher als Arbeitgeber im Sinne eines DBA anzusehen ist. Die Arbeitgeberbereiensechaft nach einem DBA hat nur Bedeutung für die Zuweisung des Besteuerungsrechts (vgl. nachfolgend unter Nr. 14 Buchstabe c).

Die Verpflichtung zum Lohnsteuerabzug besteht für alle Arbeitnehmer und nicht nur für solche mit Leitungsfunktionen. Wie lange der Einsatz des Leiharbeitnehmers dauert ist hierbei grundsätzlich ohne Bedeutung, so dass der Arbeitslohn vom Beginn des Einsatzes im Inland dem Lohnsteuerabzug unterliegt. Ggf. kommt jedoch nach einem DBA eine Freistellung des Arbeitslohns vom Steuerabzug in Betracht, wenn der ausländische Leiharbeitnehmer sich nicht länger als 183 Tage im Inland aufhält (vgl. ebenfalls nachfolgend unter Nr. 14 Buchstabe c sowie das Stichwort „Doppelbesteuerungsabkommen“).

c) Arbeitgeberbereiensechaft nach DBA

Für die Zuweisung des Besteuerungsrechts kommt es beim internationalen Arbeitnehmerverleih auf die Arbeitgeberbereiensechaft nach den einschlägigen DBA an. Dabei nimmt bei einer grenzüberschreitenden **Arbeitnehmerüberlassung** nach § 1 AÜG grundsätzlich der Entleiher die wesentlichen Arbeitgeberfunktionen wahr (vgl. Rdnr. 189 des BMF-Schreibens vom 12.12.2023¹⁾). Die entliehenen Arbeitnehmer sind regelmäßig in den Betrieb des Entleihers eingebunden. Dementsprechend ist mit Aufnahme der Tätigkeit des Leiharbeitnehmers beim Entleiher in der Regel dieser als Arbeitgeber i. S. d. DBA anzusehen.

Bei einer doppel- oder mehrstöckigen Arbeitnehmerüberlassung ist in der Regel der letzte Entleiher in der Kette als wirtschaftlicher Arbeitgeber nach DBA anzusehen.

Nicht selten, z. B. bei nur kurzfristiger Überlassung (vgl. auch BFH-Beschluss vom 4.9.2002, BStBl. 2003 II S. 306), können auch wesentliche Arbeitgeberfunktionen beim Verleiher verbleiben. In diesen Fällen ist zu prüfen, ob nach dem Gesamtbild der Verhältnisse der Verleiher oder der Entleiher überwiegend die wesentlichen Arbeitgeberfunktionen wahrnimmt und damit als Arbeitgeber i. S. d. DBA anzusehen ist. Nach Rdnr. 191 des o. a. BMF-Schreibens vom 12.12.2023¹⁾ sind bei dieser Prüfung insbesondere folgende Kriterien zu beachten:

- Wer trägt die Verantwortung oder das Risiko für die durch die Tätigkeit des Arbeitnehmers erzielten Ergebnisse? Hat der Entleiher im Falle von Beanstandungen das Recht, den Arbeitnehmer an den Verleiher zurückzuweisen?
- Wer hat das Recht, dem Arbeitnehmer Weisungen zu erteilen?
- Unter wessen Kontrolle und Verantwortung steht die Einrichtung, in der der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ausübt?
- Wer stellt dem Arbeitnehmer im Wesentlichen die Werkzeuge und das Material zur Verfügung?
- Wer bestimmt die Zahl und die Qualifikation der Arbeitnehmer?
- Wer trägt das Lohnkostenrisiko im Falle der Nichtbeschäftigung?
- Wer legt die Arbeitszeiten sowie die Urlaubszeiten des Arbeitnehmers fest bzw. muss diesen zustimmen?
- Auf welcher Grundlage wird die Vergütung für den Verleiher berechnet?

Beispiel A

Der im Inland ansässige Verleiher überlässt den im Inland ansässigen Arbeitnehmer an ein ebenfalls im Inland ansässiges Unternehmen (Entleiher), das den Arbeitnehmer für nicht mehr als 183 Tage zur Erfüllung einer eigenen Lieferungs- oder Werkleistungsverpflichtung bei einem fremden dritten Unternehmen im Ausland einsetzt.

Das im Ausland ansässige Unternehmen nimmt keinerlei Arbeitgeberfunktionen gegenüber dem Arbeitnehmer wahr und ist damit nicht dessen Arbeitgeber im abkommensrechtlichen Sinne. Wirtschaftlicher Arbeitgeber des Arbeitnehmers ist vielmehr der im Inland ansässige Entleiher. Das Besteuerungsrecht für die vom Arbeitnehmer im Ausland ausgeübte Tätigkeit richtet sich ausschließlich nach den Art. 15 Abs. 1 und 2 OECD-MA entsprechenden Vorschriften der DBA. Da der Arbeitnehmer nicht mehr als 183 Tage im Ausland eingesetzt ist und der Entleiher dort weder ansässig ist, noch eine Betriebsstätte unterhält, steht das Besteuerungsrecht für die Vergütungen aus der Tätigkeit ausschließlich Deutschland zu.

Beispiel B

Der im Inland ansässige Verleiher überlässt den im Inland ansässigen Arbeitnehmer an ein ebenfalls im Inland ansässiges Unternehmen (Entleiher), das den Arbeitnehmer für nicht mehr als 183 Tage im Ausland bei einem zum Konzern gehörenden Unternehmen einsetzt.

¹⁾ Das BMF-Schreiben ist als Anlage 2 zu H 39.5 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

In diesem Fall ist zu prüfen, welche der beiden Konzerngesellschaften als Arbeitgeber im Sinne des DBA anzusehen ist. Ist der im Inland ansässige Entleiher der wirtschaftliche Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers, entspricht die Lösung der im Beispiel A und das Besteuerungsrecht verbleibt im Inland. Ist dagegen das im Ausland ansässige Unternehmen als wirtschaftlicher Arbeitgeber anzusehen, sind die Voraussetzungen des Art. 15 Abs. 2 OECD-MA nicht erfüllt und der ausländische Tätigkeitsstaat hat nach Art. 15 Abs. 1 OECD-MA das Besteuerungsrecht.

Zu weiteren Anwendungsbeispielen bei grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassungen vgl. die RdNr. 197 bis 201 des o. a. BMF-Schreibens vom 12.12.2023.¹⁾

Ist der ausländische Verleiher als Arbeitgeber anzusehen, kann dieser nach § 39 Abs. 4 Nr. 5 EStG einen Antrag auf Freistellung des ausländischen Leiharbeitnehmers von der inländischen Besteuerung stellen, wenn der Arbeitnehmer sich nicht länger als 183 Tage in Deutschland aufhält (vgl. „Doppelbesteuerungsabkommen“). Hält sich der Arbeitnehmer länger als 183 Tage im Inland auf, steht Deutschland als Tätigkeitsstaat das Besteuerungsrecht zu. Ist der inländische Entleiher Arbeitgeber im Sinne eines DBA, kommt für den ausländischen Leiharbeitnehmer eine Freistellung des Arbeitslohns vom Steuerabzug selbst bei einer Tätigkeit von weniger als 183 Tagen im Inland **nicht** in Betracht.

Beispiel C

S ist ein in Spanien ansässiges Unternehmen. Es betreibt eine Arbeitnehmerüberlassung für hoch qualifiziertes Personal. D ist ein in Deutschland ansässiges Unternehmen für hochwertige Dienstleistungen im Bausektor. Zur Fertigstellung eines Auftrages im Inland benötigt D für fünf Monate einen Spezialisten und wendet sich deswegen an S. X, ein in Spanien ansässiger Spezialist, wird daraufhin von S für fünf Monate eingestellt. Gemäß einem separaten Vertrag zwischen S und D erklärt sich S damit einverstanden, dass die Arbeitsleistungen von X während dieser Zeit an D erbracht werden. Gemäß diesem Vertrag zahlt D das Gehalt, Sozialversicherungsabgaben, Reisekosten und andere Vergütungen des X.

Im Rahmen der internationalen Arbeitnehmerüberlassung wird D als Entleiher wirtschaftlicher Arbeitgeber des X. D nimmt während des genannten Zeitraums die wesentlichen Arbeitgeberfunktionen wahr. X ist in den Geschäftsbetrieb des D eingebunden. Die Tatbestandsvoraussetzungen für eine Freistellung des Arbeitslohns vom inländischen Steuerabzug nach Art. 14 Abs. 2 Buchstabe b DBA-Spanien sind **nicht** erfüllt, auch wenn die Tätigkeit des X nicht länger als 183 Tage dauert. Deutschland wird somit das Besteuerungsrecht für die Vergütungen des X für den genannten Zeitraum zugewiesen.

Nach verschiedenen DBA (z. B. DBA mit Dänemark, Frankreich, Italien, Norwegen, Polen, Schweden) ist die 183-Tage-Regelung auf Leiharbeitnehmer nicht anwendbar, d. h. sowohl der Ansässigkeitsstaat des ausländischen Verleihers als auch der Tätigkeitsstaat haben ein Besteuerungsrecht. Die Doppelbesteuerung wird in diesen Fällen durch eine Steueranrechnung vermieden. Im Lohnsteuerabzugsverfahren kann zur Vermeidung der zeitweiligen Doppelbelastung analog § 39a Abs. 1 Nr. 5 Buchst. c EStG aus Billigkeitsgründen das **Vierfache** der voraussichtlich abzuführenden **ausländischen Abzugsteuer** als **Freibetrag** berücksichtigt werden. Der Arbeitnehmer muss durch geeignete Unterlagen (z. B. durch eine Bestätigung des Arbeitgebers) nachweisen oder glaubhaft machen, dass es zu einem derartigen Steuerabzug kommen wird oder bereits gekommen ist. Nach § 46 Abs. 2 Nr. 4 EStG besteht in diesen Fällen eine Veranlagungspflicht. Die vorstehenden Regelungen gelten gleichermaßen auch für Nicht-DBA-Länder, bei denen der ATE aber nicht anzuwenden ist und es deshalb im laufenden Kalenderjahr ebenfalls zu einer doppelten Besteuerung kommt (Rz. 207 des o. a. BMF-Schreibens vom 12.12.2023¹⁾). In diesem Fall dürfen bei der Berechnung des Freibetrags nur ausländische Steuern des Nicht-DBA-Landes zugrunde gelegt werden, die der deutschen Einkommensteuer entsprechen. Sofern eine nach dem Auslandsstätigkeitserlass begünstigte Tätigkeit vorliegt (vgl. „Auslandsstätigkeit, Auslandsstätigkeitserlass“ unter Nr. 5), kann dieser auch bei der Arbeitnehmerüberlassung angewendet und eine Steuerfreistellung des Arbeitslohns beantragt werden.

Grundsätzlich gilt:

Die nach den DBA bestehende Arbeitgebereneigenschaft des Entleihers hat nur Bedeutung für Zuweisung des Besteuerungsrechts und lässt die steuerrechtliche Arbeitgebereneigenschaft des ausländischen Verleihers unberührt (vgl. R 42d.2 Abs. 1 Satz 2 LStR).

d) Gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung zwischen fremden Dritten

Bei einer **gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung** zwischen fremden Dritten besteht im Regelfall keine Lohnsteuerabzugsverpflichtung des ausländischen Verleihers. Anstelle einer Arbeitnehmerüberlassung kann zudem auch eine Tätigkeit zur Erfüllung einer Lieferungs- oder Werkleistungsverpflichtung vorliegen (zur Abgrenzung vgl. unter Nr. 12). Für die Zuweisung des Besteuerungsrechts nach den DBA ist in diesen Fällen ebenfalls ausschlaggebend, wer die Vergütung des ausgeliehenen Arbeitnehmers wirtschaftlich trägt (vgl. Rz. 210 f. des BMF-Schreibens vom 12.12.2023¹⁾). Ist das inländische Unternehmen, an das der Arbeitnehmer entliehen wurde, wirtschaftlicher Arbeitgeber i. S. d. DBA, wird Deutschland das Besteuerungsrecht zugewiesen. Aufgrund der fehlenden Lohnsteuerabzugsverpflichtung des ausländischen Arbeitgebers, muss in diesen Fällen der Arbeitnehmer zur Einkommensteuer veranlagt werden.

Beispiel

S, ein in Spanien ansässiges Unternehmen, und D, ein in Deutschland ansässiges Unternehmen, sind ausschließlich mit der Ausübung technischer Dienstleistungen befasst. Sie sind keine verbundenen Unternehmen i. S. des Art. 9 OECD-MA. D benötigt für eine Übergangszeit die Leistungen eines Spezialisten, um eine Bauleistung im Inland fertig zu stellen und wendet sich deswegen an S. Beide Unternehmen vereinbaren, dass X, ein in Spanien ansässiger Angestellter von S, für die Dauer von vier Monaten für D unter der direkten Aufsicht von dessen erstem Ingenieur arbeiten soll. X bleibt während dieser Zeit formal weiterhin bei S angestellt. D zahlt S einen Betrag, der dem Gehalt, Sozialversicherungsabgaben, Reisekosten und anderen Vergütungen des Technikers für diesen Zeitraum entspricht. Zusätzlich wird ein Aufschlag von 5 % gezahlt. Es wurde vereinbart, dass S von allen Schadensersatzansprüchen, die in dieser Zeit aufgrund der Tätigkeit von X entstehen sollten, befreit ist.

Es liegt eine gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung zwischen fremden Unternehmen vor. D ist während des genannten Zeitraums von vier Monaten als wirtschaftlicher Arbeitgeber des X anzusehen, auch wenn sich X weniger als 183 Tage im Inland aufhält. Die Tatbestandsvoraussetzungen für die Freistellung des Arbeitslohns nach Art. 14 Abs. 2 Buchstabe b DBA-Spanien sind damit **nicht** erfüllt. Deutschland hat somit das Besteuerungsrecht für die Vergütungen des X für den genannten Zeitraum. Der Aufschlag in Höhe von 5 % stellt keinen Arbeitslohn des X dar. X ist in Deutschland nach nationalem Recht beschränkt steuerpflichtig, weil die Tätigkeit in Deutschland ausgeübt wurde (§ 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a EStG). D ist inländischer Arbeitgeber i. S. d. § 38 Abs. 1 Satz 2 EStG (Fall der Arbeitnehmerentsendung) und daher zum Lohnsteuerabzug verpflichtet (siehe nachfolgende Nr. 13 Buchstabe e).

e) Internationale Arbeitnehmerentsendung

Bei einer internationalen Arbeitnehmerentsendung ist das in Deutschland ansässige aufnehmende Unternehmen **inländischer Arbeitgeber**, wenn es den Arbeitslohn für die ihm geleistete Arbeit **wirtschaftlich trägt** oder nach dem **Fremdvergleichsgrundsatz hätte tragen müssen** (§ 38 Abs. 1 Satz 2 EStG). Hiernach besteht für dieses Unternehmen auch dann eine gesetzliche Verpflichtung zum Lohnsteuerabzug, wenn tatsächlich kein finanzieller Ausgleich an das ausländische Unternehmen geleistet wird, aber unter Fremden ein Ausgleich vereinbart worden wäre (Fremdvergleichsgrundsatz).

Weitere Voraussetzung für die **wirtschaftliche Arbeitgeberstellung** ist, dass der Einsatz des Arbeitnehmers bei dem aufnehmenden Unternehmen in dessen **Interesse** erfolgt und der Arbeitnehmer in den **Arbeitsablauf** des

1) Das BMF-Schreiben ist als Anlage 2 zu H 39.5 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

aufnehmenden Unternehmen **eingebunden** und dessen **Weisungen** unterworfen ist (BFH-Urteil vom 4.11.2021, BStBl. 2022 II S. 562); vgl. auch die Erläuterungen und Beispiele beim Stichwort „Beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer“ unter Nr. 3. Nicht erforderlich ist, dass das inländische Unternehmen dem Arbeitnehmer den Arbeitslohn im eigenen Namen und für eigene Rechnung, beispielsweise aufgrund einer eigenen arbeitsrechtlichen Verpflichtung, auszahlt.

Zu Abgrenzungsfragen und Besonderheiten im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerentsendung zwischen international verbundenen Unternehmen, insbesondere zur Frage wer als wirtschaftlicher Arbeitgeber i. S. d. DBA anzusehen ist, wird auf Rz. 151 bis 187 des BMF-Schreibens vom 12.12.2023¹⁾ hingewiesen. Zur Klärung dieser Frage gilt nach Rz. 158 dieses BMF-Schreibens¹⁾ die folgende Vereinfachungsregelung:

Bei einer Arbeitnehmerentsendung zwischen international verbundenen Unternehmen von nicht mehr als **drei Monaten** (auch jahresübergreifend für sachlich zusammenhängende Tätigkeiten) spricht eine widerlegbare Anscheinsvermutung dafür, dass das aufnehmende Unternehmen mangels Einbindung des Arbeitnehmers **nicht** als wirtschaftlicher Arbeitgeber anzusehen ist. Das Besteuerungsrecht bleibt hiernach beim Ansässigkeitsstaat des Arbeitnehmers. Zudem hat dies zur Folge, dass das den Arbeitnehmer aufnehmende inländische Unternehmen nicht zum Lohnsteuerabzug verpflichtet ist. Ergibt sich nach den tatsächlich feststellbaren Verhältnissen im Einzelfall jedoch eine Eingliederung in das aufnehmende Unternehmen, ist dieses auch bei Tätigkeiten von bis zu drei Monaten als wirtschaftlicher Arbeitgeber i. S. d. DBA anzusehen.

Die Lohnsteuer entsteht in den Entsendefällen bereits im Zeitpunkt der Arbeitslohnzahlung an den Arbeitnehmer, wenn das inländische Unternehmen aufgrund der Vereinbarung mit dem ausländischen Unternehmen mit einer Weiterbelastung rechnen kann. In diesem Zeitpunkt ist die Lohnsteuer vom inländischen Unternehmen zu erheben (R 38.3 Abs. 5 LStR).

Beispiel

Eine französische Konzerngesellschaft entsendet mehrere Fachkräfte zur Durchführung eines Großauftrags zu einer Schwestergesellschaft in Deutschland, die dieses Projekt mit ihren eigenen Arbeitskräften nicht durchführen kann. Die französischen Arbeitnehmer erhalten ihr Gehalt für den gesamten Zeitraum von der französischen Gesellschaft; für den Monat Dezember 2023 erfolgt die Auszahlung am 28. 12. 2023. Die französische Gesellschaft belastet das Gehalt aufgrund einer getroffenen schriftlichen Vereinbarung an die deutsche Gesellschaft weiter; das Dezembergehalt 2023 wird erst am 21. 1. 2024 weiterbelastet.

Die in Deutschland ansässige Gesellschaft ist als wirtschaftlicher Arbeitgeber i. S. des DBA Deutschland-Frankreich anzusehen, so dass der Arbeitslohn – unabhängig von der Aufenthaltsdauer der Arbeitnehmer – dem deutschen Besteuerungsrecht unterliegt. Die deutsche Gesellschaft hat als inländischer Arbeitgeber die lohnsteuerlichen Pflichten zu erfüllen, da sie den Arbeitslohn für die ihr gegenüber geleistete Arbeit wirtschaftlich trägt. Dass der Arbeitslohn durch die französische Gesellschaft gezahlt wurde, ist unbeachtlich. Für das Dezembergehalt 2023 ist die Lohnsteuer bereits im Zeitpunkt der Arbeitslohnzahlung zu erheben (also am 28. 12. 2023), da das inländische Unternehmen aufgrund der Vereinbarung mit dem ausländischen Unternehmen mit der Weiterbelastung rechnen konnte (R 38.3 Abs. 5 Satz 4 LStR). Auf den Zeitpunkt der Weiterbelastung zwischen den Konzerngesellschaften kommt es nicht an.

f) Zuständigkeit des Betriebsstättenfinanzamts

Der Verleiher hat die Steuerabzugsbeträge an das zuständige Betriebsstättenfinanzamt anzumelden und abzuführen. Als Betriebsstätte gilt bei einem ausländischen Verleiher der Ort im Inland, an dem die Arbeitsleistung der Leiharbeitnehmer ganz oder vorwiegend stattfindet (§ 41 Abs. 2 Satz 2 EStG).

In den einzelnen Bundesländern bestehen für ausländische Verleiher (ohne Bauunternehmen) **Sonderzustän-**

digkeiten (vgl. H 41.3 „Zuständige Finanzämter für ausländische Verleiher“ LStH²⁾).

g) Zuständigkeit für ausländische Verleiher im Baugewerbe

Abweichend von den vorstehend unter Buchstaben f festgelegten Sonderzuständigkeiten ist nach § 20a Abs. 2 AO für ausländische **Verleiher** das für die Umsatzbesteuerung nach § 21 AO zuständige Finanzamt auch für die Verwaltung der Lohnsteuer in den Fällen der Arbeitnehmerüberlassung zuständig, wenn die überlassene Person im **Baugewerbe** eingesetzt ist. Hiernach bestehen im Bundesgebiet für ausländische Unternehmen (einschließlich ausländischer Verleiher) des Baugewerbes zentrale Zuständigkeiten der Finanzämter, die in der Umsatzsteuerzuständigkeitsverordnung festgelegt sind (vgl. H 41.3 „Zuständige Finanzämter für ausländische Bauunternehmer“ LStH²⁾).

Nach der Arbeitnehmer-Zuständigkeitsverordnung-Bau vom 30.8.2001 (BStBl. I S. 605) gilt die zentrale Zuständigkeit auch für die Einkommensbesteuerung der im Inland beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer. Einkommenssteuererklärungen sind von den betreffenden Arbeitnehmern daher bei dem für ihren Heimatstaat zentral zuständigen Finanzamt abzugeben.

15. Lohnsteuerhaftung

a) Haftung des Entleiherers

Der Entleiher haftet – verschuldensunabhängig – nach § 42d Abs. 6 EStG neben dem Verleiher für nicht einbehaltene und abgeführte Lohnsteuer, jedoch beschränkt für die Zeit, für die ihm die Leiharbeitnehmer überlassen worden sind. Die Haftung des Entleiherers richtet sich nach denselben Grundsätzen wie die Haftung des Arbeitgebers (vgl. dieses Stichwort). Sie scheidet aus, wenn der Verleiher als Arbeitgeber nicht haften würde. Es handelt sich insoweit um eine **akzessorische Haftung**, d. h. die Entleiherhaftung setzt regelmäßig voraus, dass beim Verleiher die allgemeinen Haftungsvoraussetzungen des § 42d Abs. 1 EStG erfüllt sind. Als Vorfrage für die Entleiherhaftung ist daher zunächst immer zu klären, ob der Verleiher als Arbeitgeber zum Lohnsteuerabzug verpflichtet ist (vgl. die vorstehende Nr. 14 Buchstabe a), einen Haftungstatbestand nach § 42d Abs. 1 EStG erfüllt und kein Haftungsausschlussgrund vorliegt (vgl. „Haftung des Arbeitgebers“ unter Nr. 4).

Eine Haftung des **Entleiherers** kommt nur bei einer Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 AÜG in Betracht. § 1 AÜG stellt nicht mehr auf die „**Gewerbsmäßigkeit**“ der Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des Gewerberechts ab, sondern darauf, ob der Verleiher eine **wirtschaftliche Tätigkeit** ausgeübt und die Arbeitnehmer im Rahmen dieser Tätigkeit einem Dritten überlässt (vgl. die Erläuterungen unter Nr. 3). Für die Entleiherhaftung nach § 42d Abs. 6 EStG ist hiernach ebenfalls von einem erweiterten Anwendungsbereich auszugehen (§ 42d Abs. 6 Satz 1 EStG).

b) Haftungsausschlüsse bei erlaubtem/unerlaubtem Verleih

Der Entleiher haftet grundsätzlich nur bei **unerlaubter** Arbeitnehmerüberlassung. Dies gilt insbesondere bei einer Überlassung von Arbeitnehmern im Baugewerbe, die nach § 1b AÜG grundsätzlich verboten ist. Bei unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung haftet der Entleiher nur dann nicht, wenn er über das Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassung ohne sein Verschulden irrt (§ 42d Abs. 6 Satz 3 EStG). Der Entleiher muss dem Finanzamt bei-

1) Das BMF-Schreiben ist als Anlage 2 zu H 39.5 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

2) Die amtlichen Hinweise 2024 zu R 41.3 LStR sind im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

spielsweise darlegen, warum er bei dem mit dem Verleiher abgeschlossenen Vertrag nicht von einer Arbeitnehmerüberlassung sondern von einem Werkvertrag ausgegangen ist und warum ihn an dieser Fehlbeurteilung kein Verschulden trifft. Die rechtlich zutreffende Abgrenzung einer Arbeitnehmerüberlassung von einem Werkvertrag kann dabei im Einzelfall schwierig sein (zu den Abgrenzungsmerkmalen vgl. im Einzelnen die Nr. 12). Im Bereich unzulässiger Arbeitnehmerüberlassung sind wegen des Verbots in § 1b Satz 1 AÜG strengere Maßstäbe anzulegen, wenn sich der Entleiher darauf beruft, ohne Verschulden einem Irrtum erlegen zu sein. Dies gilt insbesondere, wenn das Überlassungsentgelt deutlich günstiger ist als dasjenige von anderen Anbietern. Im Zweifel sollte der Entleiher bei seinem Betriebsstättenfinanzamt eine Anrufungsauskunft (§ 42e EStG) oder eine Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit einholen. Hierdurch kann er seine spätere Inanspruchnahme als Haftungsschuldner von vornherein ausschließen.

Bei **erlaubtem** Arbeitnehmerverleih ist eine Inanspruchnahme des Entleihers im Rahmen der Entleiherhaftung nach § 42d Abs. 6 EStG **generell** ausgeschlossen (vgl. R 42d.2 Abs. 4 Satz 4 LStR). Im Zweifel muss sich der Entleiher dennoch Gewissheit verschaffen, dass der Verleiher eine gültige Erlaubnis nach § 1 AÜG besitzt. Ob der Verleiher eine Erlaubnis nach § 1 AÜG hat, muss der Verleiher in dem schriftlichen Überlassungsvertrag gem. § 12 Abs. 1 AÜG erklären und kann der Entleiher selbst bzw. das Finanzamt durch Anfrage bei der zuständigen Agentur für Arbeit (vgl. unter Nr. 7 Buchstabe d) erfahren bzw. überprüfen (R 42d.2 Abs. 4 Satz 9 LStR). Der Entleiher kann sich später gegenüber den Finanzbehörden nicht darauf berufen, dass ihn der Verleiher über das Vorliegen einer gültigen Erlaubnis getäuscht hat.

c) Haftungsausschluss wegen Bauabzugssteuer

Zur Sicherung von Steueransprüchen bei **Bauleistungen** ist nach § 48 EStG ein Steuerabzug vorzunehmen (sog. Bauabzugssteuer). Für Unternehmer (Leistungsempfänger) besteht hiernach eine Steuerabzugsverpflichtung in Höhe von **15 %** auf ihm gegenüber erbrachte Bauleistungen (vgl. „Steuerabzug bei Bauleistungen“). Betroffen sind nur Bauleistungen, die der Unternehmer für sein Unternehmen bezieht. Der Unternehmer ist zum Steuerabzug verpflichtet, wenn der Leistende ihm keine Freistellungsbescheinigung nach § 48b EStG vorlegt und die Kleinbetragsgrenzen (15 000 €, wenn der Leistungsempfänger ausschließlich steuerfreie Vermietungsumsätze ausführt, ansonsten 5000 €) überschritten sind.

Ist der Leistungsempfänger seiner Verpflichtung zur Anmeldung und Abführung des Steuerabzugsbetrags nachgekommen oder hat ihm eine im Zeitpunkt der Gegenleistung gültige Freistellungsbescheinigung vorgelegen, ist § 160 Abs. 1 Satz 1 AO nicht anzuwenden. Es entfällt somit hinsichtlich der betroffenen Gegenleistung die Möglichkeit, den Betriebsausgabenabzug zu versagen.

Auch wenn das Finanzamt feststellt, dass die Gegenleistung nicht für eine Bauleistung, sondern für die **Arbeitnehmerüberlassung** erbracht wurde, entfällt der Betriebsausgabenabzug nicht nach § 160 AO, wenn der Leistungsempfänger den Steuerabzugsbetrag angemeldet und abgeführt hat. Auch die Inanspruchnahme als **Entleiher** nach § 42d Abs. 6 und 8 EStG ist dann ausgeschlossen (§ 48 Abs. 4 Nr. 2 EStG).

Dies gilt jedoch **nicht**, wenn Auftraggeber und Auftragnehmer missbräuchlich zusammenwirken. Hat der Entleiher den Steuerabzug nach § 48 Abs. 2 EStG nicht vorgenommen, weil ihm im Zeitpunkt der Gegenleistung eine Freistellungsbescheinigung vorgelegen hat, treten diese Entlastungswirkungen allerdings nur ein, wenn er auf die Rechtmäßigkeit der Freistellungsbescheinigung vertrauen konnte (vgl. H 42d.2 – Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe – LStH). Davon wird jedoch nur ausnahmsweise

ausgegangen werden können, denn in der Regel wird dem Entleiher als Empfänger der Leistung bekannt sein oder nur infolge grober Fahrlässigkeit nicht bekannt sein, dass die Bescheinigung durch unlautere Mittel oder durch falsche Angaben erwirkt wurde.

d) Höhe des Haftungsbetrags

Die Höhe des Haftungsbetrags ist auf die Lohnsteuer begrenzt, die vom Verleiher ggf. anteilig für die Zeit einzubehalten war, die der Leiharbeiter dem Entleiher überlassen war. Hat der Verleiher einen Teil der von ihm insgesamt einbehaltenen und angemeldeten Lohnsteuer für den entsprechenden Lohnsteueranmeldungszeitraum gezahlt, wobei er auch die Lohnsteuer des dem Entleiher überlassenen Leiharbeitnehmers berücksichtigt hat, so mindert sich der Haftungsbetrag im Verhältnis von angemeldeter zu gezahlter Lohnsteuer. Die **Haftungsschuld** kann mit **15 %** des zwischen Verleiher und Entleiher vereinbarten Entgelts ohne Umsatzsteuer (§ 42d Abs. 6 Satz 7 EStG) angenommen werden, wenn nach den Umständen der Arbeitnehmerüberlassung die Lohnsteuer im Einzelfall nicht oder nur schwer, d. h. nicht mit zumutbarem Aufwand, ermittelt werden kann. Liegen gewichtige Anhaltspunkte dafür vor, dass im Einzelfall ein erheblich höherer Prozentsatz zutrifft, so ist auch eine höhere Schätzung zulässig. Die Haftungsschuld ist mit einem niedrigeren Prozentsatz zu schätzen, wenn der Entleiher diesen glaubhaft macht.

e) Gesamtschuldnerschaft

Soweit die Haftung des Entleihers reicht, sind nach § 42d Abs. 6 Satz 5 EStG der Arbeitgeber (Verleiher), der Entleiher und der Arbeitnehmer Gesamtschuldner. Diese Regelung entspricht § 42d Abs. 3 Satz 1 EStG, wonach Arbeitgeber und Arbeitnehmer Gesamtschuldner sind, soweit die Haftung des Arbeitgebers reicht (vgl. dieses Stichwort unter Nr. 1). Das Betriebsstättenfinanzamt kann die Steuerschuld des Arbeitnehmers oder die Haftungsschuld des Verleihers bzw. Entleihers nach pflichtgemäßen Auswahlermessen gegenüber jedem Gesamtschuldner geltend machen (zum Auswahlermessen vgl. „Haftung des Arbeitgebers“ unter Nr. 7).

f) Durchsetzung des Zahlungsanspruchs

Der Haftungsbescheid kann gegen den Entleiher ergehen, wenn die Voraussetzungen der Haftung erfüllt sind. Auf Zahlung darf er jedoch erst nach einem erfolglosen Vollstreckungsversuch in das inländische bewegliche Vermögen des Verleihers in Anspruch genommen werden (§ 42d Abs. 6 Satz 6 EStG). Der Haftungsanspruch muss in diesem Fall gegenüber dem Verleiher bereits festgesetzt sein. Gleiches gilt, wenn die Vollstreckung gegen den Verleiher von vornherein keinen Erfolg verspricht (darlegungs- und beweispflichtig ist das Finanzamt). Dies kann dann gegeben sein, wenn inländisches bewegliches Vermögen des Arbeitgebers entweder überhaupt nicht vorhanden oder zumindest nicht auffindbar ist (insbesondere bei ausländischen Verleihern); ebenso, wenn zwar inländisches Vermögen des Verleihers zwar vorhanden ist, aber entweder unpfändbar, bereits gepfändet oder mit vorrangigen Sicherheiten belastet ist. Eine vorherige Zahlungsaufforderung an den Arbeitnehmer oder ein Vollstreckungsversuch bei diesem ist nicht erforderlich.

g) Haftung des Verleihers

Nach § 42d Abs. 7 EStG kann der Verleiher, der steuerrechtlich nicht als Arbeitgeber zu behandeln ist (z. B. bei der bloßen Vermittlung von Arbeitskräften), wie ein Entleiher nach § 42d Abs. 6 EStG als Haftender in Anspruch genommen werden. Insoweit kann er erst nach dem Entleiher auf Zahlung in Anspruch genommen werden. Davon zu unterscheiden ist jedoch der Erlass des Haftungsbescheids gegen den Verleiher, der auch vorher schon ergehen kann. Gegen den Haftungsbescheid kann sich der

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Verleiher nicht mit Erfolg darauf berufen, der Entleiher sei aufgrund der tatsächlichen Abwicklung einer unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung als Arbeitgeber aller oder eines Teils der überlassenen Leiharbeitnehmer zu behandeln.

h) Haftungsverfahren

Wird der Entleiher oder der Verleiher als Haftungsschuldner in Anspruch genommen, so erlässt das Finanzamt einen entsprechenden Haftungsbescheid. Darin sind die für das Entschließungs- und Auswahlermessens maßgebenden Gründe anzugeben (vgl. „Haftung des Arbeitgebers“ unter Nr. 6 und 7). Zuständig für den Erlass des Haftungsbescheids ist in der Regel das Betriebsstättenfinanzamt des Verleihers (vgl. R 42d.2 Abs. 10 LStR).

i) Sicherungsverfahren

Als Sicherungsmaßnahme kann das Finanzamt den Entleiher verpflichten, einen in Euro oder als Prozentsatz bestimmten Teil des vereinbarten Überlassungsentgelts einzubehalten und abzuführen (§ 42d Abs. 8 EStG). Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, ob die zu beurteilende Arbeitnehmerüberlassung gewerbsmäßig oder nicht gewerbsmäßig bzw. erlaubt oder unerlaubt ist.

Hat der Entleiher bereits einen Teil der geschuldeten Überlassungsvergütung an den Verleiher geleistet, so kann der Sicherungsbetrag in Euro oder als Prozentsatz bis zur Höhe des Restentgelts festgesetzt werden. Die Sicherungsmaßnahme ist nur anzuordnen in Fällen, in denen eine Haftung in Betracht kommen kann. Dabei darf berücksichtigt werden, dass sie den Entleiher im Ergebnis weniger belasten kann als die nachfolgende Haftung, wenn er z. B. einen Rückgriffsanspruch gegen den Verleiher nicht durchsetzen kann. Die Höhe des einzubehaltenden und abzuführenden Teils des Entgelts bedarf keiner näheren Begründung, wenn der in § 42d Abs. 6 Satz 7 EStG genannte Satz von 15 % nicht überschritten wird.

Die Sicherungsmaßnahme ist ein Verwaltungsakt i. S. d. §§ 119 ff. AO, die auch mündlich erlassen werden kann und für den Entleiher eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung begründet. Zuständig für die Anordnung einer Sicherungsmaßnahme ist ebenfalls das Betriebsstättenfinanzamt des Verleihers. Darüber hinaus ist für eine Sicherungsmaßnahme jedes Finanzamt zuständig, in dessen Bezirk der Anlass für die Amtshandlung hervortritt, insbesondere bei Gefahr im Verzug (§§ 24, 29 AO).

Arbeitsbefreiung

siehe „Arbeitsverhinderung“

Arbeitsentgelt

Gliederung:

1. Begriff des Arbeitsentgelts
2. Arbeitsentgelt während des Bezugs von Entgeltersatzleistungen (§ 23c SGB IV)
 - a) Allgemeines
 - b) Bis zum SV-Freibetrag beitragsfrei bleibende Arbeitgeberleistungen
 - c) Sozialleistungen
 - d) Nettoarbeitsentgelt
 - e) Berücksichtigung von arbeits-/tarifvertraglichen Regelungen
 - f) Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahmen
3. Besonderheiten bei Bezug von Mutterschaftsgeld
 - a) Tägliches Nettoarbeitsentgelt bis zu 13 €
 - b) Tägliches Nettoarbeitsentgelt über 13 €; zusätzlich zu dem Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 Abs. 1 MuSchG wird keine arbeitgeberseitige Leistung gewährt

- c) Tägliches Nettoarbeitsentgelt über 13 €; zusätzlich zu dem Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 Abs. 1 MuSchG zahlt der Arbeitgeber noch weitere arbeitgeberseitige Leistungen
4. Beiträge und Zuwendungen für die betriebliche Altersvorsorge
5. Elterngeld
6. Mitteilungsverfahren zwischen Arbeitgeber und Sozialleistungsträger
7. Entgeltunterlagen
8. Melderecht

1. Begriff des Arbeitsentgelts

Der Beitragsberechnung in der Sozialversicherung wird bei Arbeitnehmern das Arbeitsentgelt aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung zugrunde gelegt. Der Begriff des steuerpflichtigen Arbeitslohns und des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts sind bereits deshalb nicht identisch, weil unter den steuerlichen Begriff „Arbeitslohn“ im Gegensatz zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt nicht nur Einnahmen aus einem gegenwärtigen Arbeitsverhältnis, sondern auch Einnahmen aus einem **früheren** Arbeitsverhältnis fallen (vgl. „Versorgungsbezüge, Versorgungsfreibetrag“) und zwar sogar dann, wenn sie dem Rechtsnachfolger (Erben) zufließen (vgl. „Rechtsnachfolger“). Vergleicht man nur den steuerpflichtigen Arbeitslohn für die gegenwärtige (aktive) Beschäftigung mit dem sozialversicherungsrechtlichen Begriff „Arbeitsentgelt“, so besteht allerdings weitgehende Übereinstimmung. Denn nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung Arbeitsentgelt, unabhängig davon, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Beziehung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Dies deckt sich grundsätzlich mit dem Begriff des Arbeitslohns nach § 8 Abs. 1 EStG in Verbindung mit § 2 der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung. Die Verbindung zwischen lohnsteuerpflichtigem Arbeitslohn und beitragspflichtigem Arbeitsentgelt wird durch die Sozialversicherungsentgeltverordnung hergestellt, die nach der Verordnungsermächtigung des § 17 SGB IV „eine möglichst weitgehende Übereinstimmung mit den Regelungen des Steuerrechts sicherstellen soll“. Zur Entscheidung der Frage, inwieweit der Arbeitslohn lohnsteuerpflichtig und als Arbeitsentgelt auch sozialversicherungspflichtig ist oder nicht, wird auf die einzelnen Stichworte hingewiesen.

2. Arbeitsentgelt während des Bezugs von Entgeltersatzleistungen (§ 23c SGB IV)

a) Allgemeines

In § 23c Abs. 1 Satz 1 SGB IV wird geregelt, dass arbeitgeberseitige Leistungen, die für die Zeit des Bezugs von Sozialleistungen gezahlt werden, **nicht** als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (= beitragspflichtige Einnahme) gelten, wenn die Einnahmen zusammen mit den Sozialleistungen das Nettoarbeitsentgelt (§ 47 SGB V) nicht um mehr als 50 € übersteigen. Das hat zur Folge, dass alle arbeitgeberseitigen Leistungen, die für die Zeit des Bezugs einer Sozialleistung laufend gezahlt werden, bis zum maßgeblichen Nettoarbeitsentgelt nicht der Beitragspflicht unterliegen (SV-Freibetrag). Alle darüber hinausgehenden Beträge sind erst dann als beitragspflichtige Einnahmen zu berücksichtigen, wenn sie die Freigrenze in Höhe von 50 € übersteigen.

Die Vorschrift des § 23c SGB IV findet keine Anwendung auf Arbeitsentgelt aus einer während des Bezugs von Sozialleistungen tatsächlich ausgeübten Beschäftigung (z. B. Beschäftigung in Fällen der stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben, Teilzeitbeschäftigung

während der Elternzeit). Die daneben vom Arbeitgeber laufend gezahlten Leistungen, die üblicherweise in einem Beschäftigungsverhältnis anfallen können, sind dem tatsächlichen Arbeitsentgelt hinzuzurechnen und unterliegen damit grundsätzlich in vollem Umfang der Beitragspflicht.

Zu während des Bezugs von Sozialleistungen einmalig gezahlten Arbeitsentgelten wird auf das Stichwort „Einmalige Zuwendungen“ verwiesen.

b) Bis zum SV-Freibetrag beitragsfrei bleibende Arbeitgeberleistungen

Zu den angesprochenen laufend gezahlten arbeitgeberseitigen Leistungen zählen insbesondere:

- Vermögenswirksame Leistungen,
- Kontoführungsgebühren,
- Zuschüsse zum Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld,
- Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld,
- Zuschüsse zum Krankentagegeld privat Versicherter,
- Sachbezüge (z. B. Kost, Wohnung und private Nutzung von Geschäftsfahrzeugen),
- Firmen- und Belegschaftsrabatte,
- Zinsersparnisse aus verbilligten Arbeitgeberdarlehen,
- Telefonzuschüsse und
- Beiträge und Zuwendungen zur betrieblichen Altersversorgung.

c) Sozialleistungen

Das Gesetz erfasst folgende Sozialleistungen, neben denen laufend gezahlte arbeitgeberseitige Leistungen unter den genannten Voraussetzungen nicht als beitragspflichtige Einnahmen gelten:

- Krankengeld und Krankengeld bei Erkrankung des Kindes (Krankenkassen),
- Pflegeunterstützungsgeld bei Organisation und Sicherstellung der Pflege eines nahen Angehörigen (Pflegekassen),
- Verletztengeld und Verletztengeld bei Verletzung des Kindes (Unfallversicherungsträger),
- Übergangsgeld (Rentenversicherungsträger/Bundesagentur für Arbeit/Unfallversicherungsträger/Kriegsopferfürsorge),
- Versorgungskrankengeld (Träger der Kriegsopferversorgung),
- Mutterschaftsgeld (Krankenkassen/Bund),
- Elterngeld,
- Krankentagegeld (private Krankenversicherungsunternehmen).

d) Nettoarbeitsentgelt

Zur Feststellung des SV-Freibetrages wird ein zu vergleichendes Nettoarbeitsentgelt (Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt) benötigt. Der höchstmögliche SV-Freibetrag ist die Differenz zwischen dem Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt und der Netto-Sozialleistung. Das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt entspricht dem Nettoarbeitsentgelt, das der Arbeitgeber gesetzlichen Sozialleistungsträgern zur Berechnung der Sozialleistung in einer Entgeltbescheinigung mitteilen muss. Die Ermittlung des Vergleichs-Nettoarbeitsentgelts erfolgt – auch bei Verwendung abweichender Entgeltbescheinigungen – nach den Erläuterungen zu Ziffer 2.2 der bundeseinheitlichen Entgeltbescheinigung zur Berechnung von Krankengeld (in der jeweils gültigen Fassung). Hiernach ist u. a. zu beachten, dass bei freiwilligen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung und privat Krankenversicherten zur Berechnung des Nettoarbeitsentgelts nach § 23c Abs. 1 Satz 2 SGB IV auch der um den Beitragszuschuss für Beschäftigte verminderte

te Beitrag des Versicherten zur Kranken- und Pflegeversicherung abzuziehen ist. Hierbei ist bei privat Krankenversicherten höchstens der nach § 257 Abs. 2 SGB V/ § 61 Abs. 2 SGB XI zuschussfähige Betrag abzusetzen und die für die nicht selbstversicherten Angehörigen des Beschäftigten zu zahlenden Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Beiträge der Versicherung für das Krankentagegeld abzuziehen. Das ermittelte Nettoarbeitsentgelt bleibt für die Dauer des Bezugs von Sozialleistungen unverändert.

e) Berücksichtigung von arbeits-/tarifvertraglichen Regelungen

Sehen arbeitsrechtliche bzw. tarifrechtliche Regelungen für die Berechnung des Zuschusses des Arbeitgebers zur Sozialleistung ein anderes als das der Berechnung der Sozialleistung zugrunde liegende Nettoarbeitsentgelt vor, bestehen keine Bedenken, dieses vereinbarte Nettoarbeitsentgelt als Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt zu verwenden. Hingegen kann ein Nettoarbeitsentgelt, bei dem – entgegen der gesetzlichen Regelung – die Beiträge zur privaten Krankenversicherung/Pflegeversicherung unberücksichtigt bleiben, nicht als Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt herangezogen werden. Verschiedene arbeitsrechtliche bzw. tarifvertragliche Regelungen sehen vor, dass der Zuschuss des Arbeitgebers für einen privat Krankenversicherten mit Krankentagegeldanspruch, der wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankensicherungs-frei ist, als Krankentagegeld den Krankengeldhöchstbetrag für Versicherungspflichtige unterstellt und deshalb auf das Nettoarbeitsentgelt begrenzt wird. In diesen Fällen kann – ohne hierfür eine gesonderte Berechnung anzustellen – von einer Beitragsfreiheit im Rahmen des SV-Freibetrages ausgegangen werden. Für jede weitere Zahlung des Arbeitgebers (z. B. Firmen- und Belegschaftsrabatte) besteht Beitragsfreiheit, wenn hiermit die Freigrenze von 50 € nicht überschritten wird. Wird ein Krankentagegeld nicht gewährt, findet § 23c SGB IV keine Anwendung. Die vom Arbeitgeber weitergezahlten Leistungen unterliegen dann in voller Höhe der Beitragspflicht. Werden vom Arbeitgeber zur Gewährleistung eines bisherigen Nettoarbeitsentgelt-niveaus die Steuern übernommen, gilt nach Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger Folgendes: Ergibt sich nur durch die Berücksichtigung von auf einen Zuschuss zu einer Sozialleistung zu zahlenden Steuern ein das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt übersteigender Betrag, wird dieser übersteigende Betrag generell nicht der Beitragspflicht unterworfen. Dies gilt jedoch nicht, wenn neben dem Zuschuss zur Sozialleistung weitere arbeitgeberseitige Leistungen für die Zeit des Bezugs der Sozialleistung gezahlt werden. In diesem Fall unterliegt der gesamte das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt übersteigende Betrag (einschließlich der Steuern für den Arbeitgeberzuschuss) der Beitragspflicht, wenn dieser Betrag die Freigrenze von 50 € übersteigt.

Es bestehen aus Sicht der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger keine Bedenken, wenn der Arbeitgeber monatlich das Nettoarbeitsentgelt als Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt berücksichtigt, das im Falle der tatsächlichen Ausübung der Beschäftigung zu ermitteln wäre.

f) Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahmen

Der zusammen mit der jeweiligen Sozialleistung das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt übersteigende Teil der laufend gezahlten arbeitgeberseitigen Leistungen wird beitragspflichtig in der Sozialversicherung, wenn die Freigrenze von 50 € überschritten wird. Hierfür sind jeweils die Netto-Sozialleistung und die Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Bei der Freigrenze von 50 € handelt es sich nicht um einen generell zu berücksichtigenden Freibetrag. Vielmehr führt die Berücksichtigung der Freigrenze dazu, dass laufend gezahlte arbeitgeberseitige

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Leistungen, die über den SV-Freibetrag hinausgehen, nur dann nicht der Beitragspflicht unterliegen, wenn sie den Betrag von 50 € im Monat nicht übersteigen. Daraus folgt, dass laufend gewährte Arbeitgeberleistungen, die monatlich insgesamt brutto 50 € nicht übersteigen (z. B. Erstattung von Kontoführungsgebühren; Zuschüsse zu vermögenswirksamen Leistungen) generell nicht der Beitragspflicht unterworfen werden. Bei insgesamt höheren Arbeitgeberleistungen ist zu ermitteln, ob sie für einen vollen Abrechnungsmonat den SV-Freibetrag zuzüglich der Freigrenze von 50 € überschreiten. Ist dies nicht der Fall, unterliegen die Arbeitgeberleistungen nicht der Beitragspflicht; andernfalls ist der Anteil, der den SV-Freibetrag übersteigt, beitragspflichtige Einnahme.

Beispiel

Bruttoarbeitsentgelt	3 000,00 € monatlich
Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt	2 100,00 € monatlich
Zuschuss des Arbeitgebers	600,00 € monatlich
Nettokrankengeld	1 628,10 € monatlich
SV-Freibetrag (2100 € – 1628,10 €)	471,90 € monatlich

Der Zuschuss des Arbeitgebers übersteigt den SV-Freibetrag um 128,10 € und übersteigt die Freigrenze von 50 €. Daher ist dieser Betrag monatliche beitragspflichtige Einnahme.

Beitragspflichtige Einnahmen aufgrund von arbeitgeberseitigen Leistungen fallen – auch in Monaten mit nur teilweisem Sozialleistungsbezug – nur an, wenn unter Berücksichtigung eines vollen Abrechnungsmonats mit Bezug von Sozialleistungen die dem Grunde nach beitragspflichtigen laufend gezahlten arbeitgeberseitigen Leistungen zusammen mit der Sozialleistung das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt unter Beachtung der Freigrenze von 50 € übersteigen. Die laufend gezahlten arbeitgeberseitigen Leistungen müssen somit höher sein als der SV-Freibetrag und die Freigrenze von 50 € übersteigen. Für jeden Kalendertag des Sozialleistungsbezugs ist vom SV-Freibetrag $\frac{1}{30}$ – in vollen Kalendermonaten $\frac{30}{30}$ – bei der Beitragsberechnung zu berücksichtigen. Eine anteilige beitragsrechtliche Berücksichtigung der arbeitgeberseitigen Leistungen hat nur in den Fällen zu erfolgen, in denen der SV-Freibetrag und die Freigrenze bei einer auf den Monat bezogenen Betrachtungsweise überschritten wird.

Tage mit beitragspflichtiger Einnahme sind als SV-Tage zu bewerten. Diese haben uneingeschränkte Wirkung auch für die Verbeitragung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt und die Bildung von SV-Luft.

Die Ermittlung des SV-Freibetrages erfolgt auf Basis der zu Beginn der Zahlung einer Sozialleistung maßgebenden Verhältnisse. Sie erfolgt zum Beginn der Sozialleistung, mit jedem Wegfall oder Hinzukommen einer arbeitgeberseitigen Leistung sowie bei Änderung der Sozialleistungsart – jeweils mit aktuellen arbeitgeberseitigen Leistungen. Wird eine beitragspflichtige Einnahme festgestellt, muss deren Brutto- und Nettobetrag einem gesetzlichen Sozialleistungsträger mitgeteilt werden. Der Wegfall muss ebenfalls mitgeteilt werden.

Bei Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs (§ 20 Abs. 2 SGB IV) sind, soweit die für die Zeit des Bezugs von Sozialleistungen laufend gezahlten arbeitgeberseitigen Leistungen den SV-Freibetrag überschreiten, auf die beitragspflichtigen arbeitgeberseitigen Leistungen die besonderen Regelungen zur Beitragsberechnung im Übergangsbereich anzuwenden (siehe hierzu das Stichwort „Übergangsbereich nach § 20 Abs. 2 SGB IV“). Die seit 1. Januar 2008 zu beachtende Freigrenze von 50 € ist bei dem vor Anwendung der Regelungen zum Übergangsbereich maßgeblichen Arbeitsentgelt zu berücksichtigen.

3. Besonderheiten bei Bezug von Mutterschaftsgeld

Die Sozialversicherung unterscheidet bei Bezug von Mutterschaftsgeld drei Fallgestaltungen:

a) Tägliches Nettoarbeitsentgelt bis zu 13 €

Nach § 20 Abs. 1 MuSchG erhalten Frauen, die Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben, während ihres bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13 € und dem kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt. Bei einem kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt von bis zu 13 € besteht somit kein Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss. In diesem Fall stellt jede arbeitgeberseitige Leistung, wenn sie die Freigrenze von 50 € übersteigt, eine beitragspflichtige Einnahme dar.

b) Tägliches Nettoarbeitsentgelt über 13 €; zusätzlich zu dem Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 Abs. 1 MuSchG wird keine arbeitgeberseitige Leistung gewährt

Bei einem kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt von über 13 € übersteigt der Arbeitgeberzuschuss nach § 20 Abs. 1 MuSchG zusammen mit dem Mutterschaftsgeld das Nettoarbeitsentgelt nicht. Es liegt somit ausschließlich eine nicht beitragspflichtige Einnahme im Sinne des § 23c SGB IV vor.

c) Tägliches Nettoarbeitsentgelt über 13 €; zusätzlich zu dem Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 Abs. 1 MuSchG zahlt der Arbeitgeber noch weitere arbeitgeberseitige Leistungen

Ein Überschreiten des SV-Freibetrages kann nur eintreten, wenn der Arbeitgeber neben dem Zuschuss nach § 20 Abs. 1 MuSchG weitere arbeitgeberseitige Leistungen erbringt. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 SvEV sind Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld nach § 20 MuSchG dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen. Nach Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherung kann aus Gründen der Praktikabilität der aufgrund der Sozialversicherungsentgeltverordnung von der Beitragspflicht ausgenommene Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 MuSchG von vornherein als Arbeitsentgelt ausgeschlossen werden. Auf eine stufenweise Prüfung (zunächst Feststellung der beitragspflichtigen Einnahme nach § 23c SGB IV und anschließende Anwendung von § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 SvEV) kann daher verzichtet werden.

Beispiel

Bruttoarbeitsentgelt monatlich	2 000,— €
Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt monatlich	1 286,— €
Mutterschaftsgeld (30 Kalendertage)	390,— €
Arbeitgeberseitige Zuwendungen monatlich insgesamt	1 200,— €
davon:	
Zuschuss nach § 20 Abs. 1 MuSchG	896,20 €
weitere Zuwendungen (z. B. Firmenwagen)	303,80 €
Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt kalendertätig	42,87 €
Mutterschaftsgeld kalendertätig	13,— €
Zuwendungen des Arbeitgebers kalendertätig (1200 € : 30)	40,— €
SV-Freibetrag kalendertätig (1286 € – 390 €) : 30	29,87 €

Das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt liegt über 13 € (hier: 42,87 €). Der SV-Freibetrag ist durch den Zuschuss nach § 20 Abs. 1 MuSchG, der von vornherein als Arbeitsentgelt ausgeschlossen wird, aufgebraucht. Die weitere Zuwendung des Arbeitgebers von monatlich 303,80 € (der Betrag liegt über der Freigrenze von 50 €) ist daher monatliche beitragspflichtige Einnahme (kalendertätig: 303,80 € : 30 = 10,13 €).

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

4. Beiträge und Zuwendungen für die betriebliche Altersvorsorge

Die vom Arbeitgeber für Zeiten des Bezugs von Sozialleistungen übernommenen Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge, die im Rahmen des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SVEV bzw. des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SVEV nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, können von vornherein als Arbeitsentgelt ausgeschlossen werden. Auf eine stufenweise Prüfung (zunächst Feststellung der beitragspflichtigen Einnahmen nach § 23c SGB IV und anschließende Anwendung von § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SVEV bzw. § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SVEV) kann verzichtet werden.

Die über § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a SVEV geregelte Beitragsfreiheit für Zuwendungen bei Zusatzversorgungspflichtigen Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes gilt nach Satz 3 a.a.O. nicht für den zu beachtenden Hinzurechnungsbetrag und den 100 € übersteigenden Teil der nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfreien und nach § 40b EStG pauschal versteuerten Umlagen. Der steuerfreie und pauschal versteuerte Teil der Umlage, höchstens jedoch monatlich 100 €, ist gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 SVEV bis zur Höhe von 2,5 % des für seine Bemessung maßgebenden Entgelts dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen, und zwar abzüglich des Freibetrags von monatlich 13,30 €. Dieser Hinzurechnungsbetrag stellt keine arbeitgeberseitige Leistung dar, so dass eine Anwendung des § 23c SGB IV ausscheidet. Der steuerfreie und pauschal versteuerte Teil der Umlage, der in der Summe monatlich 100 € übersteigt, ist dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt nach § 1 Abs. 1 Satz 4 SVEV zwar hinzuzurechnen, er ist jedoch im Rahmen des § 23c SGB IV nicht zu berücksichtigen. Das Gleiche gilt für den Teil der Umlage, der vom Arbeitnehmer individuell zu versteuern ist, weil er den Höchstbetrag für die Steuerfreiheit und den vom Arbeitgeber pauschal besteuerten Betrag überschreitet. Dieser individuell versteuerte Teil der Umlage gehört zwar zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt, ist jedoch im Rahmen des § 23c SGB IV ebenfalls nicht zu berücksichtigen, weil diese Einnahmen quasi Ausfluss der Zuschusszahlung zur Sozialleistung ist. Wenn nämlich zur Beurteilung der Beitragspflicht im Rahmen des § 23c SGB IV der steuerfreie und pauschal versteuerte Teil der Umlage, der in der Summe monatlich 100 € übersteigt und der individuell versteuerte Teil der Umlage angesetzt würden, hätte dies zur Folge, dass der Arbeitnehmer nicht mehr sein bisheriges Nettoarbeitsentgelt erhält; es würde generell für den (fiktiv) überschüssigen Betrag Beitragspflicht entstehen, was wiederum zu einer Reduzierung der Einkünfte während des Bezugs der Sozialleistung führen würde. Dieses Ergebnis kann durch die Einführung des § 23c SGB IV nicht gewollt sein, denn nach der Gesetzesbegründung zu § 23c SGB IV (vgl. Bundestags-Drucksache 15/4228 S. 22 zu Artikel 1 Nr. 5 – § 23c) soll die Regelung lediglich bewirken, dass – entsprechend der bisherigen langjährigen Praxis der Sozialversicherungsträger – Leistungen des Arbeitgebers, die während des Bezugs von Entgeltersatzleistungen erbracht werden, von der Beitragspflicht in der Sozialversicherung ausgenommen werden. Diese Ausführungen gelten allerdings nicht, wenn neben dem Zuschuss zur Sozialleistung und den Aufwendungen für die Zusatzversorgung weitere arbeitgeberseitige Leistungen für die Zeit des Bezugs der Sozialleistung gezahlt werden und diese zusammen das Vergleichs-Netto-Arbeitsentgelt um mehr als 50 € übersteigen. In diesen Fällen unterliegt der gesamte das Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt übersteigende Betrag, zuzüglich des Hinzurechnungsbetrags, der Beitragspflicht.

5. Elterngeld

Für die beitragsrechtliche Beurteilung nach § 23c SGB IV ist das Elterngeld maßgebend. Die Regelung zur Berechnung der sonstigen nicht beitragspflichtigen Einnahmen für arbeitgeberseitige Leistungen findet Anwendung, wenn diese neben dem Bezug von Elterngeld gewährt

werden. Bei einer Elternzeit ohne Elterngeld findet § 23c SGB IV keine Anwendung. Jegliche Leistung des Arbeitgebers ist in diesen Fällen beitragspflichtig.

6. Mitteilungsverfahren zwischen Arbeitgeber und Sozialleistungsträger

Die **Arbeitgeber** haben den zuständigen gesetzlichen Sozialleistungsträgern nach § 23c Abs. 2 Satz 1 SGB IV notwendige Angaben über das Beschäftigungsverhältnis nachzuweisen. In diesem Zusammenhang haben sie das Nettoarbeitsentgelt und die beitragspflichtigen Brutto- und Netto-Einnahmen mitzuteilen. Die Mitteilungen der Arbeitgeber erfolgen durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen oder mittels maschinell erstellter Ausfüllhilfen. Private Krankenversicherungsunternehmen und Erziehungsgeld bzw. Elterngeld zahlende Stellen erhalten diese Mitteilungen nicht. Das Verfahren ist in Anhang 15 „Meldepflichten des Arbeitgebers“ unter der Nr. 17 „Datenaustausch Entgeltersatzleistungen“ detailliert beschrieben.

7. Entgeltunterlagen

Das Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV und das beitragspflichtige Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung sowie die jeweilige Zusammensetzung dieser Arbeitsentgelte und die zeitliche Zuordnung sind nach der Beitragsverfahrensordnung in den Entgeltunterlagen anzugeben. Bei den Mitteilungen der Sozialleistungsträger über die Höhe der Brutto- und Netto-Sozialleistung handelt es sich um eine Unterlage, die der Arbeitgeber zu den Entgeltunterlagen zu nehmen hat. Das Bestehen einer Krankentagegeldversicherung, mit der ein als Folge von Krankheit oder Unfall durch Arbeitsunfähigkeit verursachter Verdienstaustausch zu ersetzen ist (§ 192 Abs. 5 VVG), ist bei privat Krankenversicherten vom Arbeitgeber in den Entgeltunterlagen zu dokumentieren. Der Bezugszeitraum und die Höhe des Elterngeldes müssen in den Fällen, in denen Arbeitgeber während dieser Zeit Leistungen (z. B. Sachbezüge) weitergewähren, ebenfalls in den Entgeltunterlagen dokumentiert werden.

8. Melderecht

Eine Unterbrechungsmeldung nach § 9 DEÜV bzw. eine Abmeldung nach § 8 DEÜV ist nur in den Fällen zu erstatten, in denen aufgrund des § 23c SGB IV auch durch laufend gezahlte arbeitgeberseitige Leistungen für Zeiten des Bezugs von Sozialleistungen keine beitragspflichtigen Einnahmen vorliegen. Im Übrigen besteht aufgrund der Arbeitsentgeltzahlung weiterhin Versicherungspflicht, so dass die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses üblichen Meldungen (Jahresmeldung/Abmeldung) anfallen.

Arbeitsessen

siehe „Bewirtungskosten“ unter Nr. 6

Arbeitskammern

siehe „Arbeitnehmerkammerbeiträge“

Arbeitskleidung

Gliederung:

1. Überlassung typischer Berufskleidung
2. Barabgeltung
3. Zivilkleidung/Bürgerliche Kleidung
4. Werbungskosten

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

1. Überlassung typischer Berufskleidung

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung typischer Berufskleidung (z. B. Arbeitsschutzkleidung oder eine Uniform) ist nicht als steuerpflichtiger Arbeitslohn anzusehen, sondern steuerfrei (§ 3 Nr. 31 EStG).

nein nein

Steuerfrei ist die **Gestellung** der typischen Berufskleidung; in diesem Fall bleibt die Berufskleidung im Eigentum des Arbeitgebers (z. B. Sicherheitsschuhe, Schutzbrillen, Helme, Schutzzanzüge, Handschuhe, Watterschutzkleidung usw.).

nein nein

Steuerfrei ist aber auch die **Übereignung** der im Namen und auf Rechnung des Arbeitgebers beschafften typischen Berufskleidung. Die Zuschüsse des Arbeitgebers zur betrieblichen **Kleiderkasse**, bei der sich die Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt mit typischer Berufskleidung ausstatten können, sind deshalb ebenfalls steuerfrei. Voraussetzung ist aber, dass von dieser Kleiderkasse nur typische Berufskleidung verbilligt abgegeben wird.

nein nein

Zur typischen Berufskleidung gehören nach R 3.31 Abs. 1 Satz 3 LStR Kleidungsstücke, die

- als **Arbeitsschutzkleidung** auf die jeweils ausgeübte Berufstätigkeit zugeschnitten sind oder
- nach ihrer **uniformartigen Beschaffenheit** oder dauerhaft angebrachten Kennzeichnung durch **Firmenemblem** (Logo) objektiv eine berufliche Funktion erfüllen. Das Logo darf aber hinsichtlich der Größe und Anbringung am Kleidungsstück nicht derart unauffällig gestaltet sein, dass es in der Öffentlichkeit nicht wahrgenommen wird.

In beiden Fällen muss eine private Nutzungsmöglichkeit so gut wie ausgeschlossen sein. Normale Straßenschuhe und Unterwäsche sowie allgemeine Sportsachen sind deshalb z. B. keine typische Berufskleidung.

ja ja

Beispiel A

Ein Physiotherapeut stattet seine Angestellten für die Arbeitszeit mit T-Shirts aus, auf denen der Firmenname deutlich sichtbar eingraviert ist. Die Gestellung der Arbeitskleidung ist aufgrund der deutlichen und dauerhaften Kennzeichnung mit dem Firmennamen steuer- und beitragsfrei (§ 3 Nr. 31 EStG).

Beispiel B

Vier Arbeitnehmer der Firma ABC nehmen als Team an einem City-Lauf teil. Sie erhalten hierfür von ihrem Arbeitgeber ein höherwertiges Laufshirt, auf dem der Firmenname und das Firmenemblem aufgedruckt ist. Die Arbeitnehmer dürften das Laufshirt als Dankeschön für die Teilnahme behalten.

Da eine private Nutzungsmöglichkeit nicht ausgeschlossen ist und Laufshirts den allgemeinen Sportsachen zuzurechnen sind, scheidet eine Steuerbefreiung durch Übereignung typischer Berufskleidung aus. Bei der Übereignung von höherwertigen Laufshirts kann trotz des Werbeeffekts für die Firma auch nicht mehr von einer Leistung im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers ausgegangen werden. Allerdings kann die monatliche 50-Euro-Freigrenze für Sachbezüge angewendet werden, sofern diese noch nicht anderweitig ausgeschöpft ist.

Der Bundesfinanzhof hat mit Urteil vom 19.1.1996 (BStBl. II S. 202) entschieden, dass der Lodenmantel eines Forstbeamten nicht dadurch zur typischen Berufskleidung wird, weil er nach einer Dienstanzweisung des Arbeitgebers zur Dienstkleidung zählt und mit einem Dienstabzeichen versehen ist. Nach bundeseinheitlicher Verwaltungsanweisung¹⁾ hat das Urteil aber keine Auswirkung auf die in R 3.31 Abs. 1 Satz 3 LStR getroffene Regelung. Mit Ausnahme des im Urteil entschiedenen Sachverhalts (Lodenmantel) sind deshalb in allen anderen Fällen diejenigen Kleidungsstücke, die als Dienstkleidungs- oder Uniformteile dauerhaft gekennzeichnet sind (z. B. durch angenähte oder eingewebte Bundes- oder Landeswappen, Dienstabzeichen der jeweiligen Behörde oder Dienststelle, Posthorn, Firmenlogo usw.) als typische Berufskleidung anzuerkennen.

Um Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Finanzamt darüber zu vermeiden, ob es sich bei der Gestellung oder

Übereignung von Kleidungsstücken um typische Berufskleidung handelt, enthalten die Lohnsteuer-Richtlinien (R 3.31 Abs. 1 Satz 2 LStR) folgende Vereinfachungsregelung: „Erhält der Arbeitnehmer die Berufskleidung von seinem Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn, ist anzunehmen, dass es sich um typische Berufskleidung handelt, wenn nicht das Gegenteil offensichtlich ist.“ Siehe hierzu aber auch das vorstehende Beispiel B.

Typische Berufskleidung liegt **nicht allein deshalb** vor, weil die Kleidungsstücke von einem Fachdienstleister erworben worden sind oder eine private Nutzung der Kleidungsstücke nach dienst- oder arbeitsrechtlicher Festlegung verboten ist.

Zum Vorliegen eines ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesses des Arbeitgebers bei der Gestellung von Zivilkleidung (= kein Arbeitslohn) vgl. die nachfolgende Nr. 3.

2. Barabgeltung

Eine Barabgeltung an Stelle unentgeltlicher Überlassung typischer Berufskleidung stellt im Grundsatz steuerpflichtigen Arbeitslohn dar.

ja ja

Eine Barabgeltung ist jedoch nach § 3 Nr. 31 EStG steuerfrei, wenn sie sich auf die Erstattung von Aufwendungen beschränkt, die dem Arbeitnehmer durch den beruflichen Einsatz typischer Berufskleidung in den Fällen entstehen, in denen der Arbeitnehmer nach **Gesetz** (z. B. nach Unfallverhütungsvorschriften), **Tarifvertrag** oder **Betriebsvereinbarung** einen Anspruch auf Gestellung von Arbeitskleidung hat, der **aus betrieblichen Gründen** durch die Barvergütung abgelöst wird (vgl. „Kleidergeld“). Die Barablösung einer Verpflichtung zur Gestellung von typischer Berufskleidung ist z. B. betrieblich begründet, wenn die Beschaffung der Kleidungsstücke durch den Arbeitnehmer für den Arbeitgeber vorteilhafter ist.

nein nein

Die Barablösung ist dagegen steuerpflichtig, wenn der Anspruch auf Gestellung von Berufskleidung lediglich in einem **Einzelarbeitsvertrag** vereinbart ist.

ja ja

Pauschale Barablösungen sind in den oben genannten Fällen nur steuerfrei, soweit sie die regelmäßigen Absetzungen für Abnutzung und die üblichen Instandhaltungs- und Instandsetzungskosten der typischen Berufskleidung abgelten (R 3.31 Abs. 2 Satz 3 LStR).

nein nein

Aufwendungen für die **Reinigung** der typischen Berufskleidung gehören allerdings regelmäßig nicht zu den Instandhaltungs- und Instandsetzungskosten (R 3.31 Abs. 2 Satz 4 LStR). Entsprechende Barablösungen des Arbeitgebers sind daher steuer- und beitragspflichtig. Da es sich in den Fällen der Barablösung um die eigene Berufskleidung des Arbeitnehmers handelt, wäre ein sog. Wäsche-geld des Arbeitgebers zur Abgeltung der Aufwendungen für die Reinigung auch kein steuerfreier Auslagenersatz (§ 3 Nr. 50 EStG), sondern steuer- und beitragspflichtiger Werbungskostenersatz.

ja ja

Bei einer Geldleistung an den Arbeitnehmer für die Reinigung der vom Arbeitgeber gestellten typischen Berufskleidung handelt es sich hingegen um steuer- und beitragsfreien Auslagenersatz nach § 3 Nr. 50 EStG (vgl. das Stichwort „Wäsche-geld“). Zur Anerkennung einer Gehaltsumwandlung zugunsten eines steuerfreien pauschalen Auslagenersatzes vgl. das Stichwort „Auslagenersatz“ am Ende der Nr. 3 mit Beispiel.

nein nein

3. Zivilkleidung/Bürgerliche Kleidung

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Zivilkleidung/bürgerlicher Kleidung führt grundsätzlich zu

1) Bundeseinheitliche Regelung. Bekannt gegeben z. B. für Nordrhein-Westfalen mit Erlass vom 26.11.1996 (Az.: S 2350 – 5 – V B 3). Der Erlass ist als Anlage 3 zu H 3.31 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

steuerpflichtigen Arbeitslohn. Dies gilt z. B. dann, wenn der Arbeitgeber hochwertige **Markenkleidung** an Mitglieder der Geschäftsleitung überlässt und zwar auch dann, wenn genau diese Kleidungsstücke vom Arbeitgeber vertrieben werden. Denn je höher die Bereicherung der Arbeitnehmer, desto weniger zählt das eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers (BFH-Urteil vom 11.4.2006, BStBl. II S. 691; siehe aber die Erläuterungen beim Stichwort „Rabatte, Rabattpflichtbetrag“). Der Ersatz von Aufwendungen für bürgerliche Kleidung gehört auch dann zum steuerpflichtigen Arbeitslohn, wenn feststeht, dass die Kleidung ausschließlich bei der Berufsausübung benutzt wird (BFH-Urteil vom 20.11.1979, BStBl. 1980 II S. 75).

ja ja

In besonderen Einzelfällen kann auch bürgerliche Kleidung zur typischen Berufskleidung zählen, z. B. der Frack und das Abendkleid von Orchestermusikern.¹⁾

nein nein

In Einzelfällen kann bei Gestellung einheitlicher, während der Arbeitszeit zu tragender bürgerlicher Kleidung das **eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers** im Vordergrund stehen. Der Bundesfinanzhof hat das Vorliegen von Arbeitslohn verneint, wenn ein im Lebensmitteleinzelhandel tätiger Arbeitgeber seinem Verkaufspersonal **einheitliche bürgerliche Kleidung** (Strickjacken, Hemden/Blusen, Krawatten/Halstücher) zur Verfügung stellt, die weder besonders exklusiv noch teuer war (BFH-Urteil vom 22.6.2006, BStBl. II S. 915). Die Richter gingen von einer gängigen uniformähnlichen Kleidung zur Verbesserung des Erscheinungsbilds unter Berücksichtigung hygienischer Gesichtspunkte aus. Es handelte sich nicht um typische Berufskleidung (siehe vorstehende Nr. 1), da die Kleidung nicht besonders (z. B. durch Firmenlogo) gekennzeichnet war. Bei einer solchen Kennzeichnung wäre die Gestellung ohnehin steuerfrei gewesen (§ 3 Nr. 31 EStG).

nein nein

Darüber hinaus scheidet die Qualifizierung eines Kleidungsstücks als typische Berufskleidung aus, wenn die Benutzung als normale bürgerliche Kleidung im Rahmen des Möglichen und Üblichen liegt (z. B. bei schwarzen Anzügen, schwarzen Blusen und schwarzen Pullovern).

4. Werbungskosten

Zum Werbungskostenabzug bei Aufwendungen des Arbeitnehmers für Arbeitskleidung und deren Reinigung vgl. die Erläuterungen in Anhang 7 Abschnitt B Nr. 2 unter dem Stichwort „Arbeitskleidung“.

Arbeitslohn

Zum steuerlichen Begriff „Arbeitslohn“ vgl. die ausführlichen Erläuterungen im Teil A, Nr. 4 auf Seite 7.

Zum sozialversicherungsrechtlichen Begriff „Arbeitsentgelt“ vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Arbeitsentgelt“ sowie im Teil A, Nr. 5 auf Seite 8.

Vgl. auch das Stichwort „Lohnzahlung durch Dritte“.

Arbeitslohn für mehrere Jahre

Neues auf einen Blick:

Da das sog. Wachstumschancengesetz im Dezember 2023 nicht mehr vom Gesetzgeber beschlossen worden ist, ist die **Fünftelregelung** ab dem 1.1.2024 bis auf weiteres auch im **Lohnsteuerabzugsverfahren** durch den Arbeitgeber und nicht erst bei der Einkommensteuer-Veranlagung des Arbeitnehmers anzuwenden.

1. Allgemeines

Arbeitslohn, der für eine mehrjährige Tätigkeit gezahlt wird, wird bei einer Zusammenballung von Einkünften –

auch bei beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern – durch die Anwendung der sog. **Fünftelregelung** ermäßigt besteuert. Die Anwendung der Fünftelregelung bedeutet, dass die Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit zum Zwecke der Steuerberechnung mit einem Fünftel als sonstiger Bezug besteuert und die auf dieses Fünftel entfallende Lohnsteuer verfünffacht wird.

Im Gegensatz zu den Entschädigungen ist Arbeitslohn für mehrere Jahre in der Regel auch **beitragspflichtig**.

ja ja

2. Begriff der mehrjährigen Tätigkeit

Durch die Fünftelregelung begünstigt ist insbesondere Arbeitslohn für eine mehrjährige Tätigkeit. Eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit liegt nur dann vor, soweit sich die Tätigkeit auf mindestens **zwei Kalenderjahre** erstreckt und einen Zeitraum von **mehr als zwölf Monaten** umfasst (§ 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG). Die mehrjährige Zweckbestimmung der Entlohnung kann sich entweder aus dem Anlass der Zuwendung oder aus den übrigen Umständen ergeben. Soweit Hinweise auf den Verwendungszweck fehlen, kommt der Berechnung des Entgelts und den Zahlungsmodalitäten maßgebliche Bedeutung zu. Außerdem müssen wirtschaftlich vernünftige Gründe für die zusammengeballte Entlohnung vorliegen. Eine willkürliche, wirtschaftlich nicht gerechtfertigte Zusammenballung allein aus steuerlichen Gründen schließt die ermäßigte Besteuerung aus. Arbeitslohn für eine mehrjährige Tätigkeit liegt z. B. nicht vor, wenn die Zuwendung allen Arbeitnehmern ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit gewährt wird (= Belohnungszahlung). Vgl. hierzu auch das Stichwort „Jubiläumszuwendungen“ unter Nr. 4.

3. Anwendungsfälle

- **Nachzahlung** von Arbeitslohn für eine Tätigkeit, die sich auf zwei Kalenderjahre und mehr als zwölf Monaten erstreckt. Dies gilt auch für die Nachzahlung von Versorgungsbezügen.
- **Vorauszahlung** von Arbeitslohn für eine Tätigkeit, die sich auf zwei Kalenderjahre und mehr als zwölf Monaten erstreckt (z. B. kapitalisierte Ablösung einer Werks Pension oder Kapitalabfindung für künftige Pensionsansprüche). Vgl. auch die Erläuterungen beim Stichwort „Versorgungsbezüge, Versorgungsfreibetrag“ unter Nr. 7 Buchstabe b.
- **Überstundenvergütungen** für mehrere Jahre (BFH-Urteil vom 2.12.2021, BStBl. 2022 II S. 442)
- Steuerpflichtige Jubiläumsgeschenke anlässlich eines **Arbeitnehmerjubiläums**.
- Steuerpflichtige Zuwendungen aus Anlass eines **Geschäftsjubiläums** können nur dann als Entlohnung für eine mehrjährige Tätigkeit behandelt werden, wenn die Zuwendungen unter der Voraussetzung einer mehrjährigen Betriebszugehörigkeit gewährt werden. Zuwendungen, die ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit lediglich **aus Anlass** eines Firmenjubiläums erfolgen, sind nicht durch die Fünftelregelung begünstigt (BFH-Urteil vom 3.7.1987, BStBl. II S. 820). Vgl. hierzu auch die Erläuterungen und das Beispiel beim Stichwort „Jubiläumszuwendungen“ unter Nr. 4.
- Vergütungen für **Verbesserungsvorschläge**, wenn sich die Erarbeitung des Verbesserungsvorschlags auf zwei Kalenderjahre und mehr als zwölf Monaten erstreckt hat; hingegen scheidet die Fünftelregelung aus, wenn die Vergütung nach der künftigen Kostenersparnis des Arbeitgebers berechnet wird (BFH-Urteil vom 31.8.2016, BStBl. 2017 II S. 322; vgl. „Verbesserungsvorschläge“).

1) Bundeseinheitliche Regelung. Bekannt gegeben z. B. für Berlin mit Erlass vom 1.4.1993 (Az.: III D 12 – S 2334 – 10/91). Der Erlass ist als Anlage 1 zu H 3.31 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

- **Tantiemen** für mehrere Jahre, die zusammengeballt in einem Jahr zufließen. Bei Tantiemen, die regelmäßig ausgezahlt werden, deren Höhe aber erst nach Ablauf des Kalenderjahres oder Wirtschaftsjahres feststeht, handelt es sich nicht um Arbeitslohn für eine mehrjährige Tätigkeit. Sie umfassen regelmäßig nicht einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten.
- **Lohnzahlung für 14 Monate**, wenn für diese Zusammenballung wirtschaftlich vernünftige Gründe vorliegen (BFH-Urteil vom 7.5.2015, BStBl. II S. 890); keine ermäßigte Besteuerung bei willkürlichen, wirtschaftlich nicht gerechtfertigten Zusammenballungen. Ebenso keine ermäßigte Besteuerung bei Lohnnachzahlung für 11 Monate (BFH-Urteil vom 16.12.2021 VI R 10/18, BFH/NV 2022 S. 325).
- Planwidrige Verwendung von Wertguthaben eines **Arbeitszeitkontos** (vgl. „Arbeitszeitkonten“ unter Nr. 7).
- Geldwerter Vorteil aus der Gewährung von **Aktionsoptionsrechten**, wenn der Zeitraum zwischen Einräumung und Ausübung mehr als zwölf Monate beträgt und der Arbeitnehmer in dieser Zeit bei seinem Arbeitgeber beschäftigt ist. Die gilt selbst dann, wenn dem Arbeitnehmer wiederholt Aktienoptionen eingeräumt werden und/oder der Arbeitnehmer die jeweils gewährte Option in einem Kalenderjahr nicht in vollem Umfang ausübt (vgl. „Aktionsoptionen“ besonders unter Nr. 4 Buchstabe e).
- **Urlaubsabgeltung** (vgl. dieses Stichwort), die sich auf mindestens zwei Kalenderjahre erstreckt und einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten umfasst.
- **Lohnnachzahlungen** des Arbeitgebers für mehrere Jahre unmittelbar an die **Arbeitsverwaltung** aufgrund eines **gesetzlichen Forderungsübergangs** außerhalb eines Insolvenzverfahrens (BFH-Urteil vom 15.11.2007, BStBl. 2008 II S. 375); gleichzeitig liegt aufgrund der Arbeitgeberzahlung eine Rückzahlung des von der Arbeitsverwaltung gezahlten Arbeitslosengeldes durch den Arbeitnehmer vor, der zur Anwendung des negativen Progressionsvorbehalts (vgl. dieses Stichwort unter Nr. 6) führt. Vgl. auch die Erläuterungen beim Stichwort „Forderungsübergang“, „Insolvenzgeld“ und „Insolvenzverwalter“.
- Kapitalisierung von **Pensionszusagen**, nicht aber bei Teilkapitalauszahlungen über mehrere Jahre (vgl. zu Teilbeträgen in drei Kalenderjahren (BFH-Urteil vom 15.12.2012 VI R 19/21)). Vgl. hierzu die Erläuterungen beim Stichwort „Pensionszusage“ am Ende der Nr. 3. Bei Versorgungsleistungen aus einer Pensionszusage, die an die Stelle einer in einem vergangenen Jahr erdienten Bonuszahlung treten, scheidet eine ermäßigte Besteuerung nach der Fünftelregelung aus (BFH-Urteil vom 31.8.2016, BStBl. 2017 II S. 322). Mit der Bonuszahlung sollte gerade die Leistung im vergangenen Geschäftsjahr und nicht eine mehrjährige Tätigkeit honoriert werden. Auch der im Auszahlungsbetrag enthaltene Zinsanteil konnte nicht ermäßigt besteuert werden, da er aufgrund der zeitversetzten Auszahlung der variablen Vergütung entstanden war und nicht nach einer Arbeitsleistung in mehreren Jahren bemessen wurde.
- Kapitalauszahlung des in einem sog. Aufbaukonto über mehrere Jahre durch Gehaltsumwandlung angesammelten Versorgungsguthabens der betrieblichen Altersversorgung in Form einer **Direktzusage**. Dies gilt auch dann, wenn das angesparte Versorgungsguthaben in dem daneben bestehenden arbeitgeberfinanzierten Basiskonto noch nicht ausgezahlt wird. Eine schädliche Teilauszahlung eines einheitlichen Versorgungsanspruchs verneinte der Bundesfinanzhof, da die Vertragskonstruktion auf die Trennung zwischen dem (arbeitgeberfinanzierten) Basiskonto und dem (arbeitnehmerfinanzierten) Aufbaukonto angelegt war (BFH-Urteil vom 23.4.2021, BStBl. II S. 692). Während das Aufbaukonto für den Fall des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen erhalten blieb, galt dies für das Basiskonto nur dann, sofern die Unverfallbarkeitsfristen

erfüllt waren. Außerdem konnte die Wahl der Auszahlungsoption (grundsätzlich Einmalzahlung, auf Verlangen des Arbeitnehmers Ratenzahlung, Rentenzahlung oder Mischform) für die beiden Versorgungskonten unterschiedlich ausgeübt werden.

- Vergütungen an Führungskräfte für den jeweiligen Performancezeitraum nach einem **Langzeitvergütungsmodell** (sog. Long Term Incentive Modell), die als zweckbestimmtes Entgelt für eine mehrjährige Tätigkeit zusammengeballt in einem Kalenderjahr zufließen (BFH-Urteil vom 2.9.2021, BStBl. 2022 II S. 136).
- Leistungen aus **Unfallversicherungen** – ohne eigenen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber der Versicherung –, wenn der Versicherungsschutz des „begünstigten“ Arbeitnehmers bis zur Auszahlung der Versicherungsleistung länger als ein Jahr bestanden hat (vgl. das Stichwort „Unfallversicherung“ unter Nr. 8 Buchstabe b).
- Lohnzahlungen aufgrund von **Störfällen** bei der Altersteilzeit (vgl. dieses Stichwort unter Nr. 10).
- Übernahme von **Einkommensteuer-Nachzahlungen** des Arbeitnehmers für mindestens zwei vorangegangene Kalenderjahre durch den Arbeitgeber (z. B. bei Vorliegen einer Nettolohnvereinbarung, vgl. das Stichwort „Nettolöhne“). Bei Übernahme von laufenden Einkommensteuer-Vorauszahlungen des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist die Fünftelregelung nicht anwendbar.

Erfindervergütungen (vgl. dieses Stichwort) sind **keine** Vergütungen für eine mehrjährige Tätigkeit.

Arbeitslohnspende

siehe „Spenden der Belegschaft“

Arbeitslohnverzicht

Vgl. die Erläuterungen bei den Stichworten „Gehaltsverzicht“ und „Zufluss von Arbeitslohn“ besonders unter Nr. 2 Buchstabe h.

Arbeitslohnzahlung an ausgeschiedene Arbeitnehmer

siehe „Sonstige Bezüge“ unter Nr. 9

Arbeitslosengeld

Das Arbeitslosengeld nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch ist steuerfrei nach § 3 Nr. 2 Buchstabe a EStG. Diese Leistungen unterliegen jedoch dem sog. Progressionsvorbehalt (vgl. dieses Stichwort).

Die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts (Bürgergeld zuvor Arbeitslosengeld II) und zur Eingliederung in Arbeit nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch sind steuerfrei nach § 3 Nr. 2 Buchstabe d EStG. Diese Leistungen unterliegen **nicht** dem Progressionsvorbehalt. Dies gilt u. a. auch für die Mehraufwandsentschädigung für einen sog. „Ein-Euro-Job“ (vgl. dieses Stichwort).

Arbeitslosenversicherung

1. Allgemeines

Ganz allgemein gilt der Grundsatz: Ist das Beschäftigungsverhältnis rentenversicherungspflichtig, ist es auch

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

arbeitslosenversicherungspflichtig. Darüber hinaus sind allerdings spezielle Versicherungsfreiheitsregelungen in den einzelnen Versicherungszweigen zu beachten.

Nach § 418 SGB III sind Arbeitgeber, die mit einem zuvor Arbeitslosen, der das **55. Lebensjahr vollendet** hat, **vor dem 1.1.2008 erstmalig ein Beschäftigungsverhältnis** begründet haben, **das immer noch andauert**, von der Zahlung des Arbeitgeberanteils zur Arbeitslosenversicherung befreit. Es fällt also nur der Arbeitnehmeranteil an (2024 = 1,3 %).

Außerdem sind in der Arbeitslosenversicherung noch weitere Personengruppen versicherungsfrei. Es handelt sich um Personen, die dem Arbeitsmarkt nicht in der üblichen Weise zur Verfügung stehen:

- immatrikulierte Studenten, die während des Studiums eine Beschäftigung ausüben,
- Schüler an allgemein bildenden Schulen,
- Arbeitnehmer, die das Lebensjahr für den Anspruch auf Regelaltersrente vollendet haben,
- Bezieher einer Rente wegen voller Erwerbsminderung,
- Arbeitnehmer, die wegen einer Minderung ihrer Leistungsfähigkeit dauernd der Arbeitsvermittlung nicht zur Verfügung stehen,
- unständig Beschäftigte.

In der Arbeitslosenversicherung sind Arbeitnehmer vom Ablauf des Monats an, in dem sie die Altersgrenze für den Anspruch auf **Regelaltersrente** nach § 35 SGB VI vollenden, versicherungsfrei. Der Arbeitgeber muss allerdings, in Anlehnung an die Regelung in der gesetzlichen Rentenversicherung, den Arbeitgeberbeitrag zahlen. Diese Regelung ist für fünf Jahre (2017 bis 2021) ausgesetzt worden. Seit dem 1.1.2022 ist der Arbeitgeberbeitrag wieder zu entrichten.

Die Altersgrenze für die Regelaltersrente (Regelaltersgrenze) wird zwischen 2012 und 2029 schrittweise von 65 Jahren auf 67 Jahre angehoben. Beginnend mit dem Geburtsjahrgang 1947 erfolgt die Anhebung ab 2012 zunächst in Ein-Monats-, von 2024 an in Zwei-Monats-Schritten, sodass dann für Versicherte ab Jahrgang 1964 die Regelaltersgrenze von 67 Jahren gilt.

Bei den in den §§ 36 bis 40 SGB VI genannten Renten handelt es sich nicht um Regelaltersrenten im o. g. Sinn.

Die Arbeitslosenversicherungsfreiheit beginnt jeweils mit Ablauf des Monats, in dem die Altersgrenze für eine Regelaltersrente gemäß der nachfolgenden Tabelle erreicht wird. Eine **tatsächliche Rentenzahlung ist nicht erforderlich**.

Geburtsjahr	Anhebung um Monate	auf Alter Jahr + X Monate
1947	1	65 + 1
1948	2	65 + 2
1949	3	65 + 3
1950	4	65 + 4
1951	5	65 + 5
1952	6	65 + 6
1953	7	65 + 7
1954	8	65 + 8
1955	9	65 + 9
1956	10	65 + 10
1957	11	65 + 11
1958	12	66

Geburtsjahr	Anhebung um Monate	auf Alter Jahr + X Monate
1959	14	66 + 2
1960	16	66 + 4
1961	18	66 + 6
1962	20	66 + 8
1963	22	66 + 10
1964	24	67

In der Zeit vom 1.1.2017 bis 31.12.2021 ist bei Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung wegen Erreichens der Altersgrenze für eine Regelaltersrente, kein Beitragsanteil des Arbeitgebers zur Arbeitslosenversicherung angefallen (vgl. § 346 Abs. 3 SGB III). **Seit dem 1.1.2022 ist der Arbeitgeberbeitrag wieder zu entrichten.**

2. Steuerfreiheit

Die in § 3 Nr. 2 Buchstabe a EStG genannten Leistungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch, z. B. das Arbeitslosengeld, das Teilarbeitslosengeld, das Kurzarbeitergeld, das Saison-Kurzarbeitergeld, das Transferkurzarbeitergeld, der Zuschuss zum Arbeitsentgelt, das Übergangsgeld sowie der Gründungszuschuss sind steuerfrei.

Die Leistungen unterliegen jedoch – mit Ausnahme des Gründungszuschusses – dem **Progressionsvorbehalt** (vgl. dieses Stichwort).

Das Bürgergeld (vorher Arbeitslosengeld II) ist nach § 3 Nr. 2 Buchstabe d EStG steuerfrei und unterliegt **nicht** dem Progressionsvorbehalt.

Arbeitsmittel

Die **leihweise** Überlassung von Arbeitsgeräten wie Werkzeuge, Fachbücher usw. für die Dauer des Dienstverhältnisses ist nicht steuerpflichtig (R 19.3 Abs. 2 Nr. 1 LStR). nein nein

Beispiel

Der Arbeitgeber stellt jedem Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz die notwendige Fachliteratur leihweise zur Verfügung. Die leihweise Überlassung der Fachliteratur ist nicht steuerpflichtig.

Eine **endgültige** Überlassung von Arbeitsgeräten zu Eigentum des Arbeitnehmers ist steuerpflichtig. Beim Arbeitnehmer liegen Werbungskosten vor. Eine Saldierung von Arbeitslohn und Werbungskosten ist im Lohnsteuerabzugsverfahren durch den Arbeitgeber nicht zulässig. Siehe auch das Stichwort „Computer“ unter Nr. 2. ja ja

Zum Werbungskostenabzug vgl. die Erläuterungen in Anhang 7 Abschnitt B unter Nr. 2.

Arbeitsplatz

Aufwendungen des Arbeitgebers für die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes sowie Leistungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, z. B. die Bereitstellung von Aufenthalts-, Fitness- und Erholungsräumen oder von betriebseigenen Dusch- und Badeanlagen stellen keinen Arbeitslohn, sondern Leistungen im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers dar. nein nein

Beispiel

Der Arbeitgeber stellt seinen Arbeitnehmern einen Aufenthaltsraum mit Tischtennisplatte und Kicker zur Verfügung.

Es handelt sich um eine nicht steuerpflichtige Leistung im ganz überwiegenden Interesse des Arbeitgebers, die der Belegschaft als Gesamtheit zugewendet wird.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Befindet sich der Arbeitsplatz (auch) in der Wohnung des Arbeitnehmers vgl. die Erläuterungen bei den Stichwörtern „Arbeitszimmer“, „Home-Office“ und „Telearbeitsplatz“.

Arbeitsschutz

siehe „Bildschirmarbeit“ und „Unfallverhütungsprämien“

Arbeitsunfähigkeitsversicherung

Bei einer betrieblichen Arbeitsunfähigkeitsversicherung zahlt der Arbeitgeber einen Beitrag zu einer Gruppenversicherung und der Arbeitnehmer erhält im Falle einer längerfristigen Krankheit mit Krankengeldbezug eine Leistung zur **Aufstockung des Krankengeldes**. Die Versicherung des Risikos der längerfristigen Arbeitsunfähigkeit ist keine Absicherung des biometrischen Risikos Invalidität und daher nicht der betrieblichen Altersversorgung zuzuordnen.

Erwirbt der **Arbeitnehmer** gegen die Versicherung einen eigenen **Rechtsanspruch** auf die späteren Leistungen, sind bereits die **Beiträge** des Arbeitgebers zur betrieblichen Arbeitsunfähigkeitsversicherung steuer- und beitragspflichtiger **Arbeitslohn**.

ja ja

Die Besteuerung ist nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers vorzunehmen. Eine Pauschalierung der Beiträge mit 20% kommt bereits deshalb nicht in Betracht, weil es sich nicht um eine „Unfallversicherung“ im lohnsteuerlichen Sinne handelt. Die späteren Versicherungsleistungen an den Arbeitnehmer sind in diesem Fall allerdings steuerfrei.

nein nein

Hat hingegen nur der **Arbeitgeber** gegenüber der Versicherung einen **Rechtsanspruch** auf die späteren Leistungen, sind die Beiträge des Arbeitgebers zur betrieblichen Arbeitsunfähigkeitsversicherung nicht als Arbeitslohn zu besteuern, da es sich um eine Rückdeckungsversicherung des Arbeitgebers handelt.

nein nein

In diesem Fall sind die späteren **Versicherungsleistungen** zur Aufstockung des Krankengeldes nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers als **Arbeitslohn** zu besteuern. Zahlt die Versicherung die Leistungen unmittelbar an den Arbeitnehmer aus, liegt eine „Lohnzahlung von dritter Seite“ vor, bei der der Arbeitgeber aufgrund seiner Kenntnis ebenfalls zum Lohnsteuereinbehalt verpflichtet ist (vgl. „Lohnzahlung durch Dritte“ unter Nr. 3).

ja ja

Arbeitsunterbrechung

1. Lohnsteuerliche Behandlung von Arbeitsunterbrechungen

Steht ein Arbeitnehmer während eines Lohnzahlungszeitraums dauernd im Dienst eines Arbeitgebers, wird der Lohnzahlungszeitraum durch ausfallende (unbezahlte) Arbeitstage (z. B. wegen Krankheit, Mutterschutz, Arbeitsbummelei, unbezahltem Urlaub) nicht unterbrochen. Die Berechnung der Lohnsteuer erfolgt in all diesen Fällen anhand der Monatslohnsteuertabelle; es entsteht also kein Teillohnzahlungszeitraum. Dies ergibt sich aus R 39b.5 Abs. 2 Satz 3 LStR. Auf die ausführlichen Erläuterungen beim Stichwort „Teillohnzahlungszeitraum“ wird Bezug genommen.

Damit das Finanzamt Unterbrechungszeiträume erkennt und den Zufluss von etwaigen Lohnersatzleistungen prüfen kann, muss der Arbeitgeber im Lohnkonto und dementsprechend auch in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers die Eintragung des

Buchstabens „U“ in all den Fällen vornehmen, in denen das Beschäftigungsverhältnis zwar weiterbesteht, der Anspruch auf Arbeitslohn aber für mindestens **fünf** aufeinanderfolgende Arbeitstage im Wesentlichen weggefallen ist (U steht für **Unterbrechung**). Die Eintragung des genauen Zeitraums ist **nicht** erforderlich. Allerdings ist für jeden einzelnen Unterbrechungszeitraum von mindestens fünf aufeinanderfolgenden Arbeitstagen ein Buchstabe „U“ zu bescheinigen („**Anzahl U =**“). Auf die ausführlichen Erläuterungen beim Stichwort „Lohnkonto“ unter Nr. 9 auf Seite 629 wird Bezug genommen.

2. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Arbeitsunterbrechungen

Nach § 7 Abs. 3 SGB IV gilt eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt für **einen Monat** als fortbestehend, sofern das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert und keine Entgeltersatzleistung bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen wird.

Die genaue Berechnung der Monatsfrist ist beim Stichwort „Unbezahlter Urlaub“ unter Nr. 2 Buchstabe b erläutert.

3. Meldepflichten

Auf die ausführlichen Erläuterungen zu den Meldepflichten des Arbeitgebers in **Anhang 15** des Lexikons wird Bezug genommen.

Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer hat einen gesetzlichen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitslohns, wenn er ohne Verschulden aus persönlichen Gründen an der Arbeitsleistung für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit gehindert ist (§ 616 Abs. 1 Satz 1 BGB).

Es ist die Vergütung zu zahlen, die im Falle der Arbeitsleistung erzielt worden wäre; sie ist als laufendes Arbeitsentgelt steuer- und beitragspflichtig.

ja ja

In den Tarifverträgen der verschiedenen Wirtschaftszweige ist im Allgemeinen detailliert geregelt, bei welchen Verhinderungsgründen und wie lange die Fortzahlung des Arbeitsentgelts zusteht. Ist das Arbeitsverhältnis nicht tarifgebunden, empfiehlt sich die Anlehnung an eine tarifliche Regelung. Der Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) sieht hierzu z. B. vor:

- bei Umzug aus betrieblichem Grund an einen anderen Ort 1 Arbeitstag
- bei 25- und 40-jährigem Arbeitsjubiläum 1 Arbeitstag
- bei der Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes 1 Arbeitstag
- beim Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes eines Kindes oder eines Elternteils 2 Arbeitstage
- bei schwerer Erkrankung eines Angehörigen, der in demselben Haushalt lebt¹⁾ 1 Arbeitstag im Kalenderjahr
- bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V¹⁾ besteht oder bestanden hat¹⁾ bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

1) Zum sog. Kinder-Krankengeld nach § 45 SGB V wird auf die Erläuterungen beim Stichwort „Kinder-Krankengeld“ Bezug genommen.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

- bei schwerer Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
- bei ärztlicher Behandlung, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss erforderliche nachgewiesene Fehl- und Wegezeiten

Darüber hinaus sind die Vorschriften des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes zu beachten.

Zur Pflegezeit und Familienpflegezeit vgl. die entsprechenden Stichwörter.

Zur Eindämmung der Ausbreitung des Coronavirus machen die Behörden verstärkt von den im Infektionsschutzgesetz (IfSG) erforderlichen Schutzmaßnahmen Gebrauch. Dazu gehört auch die Absonderung (Quarantäne) von Krankheits- und Ansteckungsverdächtigen. Durch die Absonderung wird nicht nur die Bewegungsfreiheit infektiöser oder vermutlich infektiöser Personen zeitweilig eingeschränkt; bei Erwerbstätigen geht damit häufig auch das Risiko des Verdienstausfalls einher. Personen, die als Krankheits- oder Ansteckungsverdächtige auf Anordnung der zuständigen Ordnungsbehörde (z. B. Gesundheitsamt) abgesondert werden, ohne dabei krank zu sein, und dadurch einen Verdienstausfall erleiden, erhalten eine Entschädigung nach § 56 IfSG. Die Entschädigung bemisst sich für die ersten sechs Wochen nach dem Verdienstausfall. Als Verdienstausfall gilt bei Arbeitnehmern das Nettoarbeitsentgelt. Der Arbeitgeber hat seinen Arbeitnehmern die Verdienstausfallentschädigung für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, für die Entschädigungsbehörde ausbezahlen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der Entschädigungsbehörde erstattet.

Arbeitsversuch, missglückter

In mehreren Urteilen (z. B. Urteil vom 4.12.1997; 12 RK 3/97 und Urteil vom 29.9.1998; B 1 KR 10/96) hat sich das Bundessozialgericht mit der Rechtsfigur des missglückten Arbeitsversuchs befasst. In den Verfahren kam es zu dem Ergebnis, dass die Rechtsfigur des missglückten Arbeitsversuchs unter der Geltung des Fünften Buchs Sozialgesetzbuch nicht mehr anzuwenden ist; Versicherungspflicht in der Krankenversicherung kann deshalb nicht mehr wegen eines missglückten Arbeitsversuchs verneint werden. Zugleich stellte das Bundessozialgericht allerdings fest, dass an den Nachweis der Tatsachen, die Krankenversicherungspflicht begründen, strenge Anforderungen zu stellen sind, wenn der Verdacht von Manipulationen zu Lasten der Krankenkassen besteht. Dies könne, zumal wenn weitere Umstände hinzutreten, der Fall sein, wenn bei Beginn der Arbeitsaufnahme Arbeitsunfähigkeit besteht, dieses bekannt ist und die Arbeit alsbald aufgegeben wird. Die Feststellungen für die Tatsachen, die Versicherungspflicht begründen, trägt nach Ansicht des Bundessozialgerichts derjenige, der sich auf sie beruft. Die Beweislast obliegt deshalb grundsätzlich dem Arbeitnehmer.

Vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechung prüfen die Sozialversicherungsträger besonders kritisch, ob nicht die Versicherungspflicht aufgrund eines Scheinarbeitsverhältnisses ausgeschlossen ist. So wird keine die Versicherungspflicht auslösende Beschäftigung im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV ausgeübt, wenn tatsächlich eine familienhafte Mithilfe oder eine selbständige Tätigkeit, insbesondere als Mitunternehmer oder Mitgesellschafter vorliegt oder wenn ein Beschäftigungsverhältnis durch ein nach § 117 BGB nichtiges Scheingeschäft vorgetäuscht wird.

Arbeitszeitkonten

Neues auf einen Blick:

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass eine **Abfindungszahlung** dem Arbeitnehmer auch dann **nicht zufließt**, wenn die Vereinbarung über die **Zuführung** zu einem **Wertguthaben** des Arbeitnehmers oder die vereinbarungsgemäße **Übertragung** des Wertguthabens auf die **Deutsche Rentenversicherung Bund** sozialversicherungsrechtlich unwirksam sein sollten (sog. **Mannheimer-Modell**). Dies gilt, soweit alle Beteiligten das wirtschaftliche Ergebnis eintreten und bestehen lassen (BFH-Urteil vom 3.5.2023, BStBl. II S. 978). Vgl. auch nachfolgende Nr. 8 am Ende.

Gliederung:

1. Allgemeines
2. Lohnsteuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Zeitwertkonten
3. Lohnsteuerliche Behandlung von Zeitwertkonten
 - a) Grundsatz
 - b) Besteuerungszeitpunkt
 - c) Verwendung des Guthabens zugunsten einer betrieblicher Altersversorgung
 - d) Auslandsachverhalte
 - e) Belegschaftsspenden
4. Begünstigter Personenkreis
 - a) Arbeitnehmer in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis
 - b) Befristete Arbeitsverhältnisse
 - c) Organe von Körperschaften
 - d) Als Arbeitnehmer beschäftigte beherrschende Anteilseigner
5. Modellinhalte des Zeitwertkontos
 - a) Aufbau des Zeitwertkontos
 - b) Kein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber einem Dritten
 - c) Verzinsung des Guthabens
 - d) Zuführung von steuerfreiem Arbeitslohn zum Guthaben
6. Zeitwertkontengarantie
 - a) Inhalt der Zeitwertkontengarantie
 - b) Zeitwertkontengarantie des Arbeitgebers
 - c) Zeitwertkontengarantie des Anlageinstituts
7. Planwidrige Verwendung der Wertguthaben
 - a) Auszahlung bei existenzbedrohender Notlage
 - b) Beendigung des Dienstverhältnisses vor oder während der Freistellungsphase
 - c) Planwidrige Weiterbeschäftigung
8. Übertragung des Guthabens bei Beendigung der Beschäftigung
9. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Zeitwertkonten
 - a) Allgemeines
 - b) Verwendung des Wertguthabens
 - c) Angemessenheit des Arbeitslohns in der Freizeithase
 - d) Berechnung der Beiträge bei Inanspruchnahme des Wertguthabens
 - e) Anlagesicherung
 - f) Insolvenzschutz
 - g) Mitnahme und Übertragung von Wertguthaben
 - h) Nicht vereinbarungsgemäße Verwendung des Wertguthabens, sog. Störfälle
 - i) Feststellung der SV-Luft nach dem Summenfelder-Modell
 - k) Melde- und Aufzeichnungspflichten
 - l) Zeitlicher Anwendungsbereich für Wertguthabvereinbarungen nach § 7b SGB IV
 - m) Einbringung von Arbeitsentgelt in Wertguthaben nach § 7b Nr. 3 und 4 SGB IV im Zusammenhang mit Personalabbau

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

1. Allgemeines

Das Bestreben, die Arbeitszeit flexibler zu gestalten, hat zu verschiedenen Arbeitszeitmodellen geführt, mit denen insbesondere älteren Arbeitnehmern der Weg zu einem gleitenden Übergang in den Ruhestand geebnet werden soll. Denn hierzu sollen nicht allein die Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz dienen (vgl. die ausführlichen Erläuterungen beim Stichwort „Altersteilzeit“). Den Wunsch nach flexibler Arbeitszeit haben jedoch nicht nur ältere Arbeitnehmer. So gibt es z. B. im öffentlichen Schuldienst ein sog. **Sabbatjahr** (= Freizeitsjahr, auch „Sabbatical“ genannt), um Zeiten eines größeren und eines geringeren Bedarfs an Lehrpersonal auszugleichen. Unter bestimmten Voraussetzungen können sich die Beschäftigten für ein Freizeitsjahr melden; sie erhalten dann z. B. fünf Jahre lang bei voller Stundenzahl nur 80 % ihrer Bezüge, wobei sie im fünften Jahr beurlaubt sind.

Andere Tarifpartner wollen ganz allgemein die Arbeitszeiten flexibler gestalten und vereinbaren zunehmend Jahresarbeitszeiten. Dies ermöglicht es, z. B. Mehrarbeit nicht zusätzlich zu vergüten, sondern in einem festgelegten Umfang gegen Freizeit zu tauschen. Dazu wird ein **Jahresarbeitszeitkonto** geführt, in dem die angesparte Mehrarbeit und die dagegen verrechneten Freischichten dargestellt werden.

Außerdem gibt es Modelle, die über die Jahresarbeitszeit hinaus reichen. Hiernach kann es dem Arbeitnehmer ermöglicht werden, auf die Entlohnung für Mehrarbeit, bezahlte Erholungspausen, Lohnzuschläge für Sonn-, Feiertags- oder Nacharbeit oder auch bestimmte Sonderleistungen wie das Urlaubs- oder Weihnachtsgeld oder eine Gewinnbeteiligung zugunsten einer Zeitgutschrift zu verzichten, die auf einem **Lebensarbeitszeitkonto** angespart wird. Zu diesem Zweck werden individuelle Zeitwertkonten eingerichtet, die bei Geldguthaben als Geldkonten und bei Zeitguthaben als Zeitkonten geführt werden. Die Beschäftigten erhalten teilweise sogar ein Zeit-Wertpapier, mit dem der Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf bezahlte Freistellung dokumentiert wird. Die Gutschrift erfolgt in dem Zeitpunkt, in dem die ursprünglichen Ansprüche fällig gewesen wären, und zwar mit dem entsprechenden Bruttobetrag. Sobald der Arbeitnehmer die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch nimmt, wird das aktuelle Guthaben im Zeitwertkonto in Arbeitszeit umgerechnet. Heutzutage werden die Arbeitszeitkonten regelmäßig von Beginn an als Zeitwertkonten geführt.

2. Lohnsteuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Zeitwertkonten

Für die lohnsteuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung gilt folgender Grundsatz:

Die **Wertgutschrift** auf einem Zeitwertkonto löst lohnsteuerlich nur dann keinen Zufluss von Arbeitslohn aus, wenn bestimmte Vorgaben eingehalten werden. Sozialversicherungsrechtlich wird die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge hinausgeschoben, wenn die gesetzlich festgelegten Voraussetzungen erfüllt sind.

nein nein

Die Lohnsteuer ist erst bei der **Auszahlung** des Wertguthabens in der Freistellungsphase einzubehalten. Die Sozialversicherungsbeiträge werden ebenfalls erst in der Freistellungsphase fällig.

ja ja

Bei der Berechnung der Lohnsteuer im Zeitpunkt der Auszahlung des Wertguthabens ergeben sich keine Besonderheiten. Die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge erfolgt nach einem komplizierten Verfahren (Feststellung der SV-Luft nach dem Summenfelder-Modell). Die lohnsteuerliche Behandlung ist im Einzelnen unter den nachfolgenden Nrn. 3 bis 8 erläutert.¹⁾ Zur Sozialversicherung wird auf die nachfolgende Nr. 9 hingewiesen.

Bei Gutschriften auf einem sog. **Vorsorgekonto**, bei dem es sich nicht um ein Zeitwertkonto handelt (vgl. hierzu

nachfolgende Nr. 3), ist von einem Zufluss von Arbeitslohn auszugehen. Vgl. hierzu das Stichwort „Vorsorgekonto“.

ja ja

3. Lohnsteuerliche Behandlung von Zeitwertkonten

a) Grundsatz

Bei Zeitwertkonten vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass der Arbeitnehmer künftig fällig werdenden Arbeitslohn nicht sofort ausbezahlt erhält, sondern dieser Arbeitslohn beim Arbeitgeber nur betragsmäßig erfasst wird, um ihn in im Zusammenhang mit einer vollen oder teilweisen Arbeitsfreistellung während des noch fortbestehenden Dienstverhältnisses auszuzahlen. In der Zeit der Arbeitsfreistellung ist dabei das angesammelte Guthaben um den Vergütungsanspruch zu vermindern, der dem Arbeitnehmer in der Freistellungsphase gewährt wird. Der steuerliche Begriff des Zeitwertkontos entspricht insoweit dem Begriff der Wertguthabensvereinbarungen im Sinne von § 7b SGB IV (Lebensarbeitszeit-/Langzeitkonten). Allerdings ist von einem **Zeitwertkonto im steuerlichen Sinne** stets dann auszugehen, wenn nicht ausschließlich Mehr- oder Minderarbeitszeit angesammelt wird, sondern es bedingt durch dem Gutschriften auf dem Zeitwertkonto (auch) zu einer **Veränderung der Bezüge** kommt. Das gilt auch dann, wenn es sich nicht um eine Wertguthabensvereinbarung i. S. d. § 7b SGB IV handelt.²⁾ Dies hat zur Folge, dass auch bei einem solchen Konto die weiteren steuerlichen Voraussetzungen (z. B. Begünstigter Personenkreis vgl. nachstehende Nr. 4, Zeitwertkontengarantie vgl. nachstehende Nr. 6) erfüllt sein müssen, um einen Besteuerungsaufschub für die in das Konto eingestellten Beträge bis zur Auszahlung des Guthabens zu erreichen.

Sog. **Flexi- oder Gleitzeitkonten** sind hingegen **keine Zeitwertkonten** in diesem Sinne. Bei diesen Konten ist eine Freistellung von der Arbeitsleistung nicht das vorrangige Ziel der Vereinbarung. Derartige Vereinbarungen dienen der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder sollen betriebliche Produktions- und Arbeitszyklen ausgleichen. Die **ausschließliche** Ansammlung von Mehr- oder Minderarbeitszeiten auf einem Flexi- oder Gleitzeitkonto ist lohnsteuerlich irrelevant. Bei **Auszahlung** des Arbeitslohns an den Arbeitnehmer bzw. anderweitiger wirtschaftlicher Verfügungsmacht des Arbeitnehmers liegt lohnsteuerlich ein **Zufluss** vor. Werden aber auf einem solchen Flexi- oder Gleitzeitkonto auch Bezüge (laufender Arbeitslohn, sonstige Bezüge) – ggf. nach einer Umrechnung in Zeiteinheiten – gutgeschrieben, handelt es sich um ein Zeitwertkonto im steuerlichen Sinne, da nicht ausschließlich eine Ansammlung von Mehr- oder Minderarbeitszeit vorgenommen wird.

Der Verzicht, Verfall oder die Übertragung von Zeitguthaben ohne Lohnanspruch führt bei einem Flexi- oder Gleitzeitkonto nicht zu einem Lohnzufluss.

Zu Arbeitszeitkonten bei Minijobs vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Geringfügige Beschäftigung“ unter Nr. 3 Buchstabe e.

Zum Lohnzufluss bei einem sog. „Vorsorgekonto“ vgl. dieses Stichwort.

b) Besteuerungszeitpunkt

Weder die Vereinbarung eines Zeitwertkontos **noch die Wertgutschrift** auf diesem Konto führen zum **Zufluss** von Arbeitslohn, sofern die getroffene Vereinbarung allen nachfolgend aufgeführten Voraussetzungen entspricht. Dies gilt auch für die in das Wertguthaben einzustellenden

1) Vgl. BMF-Schreiben vom 17.6.2009 (BStBl. I S. 1286), geändert durch BMF-Schreiben vom 8.8.2019 (BStBl. I S. 874). Das BMF-Schreiben ist als Anlage 3 zu H 38.2 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

2) Erlass des Finanzministeriums Nordrhein-Westfalen vom 9.8.2011 (Az.: S 2332 – 81 – V B 3). Der Erlass ist als Anlage 5 zu H 38.2 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Erst die **Auszahlung** des Guthabens während der Freistellung löst Zufluss von Arbeitslohn und damit eine **Besteuerung** aus; für die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung ist die Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 62 EStG anzuwenden (vgl. das Stichwort „Zukunftsicherung“ besonders unter Nr. 5). Das gilt auch dann, wenn die Freistellungsphase (Entnahmephase) ausnahmsweise vor der Arbeitsphase (Ansparphase) genommen wird.

Beispiel A

Im Tarifvertrag ist vereinbart, dass die dem Arbeitnehmer zustehende Vergütung für geleistete Mehrarbeit auf einem Zeitwertkonto gutgeschrieben wird. Die bezüglich des Zeitwertkontos getroffene Vereinbarung sieht vor, dass der Arbeitnehmer zwei Jahre vor Rentenbeginn freigestellt wird.

In der Zeit der Mehrarbeit (Ansparphase) unterliegt nur der tatsächlich ausgezahlte Lohn dem Lohnsteuerabzug. Ebenso ist es in der Zeit der Freistellung (Entnahmephase).

Die **Gutschrift** von Arbeitslohn (laufender Arbeitslohn, Einmal- und Sonderzahlungen) zugunsten eines Zeitwertkontos wird aus Vereinfachungsgründen auch dann steuerlich **anerkannt**, wenn die Gehaltsänderungsvereinbarung bereits erdiente, aber noch **nicht fällig** gewordene **Arbeitslohnanteile** umfasst.

Beispiel B

Gehaltsumwandlung eines Bonus, der für die Tätigkeit und auf der Grundlage des Gewinns des Wirtschaftsjahres 2023 gewährt und im Mai 2024 fällig wird. Die Gehaltsumwandlung zugunsten einer Wertgutschrift auf dem Zeitwertkonto wird im März 2024 zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart.

Die Gehaltsumwandlung ist steuerlich anzuerkennen, da sie vor Fälligkeit des Bonus vereinbart worden ist. Unmaßgeblich ist, dass der Arbeitnehmer den Bonus 2023 im Zeitpunkt der Vereinbarung der Gehaltsumwandlung (März 2024) in vollem Umfang „erdient“ hatte.

Beispiel C

Wie Beispiel B. Die Gehaltsumwandlung zugunsten einer Wertgutschrift auf dem Zeitwertkonto wird erst im Juni 2024 – also nach Fälligkeit des Bonus – vereinbart.

Die Gehaltsumwandlung ist steuerlich nicht anzuerkennen, da bereits fällig gewordener Arbeitslohn umgewandelt wird. Es handelt sich daher um eine steuerpflichtige Lohnverwendungsabrede.

Vorstehendes gilt auch dann, wenn eine Einmal- oder Sonderzahlung einen Zeitraum von mehr als einem Jahr betrifft.

Beispiel D

Gehaltsumwandlung von Boni, die für die Tätigkeit und auf der Grundlage der Gewinne der Wirtschaftsjahre 2022 und 2023 gewährt und im Februar 2024 fällig werden. Die Gehaltsumwandlung zugunsten einer Wertgutschrift auf dem Zeitwertkonto wird im Januar 2024 zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart.

Die Gehaltsumwandlung ist steuerlich anzuerkennen, da sie vor Fälligkeit der Boni vereinbart worden ist. Unmaßgeblich ist, dass die Zahlung der Boni einen Zeitraum von mehr als einem Jahr betrifft.

c) Verwendung des Guthabens zugunsten einer betrieblicher Altersversorgung

Wird das **Guthaben** des Zeitwertkontos aufgrund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor Fälligkeit (= planmäßige Auszahlung während der Freistellung) ganz oder teilweise zugunsten der **betrieblichen Altersversorgung** herabgesetzt, ist dies steuerlich als Gehaltsumwandlung **anzuerkennen**. Der Zeitpunkt des Zuflusses dieser zugunsten der betrieblichen Altersversorgung umgewandelten Beträge richtet sich nach dem Durchführungsweg der zugesagten betrieblichen Altersversorgung (vgl. die Erläuterungen in Anhang 6 unter Nr. 3).

Beispiel A

Die planmäßige Auszahlung eines Guthabens auf dem Zeitwertkonto ist ab Juli 2024 vorgesehen. Im Mai 2024 „verzichtet“ der Arbeitnehmer auf das Guthaben zugunsten einer Direktzusage seines Arbeitgebers. Die entsprechenden Versorgungsleistungen aufgrund der Di-

rektzusage des Arbeitgebers (= Betriebsrente) werden ab Januar 2025 ausgezahlt.

Die Gehaltsumwandlung des Guthabens auf dem Zeitwertkonto zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung ist steuerlich anzuerkennen, da sie vor der planmäßigen Auszahlung des Guthabens auf dem Zeitwertkonto und damit „vor Fälligkeit“ vereinbart worden ist. Bei dem Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung „Direktzusage“ liegt ein Lohnzufluss erst bei Zahlung der Altersversorgungsleistungen an den Arbeitnehmer (hier ab Januar 2025) vor.

Bei einem **Altersteilzeitarbeitsverhältnis** im sog. Blockmodell gilt dies in der Arbeitsphase und der Freistellungsphase entsprechend. Folglich ist auch in der Freistellungsphase steuerlich von einer Gehaltsumwandlung auszugehen, wenn vor Fälligkeit (= planmäßige Auszahlung) vereinbart wird, das Guthaben des Zeitwertkontos oder den während der Freistellung auszahlenden Arbeitslohn zugunsten der betrieblichen Altersversorgung herabzusetzen. Eine Verwendung des Guthabens auf dem Zeitwertkonto zur (weiteren) Aufstockung des Arbeitsentgelts während der Altersteilzeit führt allerdings zum Lohnzufluss.

Beispiel B

Der Arbeitgeber stockt das Arbeitsentgelt während der Altersteilzeit um 35 % auf 85 % auf (= steuerfreie Aufstockung nach § 3 Nr. 28 EStG). Die Arbeitnehmer entnehmen aus dem Guthaben ihrer Zeitwertkonten weitere 15 %, um eine Aufstockung auf 100 % zu erreichen.

Die Steuerfreistellung (nach § 3 Nr. 28 EStG) setzt entsprechend den Regelungen im Altersteilzeitgesetz (vgl. dort § 3 Abs. 1 Nr. 1 AltTZG!) einen Aufstockungsbetrag des Arbeitgebers voraus. Diese Voraussetzung ist hinsichtlich der „letzten 15 %“ nicht erfüllt. Aber auch wenn der Arbeitgeber eine Aufstockung des Arbeitsentgelts während der Altersteilzeit um 50 % zugesagt hätte, die zu 35 % vom Arbeitgeber und zu 15 % durch die Verwendung von Guthaben aus den Zeitwertkonten finanziert würde, wäre eine Steuerfreistellung der „letzten 15 %“ zu verneinen. Da die Einstellung der Beträge in das Zeitwertkonto in der Regel nicht besteuert wird, muss die Entnahme aus einem solchen Zeitwertkonto regelmäßig zu einer Steuerpflicht führen (Ausnahme: Verwendung des Guthabens zu Gunsten betrieblicher Altersversorgung; hier richtet sich der Zuflusszeitpunkt nach dem Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung; vgl. vorstehende Ausführungen).

Zu beachten ist, dass die **beitragsfreie Übertragung** von Wertguthaben zugunsten von betrieblicher Altersversorgung für „Neuverträge“ (**Abschluss nach dem 13.11.2008**) **abgeschafft** worden ist (§ 23b Abs. 3a letzter Satz SGB IV). Dies gilt unabhängig davon, ob für den Beschäftigungsbetrieb eine tarifliche Regelung oder Betriebsvereinbarung eine entsprechende Übertragungsmöglichkeit vorsieht. Damit dürften die steuerlichen Regelungen in der Praxis für einen großen Personenkreis an Bedeutung verloren haben.

d) Auslandssachverhalte

Entsprechend den allgemeinen Grundsätzen bei Auslandssachverhalten steht dem **Tätigkeitsstaat** das Besteuerungsrecht auch für Auszahlungen aus einem Zeitwertkonto **insoweit** zu, als ihnen eine dort erbrachte Arbeitsleistung zugrunde liegt und ihm nach den allgemeinen Grundsätzen für den hierauf entfallenden Arbeitslohn das **Besteuerungsrecht** zusteht (vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Doppelbesteuerungsabkommen“ besonders unter den Nrn. 5, 7, 8 und 9).

Beispiel

Arbeitgeber und Arbeitnehmer A sind beide in Deutschland ansässig und schließen eine Zeitwertkontenvereinbarung. Im Kalenderjahr 2023 wird A insgesamt für 120 (Aufenthalts- und Tätigkeits-)Tage in die ausländische Betriebsstätte seines Arbeitgebers in einem DBA-Staat entsandt. Seinen regulären Arbeitslohn trägt die dortige Betriebsstätte. Vereinbarungsgemäß erhält A nur die Hälfte seines Lohns ausbezahlt, der auf die Auslandstätigkeit entfällt. Der restliche Betrag wird seinem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Weitere Wertgutschriften werden dort nicht verbucht. Im Kalenderjahr 2024 nimmt A sein Guthaben in Anspruch und wird für 60 Arbeitstage von der Verpflichtung zur Ar-

1) Das Altersteilzeitgesetz (AltTZG) ist als Anhang 12 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

beitsleistung unter Fortzahlung seiner Bezüge in voller und seit 2023 unveränderter Höhe freigestellt.

Dem DBA-Staat steht das Besteuerungsrecht für diejenigen Vergütungen zu, die A für seine Tätigkeit dort bezogen hat. Dies gilt unabhängig davon, ob der Betrag A im regulären Zahlungsturnus zufließt oder der Zuflusszeitpunkt durch die Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto wirksam in die Zukunft verlagert wird. Vorliegend steht dem DBA-Staat das Besteuerungsrecht an den Zahlungen aus dem Arbeitszeitkonto im Kalenderjahr 2024 zu. Deutschland stellt den Arbeitslohn grundsätzlich unter Anwendung des Progressionsvorbehalts (vgl. dieses Stichwort) frei. Zu einem Rückfall des Besteuerungsrechts an Deutschland vgl. das Stichwort „Doppelbesteuerungsabkommen“ unter Nr. 12 Buchstabe a.

e) Belegschaftsspenden

Verzichten Arbeitnehmer teilweise auf die Auszahlung von Arbeitslohn oder auf Teile eines angesammelten Wertguthabens in einem Arbeitszeitkonto zugunsten einer Beihilfe des Arbeitgebers an von einer **Naturkatastrophe** betroffene Arbeitnehmer des (verbundenen) Unternehmens oder zugunsten einer Zahlung des Arbeitgebers auf ein Spendenkonto einer spendenempfangsberechtigten Einrichtung (= Belegschaftsspenden), gehören diese Lohnanteile **nicht** zum **steuerpflichtigen Arbeitslohn**, wenn der Arbeitgeber die Verwendungsvoraussetzungen erfüllt und dies dokumentiert. Der außer Ansatz bleibende Arbeitslohn ist grundsätzlich im Lohnkonto aufzuzeichnen. Hierauf kann aber verzichtet werden, wenn der Arbeitnehmer seinen Verzicht schriftlich erklärt hat und diese Erklärung zum Lohnkonto genommen worden ist.

Der außer Ansatz bleibende Arbeitslohn ist in der Lohnsteuerbescheinigung nicht anzugeben. Die steuerfrei belassenen Lohnanteile dürfen bei der Einkommensteuer-Veranlagung der Arbeitnehmer nicht bei den Sonderausgaben als Spenden berücksichtigt werden. **Sozialversicherungsrechtlich** sind **Arbeitslohnspenden** zugunsten von **Naturkatastrophen im Inland beitragsfrei** (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 11 SvEV¹). Vgl. im Einzelnen auch die Ausführungen beim Stichwort „Spenden der Belegschaft“.

nein nein

Zur Auszahlung des Wertguthabens eines Arbeitszeitkontos an die von einer Naturkatastrophe existenziell betroffenen Arbeitnehmer vgl. nachfolgende Nr. 7 Buchstabe a.

4. Begünstigter Personenkreis

a) Arbeitnehmer in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis

Ein Zeitwertkonto kann grundsätzlich für alle Arbeitnehmer in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis eingerichtet werden. Dazu gehören auch Arbeitnehmer mit einer **geringfügigen Beschäftigung** im sozialversicherungsrechtlichen Sinne. Bei diesen Arbeitnehmern werden aber „echte“ Langzeitkonten oder Lebensarbeitszeitkonten selten sein (vgl. auch die Erläuterungen beim Stichwort „Geringfügige Beschäftigung“ unter Nr. 3 Buchstabe e). Bei kurzfristig Beschäftigten ist die Bildung von Zeitwertkonten von vornherein ausgeschlossen. Aufgrund des Sinn und Zwecks des Zeitwertkontos („Verschiebung“ des Lohnzuflusses in Zeiten der Arbeitsfreistellung) ist die Einrichtung eines solchen Kontos zudem bei Versorgungsempfängern nicht mehr möglich.

b) Befristete Arbeitsverhältnisse

Bei befristeten Dienstverhältnissen werden Zeitwertkonten steuerlich nur anerkannt, wenn die sich während der Beschäftigung ergebenden Guthaben bei normalem Ablauf während der Dauer des befristeten Dienstverhältnisses durch Freistellung ausgeglichen werden. Der **Ausgleich** des Zeitwertkontos muss also **innerhalb** der vertraglich vereinbarten **Befristung** erfolgen. Hierdurch sollen bestimmte Gestaltungen (z. B. Zeitwertkonto bei einem für zwei Jahre angestellten Profisportler) ausgeschlossen werden.

c) Organe von Körperschaften

Vereinbarungen über die Einrichtung von Arbeitszeitkonten bei Arbeitnehmern, die zugleich als Organ einer Körperschaft bestellt sind (z. B. Vorstandsmitglieder einer AG oder Geschäftsführer einer GmbH), sind steuerlich grundsätzlich anzuerkennen, wenn der Arbeitnehmer **nicht** an der Körperschaft **beteiligt** ist. Daher sind z. B. bei einem Fremdgeschäftsführer Arbeitszeitkonten möglich (BFH-Urteil vom 22.2.2018, BStBl. 2019 II S. 496).²⁾

Beispiel A

Beim Fremdgeschäftsführer A wird eine Sonderzahlung teilweise zugunsten einer Wertgutschrift auf dem Zeitwertkonto verwendet.

Bei einem Fremdgeschäftsführer sind Zeitwertkonten anzuerkennen mit der Folge, dass die Wertgutschrift nicht bereits im Zeitpunkt der Gutschrift, sondern erst im Zeitpunkt der späteren Auszahlung zu versteuern und zu verbeitragen ist.

Beispiel B

Auf dem Zeitwertkonto des Vorstandsmitglieds B wird für einen Teil der Tantieme des Vorjahres eine Wertgutschrift von 5000 € vorgenommen.

Zeitwertkonten sind grundsätzlich auch bei Vorstandsmitgliedern anzuerkennen mit der Folge, dass der Betrag von 5000 € nicht bereits bei Gutschrift auf dem Zeitwertkonto, sondern erst im Zeitpunkt der späteren (tatsächlichen) Auszahlung zu versteuern ist.

Ist der Arbeitnehmer an der Körperschaft beteiligt, beherrscht diese aber nicht (z. B. **Minderheits-Gesellschafter-Geschäftsführer**), ist nach allgemeinen Grundsätzen zu prüfen, ob eine verdeckte Gewinnausschüttung vorliegt. Die Vermutung der Veranlassung einer solchen Vereinbarung durch das Gesellschaftsverhältnis (= verdeckte Gewinnausschüttung) kann durch einen betriebsinternen Fremdvergleich widerlegt werden. Liegt danach keine verdeckte Gewinnausschüttung vor, sind Vereinbarungen über die Einrichtung von Arbeitszeitkonten steuerlich grundsätzlich anzuerkennen.

Beispiel C

Beim Minderheits-Gesellschafter-Geschäftsführer C (beteiligt an der GmbH zu 30%) wird eine Sonderzahlung in Höhe von 20 000 € zugunsten einer Wertgutschrift auf dem Zeitwertkonto verwendet.

Bei Minderheits-Gesellschafter-Geschäftsführern wird eine Veranlassung durch das Gesellschaftsverhältnis und damit das Vorliegen einer verdeckten Gewinnausschüttung vermutet, die dem Einkommen der GmbH wieder hinzuzurechnen ist und bei C zu Einkünften aus Kapitalvermögen führt, die der 25%igen Abgeltungsteuer unterliegen. Die Vermutung kann durch einen betriebsinternen Fremdvergleich widerlegt werden. Sofern dies gelingt, ist das Zeitwertkonto anzuerkennen, und die Wertgutschrift führt erst im Zeitpunkt der Auszahlung zu Arbeitslohn.

Ist der Arbeitnehmer an der Körperschaft beteiligt und beherrscht diese (**beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer**), liegt eine verdeckte Gewinnausschüttung vor, und Vereinbarungen über die Einrichtung von Arbeitszeitkonten sind steuerlich nicht anzuerkennen.²⁾

Auch der Bundesfinanzhof hält Arbeitszeitkonten mit dem Aufgabenbild eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers für nicht vereinbar (BFH-Urteil vom 11.11.2015, BStBl. 2016 II S. 489). Er begründet dies mit der sog. **Allzuständigkeit** des beherrschenden GmbH-Geschäftsführers, die ihn verpflichtet, Arbeiten auch dann zu erledigen, wenn sie außerhalb der üblichen Arbeitszeiten oder über diese hinaus anfallen. Damit nicht vereinbar sei ein Verzicht auf unmittelbare Entlohnung zugunsten später zu vergütender Freizeit. Dies käme – zeitversetzt – einer mit der Organstellung nicht zu vereinbarenden Abgeltung von Überstunden gleich. Die **verdeckte Gewinnausschüttung** ist dem Einkommen der GmbH wieder hin-

1) Die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) ist als Anhang 2 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

2) Vgl. Abschnitt A IV. 2b) des BMF-Schreibens vom 17.6.2009 (BStBl. I S. 1286), geändert durch BMF-Schreiben vom 8.8.2019 (BStBl. I S. 874). Das BMF-Schreiben ist als Anlage 3 zu H 38.2 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

zuzurechnen und führt beim beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer zu **Einnahmen aus Kapitalvermögen**, die der 25 %igen Abgeltungsteuer unterliegen.

Beispiel D

Beim beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer D (beteiligt an der GmbH zu 75 %) wird eine Sonderzahlung in Höhe von 50 000 € zugunsten einer Wertgutschrift auf dem Zeitwertkonto verwendet.

Bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern werden Vereinbarungen über die Einrichtung von Arbeitszeitkonten steuerlich nicht anerkannt. Somit führt die Wertgutschrift in Höhe von 50 000 € zum Vorliegen einer verdeckten Gewinnausschüttung, die dem Einkommen der GmbH wieder hinzuzurechnen ist und bei D zu Einkünften aus Kapitalvermögen führt, die der 25 %igen Abgeltungsteuer unterliegen.

Der **Erwerb einer Organstellung** hat keinen Einfluss auf ein bis zu diesem Zeitpunkt aufgebautes Guthaben. Nach Erwerb der Organstellung ist hinsichtlich der weiteren Zuführungen zu dem Zeitwertkonto eine verdeckte Gewinnausschüttung zu prüfen.

Beispiel E

Das Zeitwertkonto des Arbeitnehmers A weist zum 30. 6. 2024 ein Guthaben von 80 000 € auf. Zum 1. 7. 2024 erwirbt er die Mehrheit der Anteile an der GmbH und wird zum Geschäftsführer bestellt.

Der Erwerb der Organstellung als beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer hat keinen Einfluss auf das bis zum 30. 6. 2024 aufgebaute Guthaben. Dieses Guthaben ist erst bei seiner späteren Auszahlung als Arbeitslohn zu versteuern. Alle weiteren Zuführungen zu dem Zeitwertkonto ab 1. 7. 2024 (= Erwerb der Organstellung als beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer) würden allerdings unmittelbar zu verdeckten Gewinnausschüttungen führen.

Sollte das Dienstverhältnis nach Beendigung der Organstellung weiter bestehen, kann das Guthaben auf dem Zeitwertkonto nach dem Zeitpunkt der Beendigung der Organstellung durch „unversteuerte“ Zuführungen weiter aufgebaut oder das aufgebaute Guthaben für Zwecke der Freistellung verwendet werden.

Der ggf. vorliegende Ausschluss der Organe von Körperschaften von Zeitwertkontenvereinbarungen ist nicht gegeben, wenn die Organantätigkeit nicht beim Arbeitgeber, sondern auf dessen Weisung bei einem Dritten (z. B. einem verbundenen Unternehmen) ausgeübt wird. In diesem Fall übt der Arbeitnehmer im Verhältnis zu seinem Arbeitgeber, mit dem die Zeitwertkontenvereinbarung besteht, keine Organantätigkeit aus.

Beispiel F

Arbeitnehmer G (5 % Beteiligung) hat mit seinem Arbeitgeber (= Konzernmutter) einen Arbeitsvertrag mit Zeitwertkontenvereinbarung als leitender Angestellter abgeschlossen. Die Geschäftsführertätigkeit bei der Tochter gehört zu den Aufgaben im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zur Konzernmutter. Ein gesondertes Arbeitsverhältnis mit der Konzernmutter, bei der die Geschäftsführertätigkeit ausgeübt wird, besteht nicht.

Die Zeitwertkontenvereinbarung ist bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen lohnsteuerlich anzuerkennen, weil G im Verhältnis zu seinem Arbeitgeber (= Konzernmutter) keine Organantätigkeit ausübt.

d) Als Arbeitnehmer beschäftigte beherrschende Anteilseigner

Auch bei Arbeitnehmern, die in der Gesellschaft beschäftigt sind, an der sie die Mehrheit der Anteile halten, werden **Zeitwertkonten** steuerlich **nicht anerkannt**. Gutschriften auf dem Zeitwertkonto führen daher zum Zufluss von Arbeitslohn.

Der Erwerb der Mehrheit der Anteile hat aber keinen Einfluss auf ein bis zu diesem Zeitpunkt aufgebautes Guthaben. Nach Erwerb der Mehrheit der Anteile führen aber auch bei diesem Personenkreis alle weiteren Zuführungen zu dem Zeitwertkonto zu einer verdeckten Gewinnausschüttung.

5. Modellinhalte des Zeitwertkontos**a) Aufbau des Zeitwertkontos**

In ein Zeitwertkonto können **keine weiteren Gutschriften** mehr unversteuert eingestellt werden, sobald feststeht, dass das vorhandene Guthaben **nicht mehr durch Freistellung** vor dem Ruhestand vollständig **aufgebraucht** werden kann. Durch diese Regelung soll die Zuführung von Gutschriften zu einem Zeitwertkonto der Höhe nach begrenzt werden.

Um eine möglichst weitgehende **Anlehnung** an das **Sozialversicherungsrecht** zu erreichen, wird steuerlich bei Wertguthabenvereinbarungen, die die Anforderungen § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV hinsichtlich der Angemessenheit der Höhe des während der Freistellung fälligen Arbeitsentgelts berücksichtigen, davon ausgegangen, dass die dem Zeitwertkonto zugeführten Beträge auch durch Freistellung vollständig aufgebraucht werden können. Eine weitere Prüfung ist in diesen Fällen regelmäßig entbehrlich. In einer großen Anzahl der Fälle dürfte daher der Aufbau des Zeitwertkontos auch aus steuerlicher Sicht unproblematisch sein.

Lediglich bei Zeitwertkonten, die die **vorstehenden Voraussetzungen nicht erfüllen** oder **nicht** unter den Anwendungsbereich des **SGB IV** fallen, beabsichtigt die Finanzverwaltung mit ihren Regelungen den Aufbau von Guthaben eines Zeitwertkontos betragsmäßig zu begrenzen. Unversteuerte Zuführungen zu einem Zeitwertkonto sollen nur bis zu dem Betrag möglich sein, der durch einen etwaigen Freistellungszeitraum vor einem etwaigen Bezug der Altersrente nach dem SGB VI auch tatsächlich verbraucht werden kann. Diese Prüfung ist anhand einer jährlichen **Prognoseentscheidung** vorzunehmen.

Da für die Prognoseentscheidung zum einen der **ungeminderte Arbeitslohnanspruch** (ohne Gehaltsänderungsvereinbarung) maßgebend ist, kann man seinen Arbeitslohn (theoretisch) bis auf 0 € zugunsten von Gutschriften auf einem Zeitwertkonto herabsetzen. Zum anderen gilt für die Prognoseentscheidung der voraussichtliche **„Maximalzeitraum“** der noch zu beanspruchenden **Freistellung**. Dieser Zeitraum bestimmt sich nach der vertraglichen Vereinbarung, höchstens jedoch bis zum spätesten Zeitpunkt für die Beanspruchung der Regelaltersgrenze nach § 35 SGB VI und § 235 SGB VI. Auf den Anspruch auf Rente für besonders langjährig Versicherte (§ 236b SGB VI) kommt es nicht an.

Beispiel A

Zwischen dem 55-jährigen Arbeitnehmer B und seinem Arbeitgeber wird vereinbart, dass künftig die Hälfte des Arbeitslohns in ein Zeitwertkonto eingestellt wird, das dem Arbeitnehmer während der Freistellungsphase rätierlich ausgezahlt werden soll. Das Arbeitsverhältnis soll planmäßig mit Beendigung des 67. Lebensjahres (= Jahr 12) beendet werden. Der aktuelle Jahresarbeitslohn beträgt 100 000 €. Nach sieben Jahren beträgt das Guthaben 370 000 €. Der Jahresarbeitslohn im Jahr 08 beläuft sich auf 120 000 €. Kann hiervon wieder die Hälfte dem Wertguthaben zugeführt werden?

Nach Ablauf des achten Jahres verbleiben für die Freistellungsphase noch vier Jahre. Eine Auffüllung des Zeitwertkontos ist bis zu einem Betrag von 480 000 € (= ungekürzter Arbeitslohn des laufenden Jahres von 120 000 € × Dauer der Freistellungsphasen in Jahren = 4) steuerlich unschädlich. Daher kann ohne weiteres ein Betrag von 60 000 € (1/2 von 120 000 €) unversteuert dem Zeitwertkonto zugeführt werden, da sich dann ein Guthaben von 430 000 € (370 000 € + 60 000 €) ergibt.

Hinweis: Sollte aber im Jahr 09 die Freistellungsphase noch nicht begonnen haben, können keine weiteren Guthaben mehr in das Zeitwertkonto eingestellt werden (Prognoserechnung: Bei einem Jahresarbeitslohn von 120 000 € für die Freistellungsphase von drei Jahren ergibt sich ein maximaler Wert von 360 000 €). Allerdings ist in diesem Fall vor Auszahlung des Guthabens keine (zwangsweise) Versteuerung des 360 000 € übersteigenden Betrags vorzunehmen.

Bei einer **erfolgsabhängigen Vergütung** ist für die Prognoseentscheidung neben dem Festgehalt (= Fixum) auch der erfolgsabhängige Vergütungsbestandteil zu berücksichtigen. Dabei bestehen keine Bedenken, insoweit den Durchschnittsbetrag der letzten fünf Jahre zugrunde zu

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

legen. Wird die erfolgsabhängige Vergütung noch keine fünf Jahre gewährt oder besteht das Dienstverhältnis noch keine fünf Jahre, ist der Durchschnittsbetrag dieses Zeitraums maßgebend. Die **Einbeziehung** der erfolgsabhängigen Vergütungen erweist sich für den Arbeitnehmer als **vorteilhaft**, da sich hierdurch das in ein Zeitwertkonto maximal einstellbare (unversteuerte) Volumen erhöht.

Beispiel B

Zwischen dem 55-jährigen Arbeitnehmer C und seinem Arbeitgeber wird vereinbart, dass künftig die Hälfte des Arbeitslohns in ein Zeitwertkonto eingestellt wird, das dem Arbeitnehmer während der Freistellungsphase rätierlich ausgezahlt werden soll. Das Arbeitsverhältnis soll planmäßig mit Vollendung des 67. Lebensjahres (= Jahr 12) beendet werden. C bezieht im Jahr 01 ein Festgehalt von 100 000 €. Daneben erhält er erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile, die ebenfalls hälftig dem Zeitwertkonto zugeführt werden sollen. Nach sieben Jahren beträgt das Guthaben des Zeitwertkontos 520 000 €. Die Fixvergütung beläuft sich im Jahr 08 auf 120 000 €. Die variablen Vergütungsbestandteile im Jahr 08 betragen 80 000 €; in den letzten fünf Jahren standen ihm variable Vergütungen in Höhe von insgesamt 300 000 € zu.

Dem Zeitwertkonto können im achten Jahr 100 000 € (= 1/2 von 120 000 € Festgehalt plus 80 000 € variable Vergütung) zugeführt werden. Damit beläuft sich das Guthaben des Zeitwertkontos am Ende des achten Jahres auf 620 000 € und ist – bezogen auf eine mögliche Freistellungsphase von vier Jahren – weiterhin geringer als das Vierfache des aktuellen jährlichen Festgehalts (120 000 €) zuzüglich der durchschnittlichen jährlichen variablen Vergütungen von 60 000 € (300 000 € : 5 Jahre), die sich somit für einen Freistellungszeitraum von vier Jahren auf 720 000 € belaufen (= 180 000 € × 4 Jahre).

Können nach den vorstehenden Grundsätzen keine weiteren Guthabenschriften in das Zeitwertkonto eingestellt werden, sind dennoch vorgenommene weitere Guthabenschriften auf dem Zeitwertkonto als Einkommensverwendung anzusehen, die zum Zufluss von steuerpflichtigem Arbeitslohn führen.

Beispiel C

Ein 64-jähriger Arbeitnehmer mit einem Jahresgehalt von 50 000 €, der mit „66“ in Rente gehen soll, hat sich auf seinem Zeitwertkonto über viele Jahre ein Guthaben von 100 000 € (Stand 31.12.2023) aufgebaut. Im Mai 2024 möchte er auf seinem Zeitwertkonto eine weitere Wertgutschrift von 5 000 € vornehmen.

Im Jahre 2024 sind keine weiteren Zuführungen zum Zeitwertkonto möglich, da das am 31.12.2023 vorhandene Guthaben von 100 000 € für den maximalen Freistellungszeitraum von zwei Jahren (2 Jahre à 50 000 € Jahresgehalt = 100 000 €) ausreicht. Würde im Mai 2024 dennoch eine weitere Wertgutschrift vorgenommen, würde diese insoweit zu einem steuerpflichtigen Lohnzufluss führen.

b) Kein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber einem Dritten

Wird das Guthaben eines Zeitwertkontos aufgrund der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer z. B. als Depotkonto bei einem Kreditinstitut oder Fonds geführt, darf der Arbeitnehmer zur Vermeidung eines Lohnzuflusses keinen unmittelbaren Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten haben.

Beispiel A

Arbeitgeber A und Arbeitnehmer B haben vereinbart, das Guthaben auf dem Zeitwertkonto des B bei einer Kapitalanlagegesellschaft zu führen. B hat keinen eigenen Anspruch gegenüber der Fondsgesellschaft. Allerdings sind die Ansprüche des A gegenüber der Fondsgesellschaft für den Fall der Liquidation oder der Vollstreckung in den Anspruch durch Dritte an den B abgetreten.

Das Guthaben führt bei B mangels eigenen Anspruch gegenüber der Fondsgesellschaft noch nicht zu einem Lohnzufluss. Die Abtretung des Anspruchs von A an B wird rechtlich erst wirksam, wenn die Bedingung eintritt (§ 158 Abs. 1 BGB).

Beauftragt der Arbeitgeber ein externes Vermögensverwaltungsunternehmen mit der Anlage der Guthabenbeträge, findet in diesen Fällen die **Minderung** wie auch die **Erhöhung** des Depots z. B. durch Zinsen und Wertsteigerungen infolge von Kursgewinnen zunächst in der **Vermögenssphäre des Arbeitgebers** statt. Beim Arbeitnehmer sind die durch die Anlage des Guthabens erzielten

Vermögensminderungen/-mehrunen erst bei Auszahlung der Beträge in der Freistellungsphase lohnsteuerlich relevant, wobei die ausgezahlten Beträge als Arbeitslohn zu erfassen sind.

Ein **Kapitalanlagewahlrecht** des Arbeitnehmers ist für die Frage des Lohnzuflusses **unschädlich**.

Beispiel B

Wie Beispiel A. Alle drei Monate kann B neu bestimmen, ob das Guthaben des Zeitwertkontos in einem Aktien-, Renten-, Immobilien- oder einem Mischfonds angelegt werden soll.

Das Kapitalanlagewahlrecht des B führt noch nicht zu einem Lohnzufluss des Wertguthabens.

Arbeitgeber sichern vermehrt die Ansprüche der Arbeitnehmer aus einer betrieblichen Altersversorgung für den Fall der **Insolvenz** – über die gesetzlich eingerichtete Insolvenzsicherung durch den Pensions-Sicherungs-Verein hinaus – zusätzlich privatrechtlich ab. Diese **privatrechtliche Absicherung** geschieht vielfach über sog. „Contractual Trust Agreement (CTA)“. Dabei handelt es sich um **Treuhandkonstruktionen**, durch die der besondere Zugriff des Insolvenzverwalters auf die ganz oder teilweise unter „wirtschaftlicher Beteiligung“ des Arbeitnehmers (z. B. durch Gehaltsumwandlung) erworbenen Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung verhindert wird. Es ist gesetzlich sichergestellt worden (§ 3 Nr. 65 Satz 1 Buchstabe c EStG), dass das **Einstehen eines Dritten** – neben dem Arbeitgeber – für die Erfüllung von Ansprüchen aufgrund bestehender Versorgungsverpflichtungen oder -anwartschaften im Fall der Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder in gleichstehenden Fällen (z. B. Abweisung des Antrags auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse; vgl. im Einzelnen § 7 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG¹⁾) **nicht** zu einem **Zufluss** von steuerpflichtigem Arbeitslohn beim Arbeitnehmer und ggf. dessen Hinterbliebenen führt. Schließlich führt die zusätzliche Insolvenzsicherung nicht zu neuen oder höheren Ansprüchen, sondern schützt nur die bereits vorhandenen Ansprüche für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers. Neben den Ansprüchen der Arbeitnehmer auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung werden durch CTA-Modelle und ähnliche Gestaltungen **auch Ansprüche** (Wertguthaben) der Arbeitnehmer bei Altersteilzeitmodellen und aus Arbeitszeitkonten (= **Zeitwertkonten**) gesichert. Auch hier gilt die Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 65 Satz 1 Buchstabe c EStG. Die späteren Zahlungen durch den Dritten an den Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen führen zum Zufluss von Arbeitslohn, von dem der Dritte den Lohnsteuerabzug vorzunehmen hat (§ 3 Nr. 65 Sätze 2 bis 4 EStG).

c) Verzinsung des Guthabens

Bei Zeitwertkonten kann dem Arbeitnehmer auch eine Verzinsung des Guthabens zugesagt werden. Diese kann z. B. in einem festen jährlichen Prozentsatz des angesammelten Guthabens bestehen, wobei sich der Prozentsatz z. B. nach dem Umfang der jährlichen Gehaltsentwicklung oder nach der Entwicklung bestimmter am Kapitalmarkt angelegter Vermögenswerte richten kann.

Die Zinsen erhöhen das Guthaben des Zeitwertkontos und sind erst im Zeitpunkt der tatsächlichen **Auszahlung** an den Arbeitnehmer als **Arbeitslohn** zu erfassen.

Beispiel

Arbeitgeber A hat seinen Arbeitnehmern als zusätzlichen Anreiz zugesagt, die Guthaben auf den Zeitwertkonten mit jährlich 3 % zu verzinsen und das jeweilige Guthaben entsprechend zu erhöhen.

Auch die jährlich gutgeschriebenen Zinsen sind erst im Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung an die Arbeitnehmer als Arbeitslohn zu besteuern.

1) Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) ist als Anhang 13 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Sind in einem Zeitwertkonto (auch) Guthaben enthalten, die bereits bei Zuführung zu steuerpflichtigen Arbeitslohn führten, müssen sie im Zeitwertkonto gesondert aufgezeichnet werden. Werden **unbesteuerte** und **besteuerzte Zuführungen** verzinst, ist eine **Aufteilung der Zinsen** vorzunehmen. Eine Verzinsung der unbesteuerten Zuführungen führt erst bei der späteren Auszahlung zu Arbeitslohn. Eine Verzinsung der besteuerten Zuführungen führt hingegen bei Gutschrift der Zinsen zu Einkünften aus Kapitalvermögen, da der Arbeitnehmer insoweit eine Forderung gegenüber dem Arbeitgeber hat (§ 20 Abs. 1 Nr. 7 EStG). Da der Arbeitgeber hierfür nicht zum Kapitalertragsteuerabzug verpflichtet ist, hat der Arbeitnehmer die auf als Arbeitslohn besteuerte Zuführungen entfallenden Zinsen im Jahr der Gutschrift in seiner Einkommensteuererklärung (Anlage KAP) anzugeben (§ 32d Abs. 3 EStG). Das Finanzamt setzt die 25 %ige Abgeltungsteuer auf diese Kapitalerträge (ggf. abzüglich der Ermäßigung bei Kirchensteuerpflicht) im Rahmen der Einkommensteuer-Veranlagung fest.

d) Zuführung von steuerfreiem Arbeitslohn zum Guthaben

Wird vor der Arbeitsleistung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, dass ein steuerfreier Zuschlag (z. B. steuerfreier Zuschlag für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit) auf dem Zeitwertkonto eingestellt und getrennt ausgewiesen wird, bleibt die **Steuerfreiheit** eines solchen Zuschlags auch in der Freistellungsphase (= Auszahlungsphase) **erhalten** (vgl. auch R 3b Abs. 8 LStR).

Beispiel

Es ist vereinbart, dass für Nachtarbeit sowie für Sonn- und Feiertagsarbeit keine Zuschläge gezahlt werden, sondern ein Guthaben auf dem Zeitwertkonto eingerichtet wird.

Soweit die Zuschläge für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit in der Ansparphase steuerfrei sind, bleibt diese Steuerfreiheit auch in der Entnahmephase (= Auszahlungsphase) erhalten.

Die Steuerfreiheit gilt jedoch nur für den Zuschlag als solchen, nicht hingegen für eine darauf beruhende etwaige Verzinsung oder Wertsteigerung. Eine steuerpflichtige Wertsteigerung liegt auch dann vor, wenn sie auf eine allgemeine Tarifierhöhung zurückzuführen ist.¹⁾

Reine **Zeitgutschriften** auf einem Flexi- oder Gleitzeitkonto sind keine steuerfreien Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit.

6. Zeitwertkontengarantie

a) Inhalt der Zeitwertkontengarantie

Das Sozialversicherungsrecht sieht in den §§ 7d, 7e SGB IV bestimmte Vorgaben für die Führung und Verwaltung von Wertguthaben sowie für den Insolvenzschutz vor. Die Finanzverwaltung verlangt daher, dass die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffene Vereinbarung beinhaltet, dass zum Zeitpunkt der **planmäßigen Inanspruchnahme** des Guthabens mindestens ein **Rückfluss** der dem Zeitwertkonto **zugeführten Beträge** (ohne Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag) **gewährleistet** ist. Diese Zeitwertkontengarantie ist nicht nur zu Beginn, sondern während der gesamten Auszahlungsphase – unter Abzug der bereits geleisteten Auszahlungen – zu erfüllen. Zu den Möglichkeiten der Verwendung des Wertguthabens vgl. nachfolgende Nr. 9 Buchstabe b.

Durch die Zeitwertkontengarantie darf es bei den in das Konto eingestellten Beträge bezogen auf den Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme **nicht** zu einem „**Teilverlust**“ oder gar „**Totalverlust**“ kommen.

Wertschwankungen sowie die Minderung des Zeitwertkontos (z. B. durch die Abbuchung von Verwaltungskosten und Depotgebühren) in der **Aufbauphase** sind lohnsteuerlich allerdings **unbeachtlich**.

Beispiel A

Im Rahmen eines vereinbarten Zeitwertkontos ergibt sich zum Ende des dritten Jahres innerhalb der zehnjährigen Ansparphase ein Guthaben von 10 000 €. Bei jährlichen Zuführungen von 4000 € ergab sich durch Wertschwankungen sowie die Belastung von Provisionszahlungen und Verwaltungskosten ein geringerer Wert als die Summe der eingezahlten Beträge (= 12 000 €).

Die Minderung des Guthabens ist unschädlich, wenn bis zum Beginn der planmäßigen Auszahlungsphase die Wertminderung durch Wertsteigerungen der Anlage oder Erträge aus der Anlage wieder ausgeglichen wird.

Beispiel B

Der Stand des Guthabens beträgt zu Beginn der Freistellungsphase 60 000 €. Der Betrag ist auf jährliche Einzahlungen von 5000 € innerhalb der achtjährigen Aufbauphase sowie auf Erträge aus der Anlage und Wertsteigerungen zurückzuführen. Während der Freistellungsphase fallen jährlich Verwaltungskosten in Höhe von 120 € an, die dem Guthaben belastet werden.

Die Belastung des Guthabens mit Verwaltungskosten und sonstigen Gebühren ist unschädlich, denn die Summe des bis zu Beginn der Freistellungsphase eingezahlten Kapitals (= 40 000 €) wird hierdurch nicht unterschritten.

Beispiel C

Der Stand des Guthabens beträgt zu Beginn der Auszahlungsphase 40 200 €. Der Betrag ist auf jährliche Einzahlungen von 5000 € innerhalb der achtjährigen Aufbauphase sowie auf Erträge aus der Anlage zurückzuführen. Er wurde aber in der Vergangenheit auch durch Wertminderungen beeinflusst. Im Hinblick auf die ertragsschwache Anlage wird eine Beratung in Anspruch genommen, die Kosten von 500 € verursacht. Ferner fallen weitere Verwaltungskosten in Höhe von 180 € an.

Da die Summe des zu Beginn der Freistellungsphase eingezahlten Kapitals 40 000 € beträgt, ist die Belastung des Guthabens nur bis zu einem Betrag von 200 € unschädlich. Die restlichen Aufwendungen in Höhe von 480 € (= 500 € + 180 € abzüglich 200 €) muss der Arbeitgeber tragen, da er für den Erhalt des Guthabens in Höhe des eingezahlten Kapitals von 40 000 € einzustehen hat. Die Zahlung des Betrags von 480 € durch den Arbeitgeber führt aber noch nicht zum Zufluss von Arbeitslohn, sondern erst die spätere Auszahlung von Beträgen aus dem Zeitwertkonto an den Arbeitnehmer.

b) Zeitwertkontengarantie des Arbeitgebers

Bei einer arbeitsrechtlichen Garantie des Arbeitgebers für die in das Zeitwertkonto des Arbeitnehmers eingestellten Beträge bestehen seitens der Finanzverwaltung keine Bedenken von der Erfüllung der Zeitwertkontengarantie auszugehen, wenn der Arbeitgeber für diese Verpflichtung die **Voraussetzungen des Insolvenzschutzes (§ 7e SGB IV) erfüllt**. Dabei ist zu beachten, dass z. B. bilanzielle Rückstellungen sowie Einstandspflichten (Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeiträge) zwischen Konzernunternehmen keinen ausreichenden Insolvenzschutz darstellen.

Bei Konten, die die Voraussetzungen des **§ 7b SGB IV** nicht erfüllen, ist die Zeitwertkontengarantie insbesondere dann als erfüllt anzusehen, wenn der **Arbeitgeber** für die in das Zeitwertkonto eingestellten Beträge eine **arbeitsrechtliche Garantie** übernommen hat. Sofern aufgrund der im Einzelfall getroffenen Vereinbarungen ein Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme des Wertguthabens nicht ersichtlich ist (z. B. bei einer jederzeit möglichen Freistellung von der Arbeitsleistung), muss der Arbeitgeber jederzeit für etwaige **Verluste einstehen**, die sich aus der Differenz zwischen dem Wert des Wertpapierdepots und den eingestellten Arbeitslohnbeträgen ergeben. Von einer Zeitwertkontengarantie kann daher nicht mehr ausgegangen werden, wenn der Arbeitgeber seine arbeitsrechtliche **Garantie** auf bestimmte Sachverhalte oder Risiken (z. B. Insolvenzrisiko des Arbeitgebers) **beschränkt**. In diesem Fall liegt das Risiko von Wertverlusten – über die abgesicherten Sachverhalte/Risiken hinaus – beim Arbeitnehmer mit der Folge, dass der Arbeitnehmer als wirtschaftlicher Eigentümer des Vermögensverwaltungsdepots anzusehen ist und somit bereits die Gutschrift von Beträgen

1) BMF-Schreiben vom 9.2.2011 (Az.: IV C 5 – S 2343/0-02). Das nicht im Bundessteuerblatt veröffentlichte BMF-Schreiben ist als Anlage 6 zu H 3b LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

auf dem Zeitwertkonto zu einem **Zufluss** von Arbeitslohn führt.¹⁾ Zur Anlagesicherung vgl. auch die Erläuterungen unter der nachfolgenden Nr. 9 Buchstabe e.

c) Zeitwertkontengarantie des Anlageinstituts

Wird das Guthaben eines Zeitwertkontos aufgrund der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei einem **externen Anlageinstitut** (z. B. Kreditinstitut oder Fonds) geführt und liegt keine Zeitwertkontengarantie des Arbeitgebers im vorstehenden Sinne vor, muss eine vergleichbare Garantie durch das Anlageinstitut vorliegen.

Beispiel

Arbeitgeber A und Arbeitnehmer B haben vereinbart, das Guthaben auf dem Zeitwertkonto des B bei einer Kapitalanlagegesellschaft zu führen. Die Fondsgesellschaft sagt zu, dass zum Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme des Guthabens mindestens ein Rückfluss der in das Zeitwertkonto eingestellten Beträge gewährleistet ist.

In diesem Fall ist von einer Zeitwertkontengarantie durch das Anlageinstitut auszugehen (vgl. auch § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 AltZertG²⁾.

7. Planwidrige Verwendung der Wertguthaben

a) Auszahlung bei existenzbedrohender Notlage

Vereinbarungen zur Bildung von Guthaben auf einem Zeitwertkonto werden steuerlich anerkannt, sofern die Möglichkeit der Auszahlung des Wertguthabens bei **fortbestehendem Beschäftigungsverhältnis** – neben der Freistellung – auf Fälle einer **existenzbedrohenden Notlage** des Arbeitnehmers begrenzt wird. Als existenzbedrohende Notlage kommen z. B. eine **schwere Erkrankung** (dread disease = furchtbare Krankheit, schlimme Leiden) oder Vermögensschäden aufgrund von **Naturkatastrophen**, nicht jedoch z. B. eine Heirat oder die Geburt eines Kindes in Betracht.

Beispiel A

Das in dem Unternehmen des Arbeitgebers A vereinbarte Zeitwertkontomodell sieht vor, dass die Guthaben auf dem Zeitwertkonto im Falle einer schweren Erkrankung – auch bei fortbestehendem Beschäftigungsverhältnis – auf Wunsch des betroffenen Arbeitnehmers ganz oder teilweise ausbezahlt werden können.

Das Zeitwertkontomodell ist steuerlich anzuerkennen. Die ganz oder teilweise Auszahlung des Wertguthabens in den Fällen einer existenzbedrohenden Notlage – wie z. B. schwere Erkrankung – ist steuerlich unschädlich. Die Auszahlung in solch einem Fall führt allerdings zu einem Lohnzufluss, der bei einer vollständigen Auszahlung ggf. als Arbeitslohn für mehrere Jahre (vgl. dieses Stichwort) nach der sog. Fünftelregelung ermäßigt besteuert werden kann.

Wenn entgegen der Vereinbarung **ohne existenzbedrohende Notlage** des Arbeitnehmers das Guthaben bei fortbestehendem Beschäftigungsverhältnis dennoch ganz oder teilweise ausgezahlt wird, ist bei dem einzelnen Arbeitnehmer das **gesamte Guthaben** – also neben dem ausgezahlten Betrag auch der verbleibende Guthabebetrag – im Zeitpunkt der planwidrigen Verwendung (= **Auszahlung** des Teil- oder Gesamtbetrags) zu **besteuern**. Dabei wird es sich regelmäßig um Arbeitslohn für mehrere Jahre (vgl. dieses Stichwort) handeln, der unter Anwendung der sog. **Fünftelregelung** ermäßigt zu besteuern ist.

Beispiel B

Das über nahezu zehn Jahre aufgebaute Guthaben auf dem Zeitwertkonto des Arbeitnehmers B weist einen Stand von 25 000 € aus. Anlässlich der Geburt des dritten Kindes erhält B aus diesem Guthaben im Januar 2024 einen Betrag von 5000 € ausbezahlt.

Da das Guthaben vom Arbeitgeber teilweise ausgezahlt worden ist, obwohl bei B keine existenzbedrohende Notlage vorlag (eine solche ist auch bei der Geburt des dritten Kindes nicht gegeben), hat B im Januar 2024 das gesamte Guthaben von 25 000 € als sonstigen Bezug zu versteuern. Da das Guthaben über mehrere Jahre aufgebaut worden ist, handelt es sich um Arbeitslohn für mehrere Jahre, der nach der Fünftelregelung ermäßigt zu besteuern ist.

Sachgerechter wäre es in solchen Fällen sicherlich, die einzelnen Zuführungen zu dem Zeitwertkonto im ursprünglichen Zuführungszeitpunkt als steuerpflichtigen

Arbeitslohn zu behandeln. Dies kommt jedoch mangels Vorhandensein einer verfahrensrechtlichen Korrekturvorschrift nicht in Betracht; § 175 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AO ist wegen des fehlenden rückwirkenden Ereignisses in solchen Fällen nicht einschlägig. Die jetzige Lösung führt aber letztlich dazu, dass dem Zeitwertkonto aus steuerlicher Sicht die nicht gewollte Funktion eines „Sparbuchs“ zukommt, da bei einer vollständigen Auszahlung des Guthabens ohne existenzbedrohende Notlage außer der Versteuerung keine weiteren Folgen eintreten.

b) Beendigung des Dienstverhältnisses vor oder während der Freistellungsphase

Eine planwidrige Verwendung des Guthabens auf einem Zeitwertkonto liegt auch vor, wenn das **Dienstverhältnis** vor Beginn oder während der Freistellungsphase **beendet** wird (z. B. durch Erreichen der Altersgrenze, Tod des Arbeitnehmers, Eintritt der Invalidität oder Kündigung) und der Wert des **Guthabens** an den Arbeitnehmer oder an seine Erben **ausgezahlt** wird.

Lohnsteuerlich gelten die allgemeinen Grundsätze mit der Folge, dass der Einmalbetrag regelmäßig als **sonstiger Bezug** zu besteuern sein wird. Wurde das Guthaben über einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten aufgebaut, handelt es sich bei der Auszahlung um Arbeitslohn für mehrere Jahre, der unter Anwendung der sog. **Fünftelregelung** ermäßigt besteuert wird.

Beispiel

Der 60-jährige Arbeitnehmer A hat auf seinem Zeitwertkonto ein Guthaben von 80 000 €, das ihm von seinem Arbeitgeber im März 2024 ausbezahlt wird, da das Dienstverhältnis aufgrund der eingetretenen Invalidität des A vor Eintritt der Freistellungsphase beendet wird.

A hat den Betrag von 80 000 € im März 2024 als Arbeitslohn in Form eines sonstigen Bezugs zu versteuern. Da das Guthaben über mehrere Jahre aufgebaut worden ist, erfolgt jedoch eine ermäßigte Besteuerung unter Anwendung der sog. Fünftelregelung.

c) Planwidrige Weiterbeschäftigung

Der Nichteintritt oder die Verkürzung der Freistellung durch planwidrige Weiterbeschäftigung ist ebenfalls eine planwidrige Verwendung. Eine lohnsteuerliche Erfassung erfolgt auch in diesen Fällen erst im Zeitpunkt der **Auszahlung** des Guthabens. Wird das Guthaben in einem Einmalbetrag ausbezahlt, handelt es sich auch in diesem Fall regelmäßig um Arbeitslohn für mehrere Jahre, der unter Anwendung der sog. **Fünftelregelung** ermäßigt zu besteuern ist.

Beispiel

Der 62-jährige Arbeitnehmer A, Jahresgehalt 75 000 €, hat sich über viele Jahre hinweg ein Guthaben auf seinem Zeitwertkonto von 150 000 € aufgebaut. Er wollte mit „63“ in die Freistellungsphase eintreten. Mangels geeigneten Nachfolgers bittet ihn der Arbeitgeber bis „65“ zu bleiben. Das Guthaben von 150 000 € erhält A mit „65“ ausbezahlt.

Auch in den Fällen der planwidrigen Weiterbeschäftigung ist das Guthaben erst mit Auszahlung zu versteuern. Da es sich auch hier unstreitig um Arbeitslohn für mehrere Jahre handelt, erfolgt die Versteuerung des sonstigen Bezugs von 150 000 € im Zeitpunkt der Auszahlung und unter Anwendung der Fünftelregelung.

Abwandlung

Der Betrag von 150 000 € wird in zwei Kalenderjahren zu je 75 000 € ausgezahlt.

Mangels der erforderlichen Zusammenballung kann die Fünftelregelung für die jeweilige Teilkapitalauszahlung nicht in Anspruch genommen werden.

- 1) Erlass des Finanzministeriums Nordrhein-Westfalen vom 9.8.2011 (Az.: S 2332 – 81 – V B 3). Der Erlass ist als Anlage 5 zu H 38.2 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.
- 2) Das Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz (AltZertG) ist als Anhang 13a im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

8. Übertragung des Guthabens bei Beendigung der Beschäftigung

Bei **Beendigung** des Beschäftigungsverhältnisses besteht die Möglichkeit, sich das **Guthaben** eines Zeitwertkontos **auszahlen** zu lassen mit der Folge, dass steuerlich ein Lohnzufluss vorliegt. Wurde das Guthaben über einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten aufgebaut, handelt es sich um Arbeitslohn für mehrere Jahre (vgl. dieses Stichwort) für den regelmäßige eine tarifermäßigte Besteuerung nach der sog. Fünftelregelung vorzunehmen ist (§ 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG).

Bei Beendigung einer Beschäftigung besteht aber auch die Möglichkeit, ein in diesem Beschäftigungsverhältnis aufgebautes Guthaben auf einem Zeitwertkonto zu erhalten und nicht auflösen zu müssen. Es handelt sich hierbei um ein **Wahlrecht** des Arbeitnehmers.

Der Arbeitnehmer kann bei Beendigung der Beschäftigung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass das Guthaben eines Zeitwertkontos auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn der neue Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV abgeschlossen hat und der Übertragung zustimmt (§ 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IV). Bei der **Übertragung** des Guthabens an einen **neuen Arbeitgeber** tritt der neue Arbeitgeber an die Stelle des alten Arbeitgebers und übernimmt im Wege der Schuldübernahme alle Verpflichtungen aus der Zeitwertkontovereinbarung. Der Übergang des Zeitwertkontos im Wege der Schuldübernahme löst **keine lohnsteuerlichen Folgerungen** aus. Die **späteren Leistungen** aus dem Guthaben auf dem Zeitwertkonto durch den neuen Arbeitgeber sind **Arbeitslohn**, von dem er bei Auszahlung Lohnsteuer einzubehalten hat.

Beispiel

Arbeitnehmer A wechselt innerhalb des Konzerns von der Mutter- zu einer Tochtergesellschaft. Das bei der Muttergesellschaft aufgebaute Guthaben auf seinem Zeitwertkonto von 20 000 € wird von der Tochtergesellschaft übernommen.

Der Übergang des Guthabens von der Mutter- auf die Tochtergesellschaft im Wege der Schuldübernahme löst keine lohnsteuerlichen Folgerungen aus. Die späteren Auszahlungen aus dem Guthaben durch die Tochtergesellschaft führen bei A zum Zufluss von Arbeitslohn, von dem die Tochtergesellschaft Lohnsteuer einzubehalten hat. Entsprechendes würde auch dann gelten, wenn A zu einem Arbeitgeber außerhalb des Konzernverbundes wechselt und sein Guthaben auf dem Zeitwertkonto mitnimmt.

Alternativ kann der Arbeitnehmer durch schriftliche Erklärung gegenüber seinem bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass das Guthaben auf dem Zeitwertkonto auf die Deutsche Rentenversicherung übertragen wird, wenn das Guthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrags einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße übersteigt (2024: West = 21 210 €; Ost = 20 790 €; § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IV). Wird das Guthaben an die Deutsche Rentenversicherung übertragen, ist diese Übertragung kraft Gesetzes steuerfrei (§ 3 Nr. 53 EStG). Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr in einem Beschäftigungsverhältnis stehen sollte. Bei der späteren Auszahlung des Guthabens durch die Deutsche Rentenversicherung handelt es sich um Arbeitslohn, für den die Deutsche Rentenversicherung Lohnsteuer einzubehalten hat (§ 38 Abs. 3 Satz 3 EStG; vgl. das Stichwort „Lohnsteuerabzug durch einen Dritten“ unter Nr. 2 Buchstabe b). Eine Rückübertragung des Guthabens von der Deutschen Rentenversicherung auf den bisherigen oder einen anderen Arbeitgeber ist gesetzlich ausgeschlossen.

In einem zwischen der Geschäftsleitung des Arbeitgebers und dem Betriebsrat abgestimmten Sozialplan vereinbaren die Beteiligten für aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidende Arbeitnehmer eine mit der Beendigung fällig werdende Abfindung. Diese **Abfindung** konnte von den Arbeitnehmern in ein **Wertguthabenkonto (Zeitwertkonto)**

bei der **Deutschen Rentenversicherung** eingebracht werden. Jeweils wenige Tage vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beantragten die ausscheidenden Arbeitnehmer bei der Deutschen Rentenversicherung die entsprechende Übertragung (sog. **Mannheimer-Modell**). **Fraglich** war, ob eine solche Übertragung „steuerfrei“ **möglich** ist, obwohl es sich bei einer Abfindung nicht um sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt handelt und zudem eine Verwendung der Abfindungen für Freistellungen gar nicht erreicht werden kann und es somit den Vereinbarungen an einer Geschäftsgrundlage fehlt. Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass eine Abfindungszahlung dem Arbeitnehmer auch dann **nicht zufließt**, wenn die Vereinbarung über die Zuführung zu einem Wertguthaben des Arbeitnehmers oder die vereinbarungsgemäße Übertragung des Wertguthabens auf die Deutsche Rentenversicherung Bund sozialversicherungsrechtlich unwirksam sein sollten. Dies gilt, soweit alle Beteiligten das wirtschaftliche Ergebnis eintreten und bestehen lassen (BFH-Urteil vom 3.5.2023, BStBl. II S. 978). Durch die Zuführung von Arbeitslohn zu einem Wertguthaben oder die Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung werde der Lohnanspruch des Arbeitnehmers nicht erfüllt. Die Leistung des Arbeitgebers auf das Wertguthaben oder an die Deutsche Rentenversicherung diene nur der **Absicherung eines zukünftigen Lohnanspruchs**. Bei der Wertguthabenvereinbarung handele es sich auch weder um eine Novation noch um eine Lohnverwendungsabrede. Schließlich begründe die Übertragung von Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung auch keinen Anspruch des Arbeitnehmers gegen die Deutsche Rentenversicherung. Die Deutsche Rentenversicherung sei – wie z. B. die Versicherung bei der ein Wertguthaben angelegt ist – Treuhänderin des Arbeitgebers und in rechtlicher Hinsicht nur dem Arbeitgeber verpflichtet.

9. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Zeitwertkonten

a) Allgemeines

Die Sozialversicherungspflicht von Arbeitnehmern setzt grundsätzlich ein Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt voraus. Verschiedene Arbeitszeitmodelle sehen aber vor, dass Arbeitnehmer in einem bestimmten Zeitraum keine Arbeitsleistung zu erbringen haben (Freizeitphase), jedoch trotzdem ein Arbeitsentgelt erhalten, das aus dem Wertguthaben eines Arbeitszeitkontos stammt und das somit durch eine tatsächliche Arbeitsleistung vor der Freizeitphase erzielt wurde. Es ist gesetzlich festgelegt worden, dass eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt unter bestimmten Voraussetzungen auch während einer Freizeitphase besteht (§ 7 Abs. 1a SGB IV). Damit sind sowohl Unterbrechungen des Arbeitslebens (z. B. durch ein Sabbatjahr) als auch Freizeitphasen insbesondere zum Ende des Arbeitslebens (z. B. bei Altersteilzeitarbeit in Blockbildung) sozialversicherungsrechtlich abgesichert worden.

Die Wertguthabenbildung hat vornehmlich das Ziel, zur Freistellung von der Arbeitsleistung zu führen. Insofern ist es nicht möglich, Gleitzeit- oder Kurzzeitarbeitszeitkonten als Wertguthaben zu definieren.

Ein echtes Wertguthaben und damit weiterhin ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis liegt nur noch vor, wenn

- für den Aufbau eine schriftliche Vereinbarung vorliegt,
- weder betriebliche Produktions- oder Arbeitszeitzyklen ausgeglichen werden sollen oder die werktägliche oder wöchentliche Arbeitszeit flexibler gestaltet werden soll,
- das eingebrachte Arbeitsentgelt für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entnommen werden soll,

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

- das fällige Arbeitsentgelt entweder vor oder nach der Freistellung von der tatsächlichen Arbeitsleistung erzielt wird,
- das fällige Arbeitsentgelt insgesamt die monatliche Geringfügigkeitsgrenze übersteigt und
- das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem der vorangegangenen zwölf Monate abweicht, in denen Arbeitsentgelt gewährt wurde.

Unabhängig davon ist es auch möglich, Wertguthaben für geringfügig entlohnte Arbeitnehmer zu bilden. Hier beträgt das Entgelt im Gegensatz zum versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis ab 1.1.2024 nicht mehr als 538 € monatlich. Zu Arbeitszeitkonten bei Minijobs vgl. das Stichwort „Geringfügige Beschäftigung“ unter Nr. 3 Buchstabe e.

Flexible Arbeitszeitregelungen, die zur Sozialversicherungspflicht in der Freizeitphase führen sollen, bedürfen also der vorherigen schriftlichen Vereinbarung. Dies können sein:

- tarifvertragliche Regelungen
- Betriebsvereinbarungen
- einzelvertragliche Vereinbarungen.

Die schriftliche Vereinbarung hat insbesondere Regelungen über die Freizeitphase sowie die Höhe des während der Freizeitphase fälligen Arbeitsentgelts zu treffen.

Wertguthaben können nur noch in Arbeitsentgeltguthaben geführt werden. Hierfür müssen eventuelle Zeitguthaben in Geldguthaben umgerechnet werden. Hierbei ist immer das Bruttoarbeitsentgelt einschließlich der darauf entfallenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge anzusetzen. Hinsichtlich der Fälligkeit gilt für umgerechnete Entgelte aus Zeitkonten das Zuflussprinzip. D. h. die Beitragsfälligkeit entsteht erst mit der Auszahlung des Guthabens als Arbeitsentgelt.

Als Wertguthaben im sozialversicherungsrechtlichen Sinne gelten alle angesparten Arbeitsentgelte nach § 14 SGB IV, z. B.

- Teile des laufenden Arbeitsentgeltes
- Mehrarbeitsvergütungen
- Einmalzahlungen
- freiwillige zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers
- Überstunden- und Urlaubsabgeltungen.

Dabei werden auch Arbeitsentgelte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt. Darüber hinaus können auch die mit dem Wertguthaben erwirtschafteten Erträge (z. B. Zinserträge) als Wertguthaben angespart werden. Arbeitnehmer haben gegenüber ihrem Arbeitgeber mindestens einmal jährlich Anspruch auf eine schriftliche Information über die Höhe des Wertguthabens.

b) Verwendung des Wertguthabens

Das Wertguthaben kann für unterschiedliche Zwecke verwendet werden. Dies kann z. B. die vollständige oder teilweise Freistellung bei

- Pflegezeiten nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz (vgl. das Stichwort „Familienpflegezeit“ unter Nr. 2 Buchstabe f),
- Kinderbetreuungszeiten,
- Zeiten der Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit

oder

- die Freistellung unmittelbar vor dem möglichen Rentenbeginn oder
- zur Teilnahme an einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme

sein.

c) Angemessenheit des Arbeitslohns in der Freizeitphase

Nach § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV darf das monatliche Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase nicht unangemessen von dem monatlichen Arbeitsentgelt der vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase abweichen. Der Gesetzgeber hat allerdings nicht festgelegt, was unter „angemessenem“ Arbeitsentgelt zu verstehen ist. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben deshalb das Recht so interpretiert, dass das Arbeitsentgelt während der Freistellungsphase dann noch als angemessen gilt, wenn es im Monat mindestens 70 % des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgeltes der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase beträgt. Für die Feststellung des Verhältnisses wird das für diese Arbeitsphase fällige Bruttoarbeitsentgelt ohne Begrenzung (z. B. auf die Beitragsbemessungsgrenze) berücksichtigt. Zusätzlich zum Lohn oder Gehalt gezahlte beitragsfreie Zulagen oder beitragsfreie Zuschläge bleiben bei der Berechnung der 70 %-Grenze außer Betracht. Vereinbaren Arbeitnehmer und Arbeitgeber, dass z. B. auch steuer- und beitragsfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit angespart werden können, weil dies steuerlich zulässig ist, müssen diese steuer- und beitragsfreien Zuschläge für die Prüfung der 70 %-Grenze ausgeklammert werden. Während der Freistellungsphase zusätzlich zum Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben geleistete Zahlungen aus beitragsfreien Arbeitsentgelten können also nicht in die Feststellung der Angemessenheit des Arbeitsentgelts einbezogen werden. Denn dies könnte dazu führen, dass der Arbeitnehmer nicht oder nur für einen bestimmten Zeitraum der Freistellungsphase sozialversicherungsrechtlich geschützt ist. Ein Sozialversicherungsschutz während der Freistellungsphase besteht nämlich nur dann, wenn auch in dieser Zeit ein angemessenes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben gezahlt wird.

d) Berechnung der Beiträge bei Inanspruchnahme des Wertguthabens

Grundsätzlich ist die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge an die geleistete Arbeit gebunden. Für die angesparten Wertguthaben wird die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge auf die Zeiträume der Inanspruchnahme verschoben.

Ein Wechsel in der Absicherung von Wertguthaben, z. B. aufgrund einer Absicherung über einen Fonds, führt nicht zur Fälligkeit der Beiträge zum Zeitpunkt der Zuführung der Mittel an den Fonds; es verbleibt bei der Fälligkeit der Beiträge bei Inanspruchnahme der Wertguthaben in der Freistellungsphase.

Das für die Zeit der Inanspruchnahme des Wertguthabens vereinbarungsgemäß gezahlte Arbeitsentgelt ist beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (§ 23b Abs. 1 SGB IV) und insoweit Grundlage für die Beitragsberechnung. Das angesparte und in der Freistellungsphase fällige Wertguthaben stellt also beitragspflichtiges laufendes Arbeitsentgelt dar; dies gilt insbesondere auch für angespartes einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.

Eine Ausnahme bildet die Verwendung des Wertguthabens für eine betriebliche Altersversorgung anlässlich der Beendigung der Beschäftigung wegen des Eintritts einer Erwerbsminderung, des Erreichens einer Altersgrenze, von der an eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder des Todes des Beschäftigten. In diesen Fällen gilt das für diesen Zweck verwendete Wertguthaben nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (§ 23b Abs. 3a SGB IV). Solche Vereinbarungen entfalten allerdings die Ausnahmewirkung nur noch dann, wenn sie bis 13.11.2008 abgeschlossen wurden.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig**e) Anlagesicherung**

Durch die verschiedenen Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeit wird eine Vielzahl von Arbeitszeitkonten mit entsprechenden Wertguthaben aufgebaut. Für diese Wertguthaben gelten besondere Vorschriften hinsichtlich der Anlage als auch hinsichtlich einer Absicherung im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers.

Für die Anlagesicherung gelten die Vorschriften über die Anlage von Mitteln von Versicherungsträgern nach dem SGB IV. Danach müssen die Mittel so angelegt werden, dass

- ein Verlust ausgeschlossen erscheint,
- ein angemessener Ertrag erzielt wird und
- eine ausreichende Liquidität gewährleistet ist.

Eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds ist demnach grundsätzlich nur bis zur Höhe von 20 % zulässig. Von dieser Grenze kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung abgewichen werden. Der Rückfluss der Mittel muss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens in Höhe des angelegten Betrages gewährleistet sein.

f) Insolvenzschutz

Zusammen mit der schriftlichen Vereinbarung über den Aufbau von Wertguthaben wird der Arbeitgeber verpflichtet, einen vollständigen Insolvenzschutz für das Wertguthaben zu schaffen. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer über den vorgenommenen Insolvenzschutz der Wertguthaben informieren.

Wertguthaben müssen heutzutage besser vor Insolvenz geschützt werden. Zum einen wird ein Qualitätsstandard für den Insolvenzschutz vorgeschrieben. So werden die Arbeitgeber verpflichtet, das Wertguthaben durch eine doppelhändige Treuhand (sog. CTA-Modell; vgl. das Stichwort „Contractual Trust Agreement“) oder ein gleichwertiges Sicherungsmodell für den Fall der Insolvenz zu schützen. Bestimmte nicht geeignete Sicherungsmodelle wie Patronatserklärungen sind ausdrücklich ausgeschlossen. Zum anderen wird die Einhaltung dieser Vorgaben von der Deutschen Rentenversicherung bei der Betriebsprüfung der Arbeitgeber kontrolliert. Stellen die Betriebsprüfer einen mangelnden Insolvenzschutz fest und hilft der Arbeitgeber diesem innerhalb von zwei Monaten nicht ab, ist die Vereinbarung von Anfang an unwirksam und muss rückabgewickelt werden. Dann sind Steuern und Abgaben sofort fällig. Zudem kann der Arbeitnehmer die Vereinbarung für ein Wertguthaben kündigen, wenn der Arbeitgeber ihm nicht einen geeigneten Insolvenzschutz nachweist.

Ein Sicherungsbedürfnis besteht nicht, soweit der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Insolvenzgeld hat. Es besteht auch in den Fällen kein Sicherungsbedürfnis, in denen das Wertguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag die monatliche Bezugsgröße (2024: West = 3535 €, Ost = 3465 €) nicht übersteigt. Die Vertragsparteien können in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrages eine andere Grenze als die der monatlichen Bezugsgröße festlegen.

g) Mitnahme und Übertragung von Wertguthaben

Arbeitnehmer können durch schriftliche Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber verlangen, dass vorhandene Wertguthaben bei einem Arbeitgeberwechsel auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden. Hierfür muss eine neue Wertguthabenvereinbarung abgeschlossen werden. Der neue Arbeitgeber muss der Übertragung zustimmen.

Das Wertguthaben kann auch auf die Deutsche Rentenversicherung übertragen werden. Dies ist allerdings nur möglich, wenn das Wertguthaben einschließlich des Ge-

samtsozialversicherungsbeitrages mehr als das Sechsfache der monatlichen Bezugsgröße beträgt.

Sowohl bei Mitnahme als auch bei Übertragung treten der neue Arbeitgeber bzw. die Deutsche Rentenversicherung in die Arbeitgeberpflichten ein.

h) Nicht vereinbarungsgemäße Verwendung des Wertguthabens, sog. Störfälle

Für die Fälle, in denen das im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitregelung gebildete Wertguthaben nicht entsprechend der getroffenen Vereinbarung für eine Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet wird (Störfälle), gibt es ein besonderes Verfahren für die Berechnung und Zuordnung der Sozialversicherungsbeiträge sowie für das Meldeverfahren (§ 23b Abs. 2 SGB IV).

Fälle dieser Art, sogenannte „Störfälle“, können insbesondere sein:

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses z. B. durch Kündigung
- Tod des Arbeitnehmers
- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wegen Zubilligung einer Rente wegen Erwerbsminderung ohne Wiedereinstellungsgarantie
- vollständige oder teilweise Auszahlung des Wertguthabens nicht für Zeiten einer Freistellung
- Übertragung von Wertguthaben auf andere Personen.

Für die beitragsrechtliche Abwicklung der Störfälle wurde das sog. Summenfelder-Modell entwickelt. Das bedeutet, dass in der Lohn- und Gehaltsabrechnung vier Summenfelder geführt und fortgeschrieben werden und zwar jeweils ein Summenfeld für die vier verschiedenen Versicherungszweige (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung).

Denn nach § 23b Abs. 2 Satz 1 SGB IV gilt bei einem Störfall als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt das Wertguthaben, höchstens jedoch die Differenz zwischen der für die Dauer der Arbeitsphase seit der ersten Bildung des Wertguthabens maßgebenden Beitragsbemessungsgrenze für den jeweiligen Versicherungszweig und dem in dieser Zeit beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.

Die sich aus dem Summenfelder-Modell ergebenden Beitragsbemessungsgrundlagen sind in der Entgeltabrechnung (Lohnkonto) mindestens kalenderjährlich darzustellen. Die Beitragsbemessungsgrundlagen sind die (Gesamt-)Differenzen zwischen dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt und der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszweiges (sog. SV-Luft) für die Dauer der Arbeitsphase seit der erstmaligen Bildung des Wertguthabens.

Wurden Wertguthaben zum Teil aus Arbeitsleistungen im Rechtskreis West als auch aus Arbeitsleistungen im Rechtskreis Ost erzielt, ist die sich in den beiden Rechtskreisen ergebende SV-Luft in der Entgeltabrechnung getrennt darzustellen.

i) Feststellung der SV-Luft nach dem Summenfelder-Modell

Der Arbeitgeber hat für die Zeit der Arbeitsphase beginnend vom Zeitpunkt der erstmaligen Bildung eines Zeit- oder Geldwertguthabens mindestens kalenderjährlich die Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszweiges und des in diesem Kalenderjahr erzielten beitragspflichtigen Arbeitsentgelts festzustellen (SV-Luft). Die für die einzelnen Kalenderjahre der Arbeitsphase der flexiblen Arbeitszeitregelung festgestellte SV-Luft je Versicherungszweig wird summiert. Die SV-Luft ist immer nur für die Versicherungszweige festzustellen, zu denen im Zeitpunkt der Verwendung des Arbeitsentgelts oder der Arbeitsstunden als Wertguthaben Versicherungspflicht besteht.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Im Störfall wird das gesamte Wertguthaben (einschließlich etwaiger Wertzuwächse, Zinsen oder Ähnliches), höchstens jedoch bis zu der für den einzelnen Versicherungszweig für die Dauer der Arbeitsphase der vereinbarten Arbeitszeitflexibilisierung festgestellten SV-Luft, als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt berücksichtigt.

k) Melde- und Aufzeichnungspflichten

In den Entgeltunterlagen müssen mindestens vermerkt werden:

- das Wertguthaben aus flexibler Arbeitszeit,
- die Veränderungen durch Zu- und Abgänge,
- der Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift sowie
- der Abrechnungsmonat jeder Änderung des Wertguthabens und ein Nachweis über die getroffenen Vorkehrungen zum Insolvenzschutz.

Im Übrigen wird auf die ausführlichen Erläuterungen zu den Meldepflichten des Arbeitgebers in Anhang 15 hingewiesen.

l) Zeitlicher Anwendungsbereich für Wertguthabenvereinbarungen nach § 7b SGB IV

Wertguthaben sind spätestens mit Erreichen der Regelaltersgrenze aufzulösen. Dies gilt nach § 23b Abs. 2 Satz 4 SGB IV auch bei Beginn einer Rente wegen Alters für die von der DRV Bund nach § 7f Abs. 3 SGB IV verwalteten Wertguthaben sowie in analoger Anwendung dieser Regelung für die bei einem Arbeitgeber bestehenden Wertguthaben. Demnach können Wertguthabenvereinbarungen nur für die Zeit bis zum Beginn einer Altersrente, längstens bis zum Ende des Monats des Erreichens der Regelaltersgrenze getroffen werden (Details hierzu vgl. TOP 2 der Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit zu Fragen des gemeinsamen Beitragsinzugs vom 23.11.2023).

m) Einbringung von Arbeitsentgelt in Wertguthaben nach § 7b Nr. 3 und 4 SGB IV im Zusammenhang mit Personalabbau

Eine Wertguthabenvereinbarung liegt u. a. grundsätzlich nur dann vor, wenn Arbeitsentgelt in Wertguthaben eingebracht wird, das aus einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird (§ 7b Nr. 3 und 4 SGB IV).

Auch Vereinbarungen zum Personalabbau, die zeitgleich die vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, den Aufbau von Wertguthaben durch eine sofortige gesonderte Einmalzahlung des Arbeitgebers und die unmittelbare Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum vorgezogenen Ende des Beschäftigungsverhältnisses vorsehen, können die Voraussetzungen einer Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV erfüllen. Dabei ist unerheblich, dass es an einer Ansparphase nach § 7b Nr. 4 SGB IV fehlt (Details hierzu vgl. TOP 3 der Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit zu Fragen des gemeinsamen Beitragsinzugs vom 23.11.2023).

Arbeitszimmer

Neues auf einen Blick:

1. Häusliches Arbeitszimmer als Tätigkeitsmittelpunkt

Die Aufwendungen für ein nahezu ausschließlich beruflich genutztes häusliches Arbeitszimmer sind seit dem 1.1.2023 nur noch dann als Werbungskosten abziehbar, wenn es sich um den **Mittelpunkt der gesamten be-**

trieblichen und beruflichen Betätigung handelt. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall ein Wahlrecht zwischen dem Ansatz der anteilig auf das häusliche Arbeitszimmer entfallenden **tatsächlichen Aufwendungen** oder der personenbezogenen **Jahrespauschale von 1260 €**. Die Jahrespauschale ist zeitanteilig zu berechnen, wenn das Arbeitszimmer nicht während des gesamten Kalenderjahres den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen oder beruflichen Betätigung bildet. Siehe nachfolgende Nr. 2 Buchstaben a, b, und g.

2. Häusliches Arbeitszimmer kein Tätigkeitsmittelpunkt

Kommt ein Abzug der Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer als Werbungskosten nicht in Betracht, weil es sich nicht um den Tätigkeitsmittelpunkt handelt, ist die Berücksichtigung der **Home-Office-Pauschale von kalendertäglich 6 € für höchstens 210 Tage (= 1260 € Höchstbetrag)** zu prüfen.

Die Home-Office-Pauschale wird für jeden Kalendertag gewährt, an dem die Tätigkeit zeitlich überwiegend in der häuslichen Wohnung ausgeübt und keine erste Tätigkeitsstätte aufgesucht wird. Steht für die berufliche Tätigkeit dauerhaft kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung ist ein Abzug der Home-Office-Pauschale auch dann zulässig, wenn die Tätigkeit am selben Kalendertag auswärtig oder an der ersten Tätigkeitsstätte ausgeübt wird.

Vgl. hierzu nachfolgende Nr. 2 Buchstaben c und d und das Stichwort „Home-Office“ unter Nr. 6.

3. Anwendungsschreiben der Finanzverwaltung

Aufgrund der geänderten Rechtslage seit dem 1.1.2023 hat die Finanzverwaltung ihr Anwendungsschreiben zur steuerlichen Berücksichtigung der Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer und zur Home-Office-Pauschale **aktualisiert**.¹⁾ Die sich hieraus ergebende Verwaltungsauffassung ist in die nachfolgenden Ausführungen eingearbeitet worden.

Gliederung:

1. Steuerfreier Arbeitgeberersatz
 - a) Allgemeines
 - b) Telefon/Faxgerät
 - c) Computer mit Internetanschluss
 - d) Fotokopiergerät
 - e) Zinsloses oder zinsverbilligtes Arbeitgeberdarlehen
2. Werbungskostenabzug
 - a) Allgemeines
 - b) Unbegrenzter Vollabzug der Aufwendungen
 - c) Kein anderer Arbeitsplatz für berufliche Tätigkeit
 - d) Abzugsverbot auch in den Fällen der 50 %-Regelung
 - e) Aufteilung der Aufwendungen für ein Arbeitszimmer bei Ehegatten und Lebensgemeinschaften
 - f) Voller Werbungskostenabzug für Arbeitsmittel
 - g) Geänderte Nutzungsverhältnisse im Kalenderjahr
3. Mietverhältnis mit dem Arbeitgeber
4. Anteiliger Veräußerungsgewinn

1. Steuerfreier Arbeitgeberersatz

a) Allgemeines

Ersetzt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Kosten für ein **Arbeitszimmer** in dessen eigener oder gemieteter Wohnung, liegt grundsätzlich steuer- und beitragspflichtiger **Arbeitslohn** vor, weil es für diesen Werbungskostenersatz keine gesetzliche Steuerbefreiungsvorschrift gibt (R 19.3 Abs. 3 Satz 1 LStR).

ja ja

¹⁾ BMF-Schreibens vom 15.8.2023 (BStBl. I S. 1551). Das BMF-Schreiben ist als Anlage 1 zu H 9.14 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Zur Frage, in welchen Fällen Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung vorliegen, vgl. nachfolgende Nr. 3. Im Übrigen vgl. auch das Stichwort „Telearbeitsplatz“.

b) Telefon/Faxgerät

Inwieweit der Arbeitgeberersatz steuer- und beitragsfrei ist, richtet sich nach den beim Stichwort „Telefonkosten“ dargestellten Grundsätzen.

c) Computer mit Internetanschluss

Bei einem vom Arbeitgeber **leihweise** überlassenen Computer mit Internetanschluss ist nicht nur die berufliche, sondern auch die private Nutzung steuerfrei (§ 3 Nr. 45 EStG). Die Steuerbefreiung gilt auch für die in diesem Zusammenhang vom Arbeitgeber erbrachten Dienstleistungen wie z. B. die Installation oder Inbetriebnahme des Geräts und der Programme durch einen IT-Service des Arbeitgebers.

Übereignet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Computer, gehört der Wert dieses Sachbezugs zum steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn und zwar auch dann, wenn der Computer zu 100 % beruflich genutzt wird.

Der Arbeitgeber kann den Wert des übereigneten Computers nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 EStG pauschal mit 25 % besteuern. Die Pauschalbesteuerung löst Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung aus (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SvEV¹⁾).

Durch die Pauschalierung der Lohnsteuer mit 25 % verliert der Arbeitnehmer den Werbungskostenabzug (§ 40 Abs. 3 Satz 3 EStG). Wird der Wert des „geschenkten“ Computers dagegen nicht pauschal, sondern durch Hinzurechnung zum laufenden Arbeitslohn „normal“ versteuert, kann der Arbeitnehmer Werbungskosten nach den beim Stichwort „Computer“ unter Nr. 5 erläuterten Grundsätzen bei seiner Veranlagung zur Einkommensteuer geltend machen.

Die vorstehenden Ausführungen einschließlich der Möglichkeit der Pauschalierung gelten entsprechend für (technisches) Computer-**Zubehör** (z. B. Monitor, Drucker, Scanner) sowie Software. Sie gelten zudem für vergleichbare Datenverarbeitungsgeräte wie z. B. Laptop, Notebook oder Netbook und für Softwareprogramme.

Wegen weiterer Einzelheiten vgl. das Stichwort „Computer“.

d) Fotokopiergerät²⁾

Ersetzt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Aufwendungen für ein Fotokopiergerät, ist der Arbeitgeberersatz steuer- und beitragspflichtig. Eine Pauschalbesteuerung mit 25 % nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 EStG kommt nicht in Betracht.

Der Arbeitnehmer kann Werbungskosten bei seiner Veranlagung zur Einkommensteuer geltend machen, soweit er das Fotokopiergerät beruflich nutzt.

e) Zinsloses oder zinsverbilligtes Arbeitgeberdarlehen

Gibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein unverzinsliches oder zinsverbilligtes Darlehen zur Beschaffung der Einrichtung für ein häusliches Arbeitszimmer, ist der geldwerte Vorteil (= Zinsvorteil) ggf. steuer- und beitragspflichtig (vgl. das Stichwort „Zinersparnisse und Zinszuschüsse“ unter Nr. 3, Beispiel B auf Seite 1046).

2. Werbungskostenabzug

a) Allgemeines

Die anteiligen Kosten für ein zur Privatwohnung gehörendes häusliches Arbeitszimmer (Miete, Abschreibung, Schuldzinsen, Wasser- und Energiekosten, Reinigungskosten, Grundsteuer, Müllabfuhrgebühren, Schornsteinefe-

gergebühren, Gebäudeversicherung, Ausstattung wie z. B. Tapeten, Teppiche, Gardinen und Lampen ohne Kunstgegenstände, Reparatur- und Renovierungskosten, die auf das gesamte Gebäude entfallen) sind nur dann als Werbungskosten abziehbar, wenn das **Zimmer so gut wie ausschließlich beruflich genutzt** wird; eine untergeordnete private Mitbenutzung von bis zu 10 % ist unschädlich. Für die steuerliche Anerkennung ist nicht Voraussetzung, dass Art und Umfang der Tätigkeit des Arbeitnehmers einen besonderen häuslichen Arbeitsraum erfordern (BFH-Urteil vom 3.4.2019, BStBl. 2022 II S. 358). Ein Abzug der Kosten scheidet aber aus, wenn der Raum zu einem nicht unerheblichen Teil privat genutzt wird (z. B. Erledigung privater Korrespondenz, Aufbewahrung privater Unterlagen; Zeiten der Nichtnutzung (z. B. Urlaub, Krankheit) gelten aber nicht als Privatnutzung). Die Anerkennung wird auch dann versagt, wenn für das normale Wohnbedürfnis kein hinreichender Raum bzw. Platz zur Verfügung steht oder wenn das Arbeitszimmer ständig durchquert werden muss, um andere privat genutzte Räume zu erreichen.

Das Erfordernis der **nahezu ausschließlich beruflichen Nutzung des Arbeitszimmers hat der Große Senat des Bundesfinanzhofs bestätigt** und eine anteilige Berücksichtigung der Aufwendungen für gemischt genutzte Räume (im Streitfall für 60 % berufliche Nutzung) abgelehnt (BFH-Beschluss vom 27.7.2015, BStBl. 2016 II S. 265). Ein häusliches Arbeitszimmer setze neben einem büromäßig eingerichteten Raum voraus, dass es ausschließlich oder nahezu ausschließlich für betriebliche oder berufliche Zwecke genutzt werde. Fehle es hieran, sind die Aufwendungen insgesamt nicht abziehbar. Damit scheidet eine Aufteilung und anteilige Berücksichtigung im Umfang der beruflichen Verwendung aus. Diese enge Auslegung diene dazu, den beruflichen und privaten Bereich sachgerecht voneinander abzugrenzen, Gestaltungsmöglichkeiten zu unterbinden und den Verwaltungsvollzug zu erleichtern. Diese Ziele seien im Falle einer Aufteilung nicht zu erreichen, da sich der Umfang der jeweiligen Nutzung innerhalb der Wohnung des Steuerzahlers nicht objektiv überprüfen lasse. Der Bundesfinanzhof sieht insbesondere ein „Nutzungszeitenbuch“ nicht als geeignete Grundlage für eine Aufteilung an, da die darin enthaltenen Angaben keinen über die bloße Behauptung des Steuerzahlers hinausgehenden Beweiswert hätten. Das Abzugsverbot gilt auch für einen Raum, der nicht einem typischen häuslichen Arbeitszimmer entspricht und beruflich sowie privat genutzt wird (BFH-Urteil vom 22.3.2016, BStBl. II S. 884). In Anbetracht dieser Rechtsprechung hat der Bundesfinanzhof erwartungsgemäß entschieden, dass die Aufwendungen für eine sog. **Arbeitsecke** in einem ansonsten privat genutzten Raum (z. B. PC-Ecke im Wohnzimmer) steuerlich **nicht abziehbar** sind (BFH-Urteil vom 17.2.2016, BStBl. II S. 708). Dabei reicht auch eine Abtrennung durch ein Regal nicht aus, um aus einem einheitlichen Raum zwei Räume zu machen. Ebenfalls nicht abziehbar sind die Aufwendungen für einen büromäßig eingerichteten Arbeitsbereich, der lediglich durch ein Sideboard vom Wohnbereich abgetrennt wird (BFH-Urteil vom 22.3.2016, BStBl. II S. 881). Zur Berücksichtigung der **Home-Office-Pauschale** von 6 € täglich für höchstens 210 Tage (= 1260 € Höchstbetrag) vgl. das Stichwort „Home-Office“ unter Nr. 6.

Ein häusliches Arbeitszimmer ist ein Raum, der nach Lage, Funktion und Ausstattung in die häusliche Sphäre eingebunden ist und vorwiegend der Erledigung gedanklicher, schriftlicher, verwaltungstechnischer oder -organisatorischer Arbeiten dient. Es muss sich aber nicht zwingend um **büromäßige Arbeiten** handeln. So kann ein

nein nein

ja ja

ja nein

ja ja

ja ja

1) Die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) ist als Anhang 2 im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.
2) In den Hinweisen zu R 3.45 LStR ist ein Fotokopiergerät nicht als begünstigtes Datenverarbeitungsgerät im Sinne der Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 45 EStG aufgeführt.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

häusliches Arbeitszimmer auch bei **geistiger, künstlerischer oder schriftstellerischer Betätigung** gegeben sein (BFH-Urteil vom 10.10.2012, BFH/NV 2013 S. 359). Auch **Zubehörräume** in unmittelbarer Nähe zu einer Wohnung (z. B. Keller oder Speicher), die so gut wie ausschließlich beruflich genutzt werden, sind häusliche Arbeitszimmer. Das gilt auch dann, wenn der Kellerraum lediglich vom Garten eines Einfamilienhauses aus erreicht werden kann (BFH-Urteil vom 30.1.2014, BFH/NV 2014 S. 688). Zudem kann ein häusliches Arbeitszimmer auch **mehrere Räume** umfassen (z. B. Büroraum und Ablage-/Archivraum; BFH-Urteil vom 18.4.2012, BStBl. II S. 770). Zum Vorliegen eines außerhäuslichen Arbeitszimmers vgl. die Erläuterungen unter dem nachfolgenden Buchstaben b).

Zur Ermittlung der **anteiligen Kosten** eines als häusliches Arbeitszimmer genutzten **Kellerraums** gilt Folgendes: Entspricht ein im Keller befindliches häusliches Arbeitszimmer nach seiner Funktion, baulichen Beschaffenheit (z. B. Fenster, Anschluss an das Heizungssystem), Lage und Ausstattung dem **Standard eines Wohnraums**, gehört es zu den Haupträumen der Wohnung, sodass der Anteil der auf dieses Arbeitszimmer entfallenden Gebäuderkosten auch in diesem Fall nach dem Verhältnis der Fläche des Arbeitszimmers zur reinen Wohnfläche zuzüglich der Fläche des Arbeitszimmers zu ermitteln ist. Die Fläche der übrigen im Keller befindlichen (Neben-)Räume bleibt bei der Kostenaufteilung unberücksichtigt, da Zubehörräume nicht zur Wohnfläche zählen. Ist das im Keller befindliche häusliche Arbeitszimmer hingegen kein Wohn-, sondern ein **Nebenraum**, sind die abziehbaren Kosten nach dem Verhältnis des gesamten beruflich bzw. betrieblich genutzten Bereichs (Haupt- und Nebenräume) zur Gesamtfläche aller Räume des Gebäudes (Einbeziehung aller Haupt- und Nebenräume) aufzuteilen (BFH-Urteil vom 11.11.2014, BStBl. 2015 II S. 382).

b) Unbegrenzter Vollabzug der Aufwendungen

Mittelpunkt der gesamten Tätigkeit:

Arbeitnehmer, bei denen das häusliche Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten beruflichen und betrieblichen Betätigung darstellt (z. B. bei einem Heimarbeiter), können ihre gesamten Aufwendungen für das Arbeitszimmer als Werbungskosten geltend machen. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall ein **Wahlrecht** zwischen dem Ansatz der **tatsächlichen Aufwendungen** und der personenbezogenen **Jahrespauschale von 1260 €**, die insbesondere in Betracht kommen dürfte, wenn sich das häusliche Arbeitszimmer in einem schuldenfreien Objekt befindet. Dabei ist bei **mehreren Tätigkeiten** (z. B. Haupt- und Nebenberuf) auf die **Gesamtheit** der Tätigkeiten abzustellen und keine Einzelbetrachtung der jeweiligen Tätigkeit vorzunehmen. Das häusliche Arbeitszimmer kann regelmäßig nur dann der Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit sein, wenn der Arbeitnehmer an keinem anderen Ort dauerhaft tätig ist. So liegt z. B. bei einem angestellten **Handelsvertreter** der Tätigkeitsmittelpunkt außerhalb des häuslichen Arbeitszimmers, wenn die **Tätigkeit** nach dem Gesamtbild der Verhältnisse **durch den Außendienst geprägt** ist. Das gilt auch dann, wenn die zu Hause zu verrichteten Tätigkeiten zur Erfüllung der beruflichen Aufgaben unerlässlich sind (BFH-Urteil vom 13.11.2002, BStBl. 2004 II S. 62). Bei einem Hochschullehrer oder Richter bildet das häusliche Arbeitszimmer ebenfalls nicht den Mittelpunkt der gesamten beruflichen Betätigung. Denn für den Beruf des **Hochschullehrers** ist die **Vorlesung in der Unversität** und für den des **Richters** die Ausübung der **rechtssprechenden Tätigkeit im Gericht prägend**. Unerheblich ist demgegenüber, wie viele Stunden der Arbeitnehmer in seinem häuslichen Arbeitszimmer zugebracht hat; dies gilt selbst dann, wenn die zeitliche Nutzung des häuslichen Arbeitszimmers weit überwiegt (BFH-Urteil vom 27.10.2011, BStBl. 2012 II S. 234 zum Hochschul-

lehrer und vom 8.12.2011, BStBl. 2012 II S. 236 zum Richter). Zum Ansatz der Home-Office-Pauschale vgl. das Stichwort „Home-Office“ unter Nr. 6.

Ein häusliches Arbeitszimmer bildet dann den **Mittelpunkt** der gesamten beruflichen Betätigung eines Arbeitnehmers, wenn nach Würdigung der Tätigkeitsmerkmale aufgrund des Gesamtbilds der Verhältnisse davon auszugehen ist, dass er im häuslichen Arbeitszimmer die Handlungen vornimmt und Leistungen erbringt, die für die konkret ausgeübte berufliche Tätigkeit wesentlich und prägend sind. Der Tätigkeitsmittelpunkt bestimmt sich also nach dem **qualitativen Schwerpunkt** der beruflichen Tätigkeit. Eine außerhäusliche Tätigkeit schließt daher nicht von vornherein aus, dass sich der Mittelpunkt dennoch im häuslichen Arbeitszimmer befindet.¹⁾ Das gilt selbst dann, wenn die außerhäusliche Tätigkeit zeitlich überwiegen sollte.

Beispiel A

Arbeitnehmer A entwickelt ausschließlich in seinem häuslichen Arbeitszimmer Betriebssoftware für die Kunden seines Arbeitgebers. Nach Fertigstellung der auf den jeweiligen Kunden zugeschnittenen Programme fährt A zu den Kunden und installiert die Programme vor Ort.

Der qualitative Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit des A und damit sein Tätigkeitsmittelpunkt liegt im häuslichen Arbeitszimmer. Dies wird durch die außerhäusliche Tätigkeit beim Kunden nicht ausgeschlossen. Die Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer sind daher in vollem Umfang als Werbungskosten abziehbar. Betragen sie z. B. 1800 € jährlich, wird A den Abzug der tatsächlichen Aufwendungen und nicht die Jahrespauschale von 1260 € wählen.

Beispiel B

Die wesentliche Leistung des Verkaufsleiters B liegt in der Organisation der Betriebsabläufe, die er ausschließlich in seinem häuslichen Arbeitszimmer erbringt. Eine erste Tätigkeitsstätte im Betrieb seines Arbeitgebers hat er nicht. Zu seinen Aufgaben gehört aber auch die Überwachung von Außendienstmitarbeitern und die Betreuung einiger Großkunden.

Das häusliche Arbeitszimmer bildet – trotz des Außendienstes – den Tätigkeitsmittelpunkt des B (BFH-Urteil vom 13.11.2002, BStBl. 2004 II S. 65). Die Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer sind daher in vollem Umfang als Werbungskosten abziehbar. Betragen sie z. B. 900 € jährlich wird B die Jahrespauschale von 1260 € wählen.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass **Versorgungsbezüge** in die Gesamtbetrachtung zur Bestimmung des Tätigkeitsmittelpunktes **nicht einzubeziehen** sind (BFH-Urteil vom 11.11.2014, BStBl. 2015 II S. 382). Es seien nur Einkünfte zu berücksichtigen, die grundsätzlich ein Tätigwerden des Steuerpflichtigen im jeweiligen Kalenderjahr erfordern würden. Im Streitfall ließen die Richter daher die Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer in vollem Umfang zum Abzug zu, da der Versorgungsempfänger in seinem häuslichen Arbeitszimmer eine selbstständige Gutachtertätigkeit ausübte. Die weiteren Einkünfte aus der Vermietung einer Eigentumswohnung und aus Kapitalvermögen standen dem nicht entgegen. Das Gericht ließ sie außer Betracht, da ihnen kein nennenswertes qualitatives Gewicht zukam.

Das häusliche Arbeitszimmer bildet auch dann den Mittelpunkt der gesamten beruflichen Betätigung, wenn bei einem Arbeitnehmer mit einer beruflichen Tätigkeit eine in qualitativer Hinsicht **gleichwertige Arbeitsleistung** wöchentlich an **drei Tagen** an einem **häuslichen Telearbeitsplatz** und an **zwei Tagen** im **Betrieb** des Arbeitgebers zu erbringen ist (BFH-Urteil vom 23.5.2006, BStBl. II S. 600). Da sich die Rechtslage zum „Tätigkeitsmittelpunkt“ nicht geändert hat, ist die Rechtsprechung, der die Finanzverwaltung weiterhin folgt, auch ab 1.1.2023 anwendbar. Aufgrund der Gesamtkonzeption der steuerlichen Berücksichtigung von Raumkosten ist diese Auslegung aber u.E. zu großzügig.

¹⁾ Randnummer 13 des BMF-Schreibens vom 15.8.2023 (BStBl. I S. 1551). Das BMF-Schreiben ist als Anlage 1 zu H 9.14 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Aber selbst wenn es sich beim häuslichen Arbeitszimmer um den Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit handeln sollte, sind die Aufwendungen für auch zu einem nicht unwesentlichen Teil **privat genutzte Nebenräume** (wie z. B. Küche, Bad, Flur) weder voll noch anteilig als Werbungskosten abziehbar (BFH-Urteil vom 17.2.2016, BStBl. II S. 611). Zur Begründung weist das Gericht auf die Rechtsprechung des Großen Senats des Bundesfinanzhofs hin (vgl. vorstehende Nr. 2 Buchstabe a), wonach Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer, das nicht nahezu ausschließlich betrieblich oder beruflich genutzt wird, steuerlich insgesamt nicht zu berücksichtigen sind. Die Voraussetzung der nahezu ausschließlich beruflichen Nutzung ist individuell für jeden Raum und damit auch für Nebenräume zu prüfen. Eine zumindest nicht unerhebliche private Mitnutzung derartiger Räume ist daher insgesamt abzugsschädlich. Der Bundesfinanzhof neigt zudem dazu, dass das Aufsuchen der Küche zur Mittags- oder Kaffee-/Teepause oder der Toilette den Zusammenhang zu der im häuslichen Arbeitszimmer ausgeübten beruflichen Tätigkeit unterbricht und daher stets als privat zu bewerten ist. Auch Renovierungskosten für einen Raum, der ausschließlich oder mehr als in nur untergeordnetem Umfang privaten Wohnzwecken dient, sind nicht abzugsfähig. Erfolgen Baumaßnahmen für einen privat genutzten Raum, fehlt es an Gebäudekosten, die nach dem Flächenverhältnis aufzuteilen und anteilig als Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer zu berücksichtigen sind (BFH-Urteil vom 14.5.2019, BStBl. II S. 510).

Aufwendungen für das **Herrichten** eines **häuslichen Arbeitszimmers** sind in vollem Umfang als Werbungskosten abziehbar, wenn sich aufgrund der späteren Beschäftigung im häuslichen Arbeitszimmer der Betätigungsmittelpunkt des Arbeitnehmers befindet. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die beabsichtigte berufliche Nutzung bereits im Jahr des Aufwands beginnt. Entsprechendes gilt dann, wenn der Arbeitnehmer zurzeit erwerbslos oder in Mutterschutz/Elternzeit ist und einen Raum (Arbeitszimmer) beruflich nutzt (BFH-Beschluss vom 13.12.2011, BFH/NV 2012 S. 418); in diesen Zeiten der Nichtbeschäftigung kommt (ggf. zeitanteilig) auch der Ansatz der Jahrespauschale in Betracht.

Beispiel C

Eine Richterin bildet sich während ihrer Elternzeit auf ihrem Fachgebiet fort und baut einen Raum ihres Hauses zu einem häuslichen Arbeitszimmer um. Sie wird nach Beendigung ihrer Elternzeit an ihr bisheriges Gericht zurückkehren und dort – wie vor ihrer Elternzeit – ein „Richterszimmer“ erhalten.

Die Aufwendungen für das „häusliche Arbeitszimmer“ können auch während der Elternzeit nicht in voller Höhe als Werbungskosten abgezogen werden, da sich nach den zu erwartenden Umständen der späteren beruflichen Tätigkeit der Mittelpunkt der gesamten beruflichen Betätigung im Gericht befindet. U.E. kommt aber die Berücksichtigung der Home-Office-Pauschale in Betracht. Zudem kann die Richterin ihre Fortbildungskosten (z. B. für Fachliteratur) als Werbungskosten abziehen.

Außerhäusliches Arbeitszimmer:

Werden von einem Arbeitnehmer in einem Mehrfamilienhaus neben seiner Privatwohnung weitere Räumlichkeiten für berufliche Zwecke genutzt, handelt es sich nur dann um ein häusliches Arbeitszimmer, wenn die beruflich genutzten Räume zur Privatwohnung in unmittelbarer räumlicher Nähe liegen, z. B. wenn die beruflich genutzten Räume unmittelbar an die Privatwohnung angrenzen oder wenn sie auf derselben Etage direkt gegenüberliegen. Entsprechendes gilt, wenn der als Zubehörraum zur Wohnung gehörende Abstell-, Keller- oder Speicherraum als häusliches Arbeitszimmer genutzt wird. Bewohnt der Arbeitnehmer in einem Mehrfamilienhaus aber z. B. die Erdgeschosswohnung zu privaten Wohnzwecken, vermietet das erste Obergeschoss an fremde Dritte und nutzt im Dachgeschoss weitere Räumlichkeiten für berufliche Zwecke, handelt es sich hierbei um ein außerhäusliches Ar-

beitszimmer. Die hierfür entstehenden Aufwendungen sind in **vollem Umfang** als Betriebsausgaben bzw. Werbungskosten **abziehbar** (BFH-Urteil vom 18.8.2005, BStBl. 2006 II S. 428). Eine Berücksichtigung der Jahrespauschale von 1260 € kommt aber für außerhäusliche Arbeitszimmer nicht in Betracht. Entsprechendes gilt z. B., wenn der Arbeitnehmer weitere Kellerräume anmietet. Ein häusliches Arbeitszimmer liegt also nicht allein deshalb vor, weil sich die beruflich genutzten Räumlichkeiten in demselben Haus bzw. unter demselben Dach wie die Privatwohnung befinden.¹⁾

Der Bundesfinanzhof hat hierzu entschieden, dass ein nicht der Abzugsbeschränkung unterliegendes außerhäusliches Arbeitszimmer erst dann vorliegen kann, wenn die **Räumlichkeiten** über eine der **Allgemeinheit zugängliche** und auch von **anderen Personen genutzte Verkehrsfläche zu erreichen** sind. Er bejaht daher das Vorliegen eines unter die Abzugsbeschränkung fallenden häuslichen Arbeitszimmers bei einer Zweitwohnung im Zweifamilienhaus, wenn das gesamte Grundstück und Gebäude ausschließlich vom Arbeitnehmer und seiner Familie genutzt wird (BFH-Urteil vom 15.1.2013, BStBl. II S. 374). Ebenso handelt es sich bei einem beruflich genutzten Garagenaufbau um ein häusliches Arbeitszimmer, wenn er sich auf demselben Grundstück wie das selbstgenutzte Einfamilienhaus befindet und vom Privatbereich aus zugänglich ist; dies ist auch bei einem Zugang vom Garten aus gegeben (BFH-Urteil vom 23.5.2013, BFH/NV 2013 S. 1233). Entsprechendes gilt, wenn der als häusliches Arbeitszimmer genutzte Kellerraum lediglich vom Garten eines Einfamilienhauses aus erreicht werden kann (BFH-Urteil vom 30.1.2014, BFH/NV 2014 S. 688).

Besondere Räumlichkeiten:

Nicht unter die Abzugsbeschränkung für häusliche Arbeitszimmer fallen auch Räume, bei denen es sich um **Lagerräume, Ausstellungsräume** oder **Betriebsräume** handelt (BFH-Urteil vom 28.8.2003, BStBl. 2004 II S. 55); sie entsprechen nach Ausstattung und Funktion nicht einem Büro. Das gilt selbst dann, wenn diese Räume an die Wohnung angrenzen oder gar mit ihr verbunden sind und so in die häuslich Sphäre eingebunden sind. Die Aufwendungen für derartige Räume sind daher in vollem Umfang als Werbungskosten abziehbar.¹⁾ Wird ein Raum **gleichzeitig** als **Büro** und **Warenlager** genutzt, kommt es darauf an, welche der beiden Nutzungsarten dem Raum das Gepräge gibt. Letztlich wird es auf den Gesamteindruck ankommen, ob der Schreibtisch bzw. die Büroeinrichtung (= häusliches Arbeitszimmer) oder die aufgestellten Regale, Stau- und Ablagevorrichtungen (= Warenlager) die den Raum prägenden Möbelstücke darstellen. Die berufliche Tätigkeit des Steuerpflichtigen muss aber auch in stärkerem Maße durch Lagerhaltung als durch Bürotätigkeiten geprägt sein (BFH-Urteil vom 22.11.2006, BStBl. 2007 II S. 304).

Auch Räumlichkeiten, die für einen intensiven und dauerhaften **Publikumsverkehr** geöffnet und eingerichtet sind, sind keine häuslichen Arbeitszimmer (z. B. **Arzt-, Steuerberater- oder Anwaltspraxis**). Die auf solche Räumlichkeiten entfallenden Aufwendungen sind auch dann in **voller Höhe** als Betriebsausgaben oder Werbungskosten **abziehbar**, wenn sie an das Einfamilienhaus angrenzen oder sich im selben Gebäude wie die Privatwohnung befinden.

Zudem sind Räumlichkeiten, die auch von dritten, nicht familienangehörigen und auch nicht haushaltsangehörigen Personen genutzt werden (insbesondere **als Arbeitnehmer beschäftigte fremde Dritte**), keine häuslichen Arbeitszimmer (BFH-Urteil vom 20.6.2012, BFH/NV 2012

1) Randziffern 3 bis 5 des BMF-Schreibens vom 15.8.2023 (BStBl. I S. 1551). Das BMF-Schreiben ist als Anlage 1 zu H 9.14 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

S. 1776). Die hierauf entfallenden Aufwendungen sind steuerlich ebenfalls in voller Höhe zu berücksichtigen.

Aufwendungen für beruflich genutzte Räume können also immer dann in voller Höhe als Werbungskosten oder Betriebsausgaben abgezogen werden, **wenn die Räumlichkeiten nicht als häusliches Arbeitszimmer** anzusehen sind. Das gilt auch dann, wenn sie ihrer Lage nach mit dem Wohnraum des Steuerpflichtigen verbunden und daher in die häusliche Sphäre eingebunden sind (BFH-Urteil vom 26.3.2009, BStBl. II S. 598).

c) Kein anderer Arbeitsplatz für berufliche Tätigkeit

Bildet das häusliche Arbeitszimmer nicht den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit konnten die Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer **bis zum 31.12.2022** bis zu einem Höchstbetrag (kein Pauschalbetrag) von 1250 € als Werbungskosten abgezogen werden, wenn für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung stand. **Dieser begrenzte Abzug der Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer bis zum Höchstbetrag von 1250 €, wenn für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, ist seit dem 1.1.2023 weggefallen.**

Steht dem Arbeitnehmer für die berufliche Tätigkeit **kein anderer Arbeitsplatz** zur Verfügung, kommt ein Abzug der Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer nicht mehr in Betracht. In diesem Fall ist der Ansatz der **Home-Office-Pauschale** von kalendertäglich **6 €** für höchstens 210 Arbeitstage (= **1260 € Höchstbetrag**) zu prüfen.

Die **Home-Office-Pauschale** wird für jeden Kalendertag gewährt, an dem die Tätigkeit zeitlich **überwiegend** in der **häuslichen Wohnung** (auch im häuslichen Arbeitszimmer, wenn es sich nicht um den Mittelpunkt der Gesamttätigkeit handelt) ausgeübt und keine erste Tätigkeitsstätte aufgesucht wird.

Beispiel A

Außendienstmitarbeiter A erledigt montags und freitags die anfallenden Büroarbeiten von zu Hause aus. Im Betrieb seines Arbeitgebers hat er seine erste Tätigkeitsstätte.

A hat an diesen beiden Tagen Anspruch auf die Tagespauschale von 6 €.

Beispiel B

Fortsetzung des Beispiels A. Dienstags bis donnerstags führt A auch Kundenbesuche durch, ist aber auch mit Telefonaten und Büroarbeiten in seinem Arbeitszimmer beschäftigt. Die Außendiensttätigkeiten nehmen 5 Stunden, die Büroarbeiten 3 Stunden in Anspruch.

A hat an diesen drei Tagen keinen Anspruch auf die Tagespauschale von 6 €, da er nicht zeitlich überwiegend von zu Hause aus arbeitet.

Steht für die berufliche Tätigkeit dauerhaft kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung, ist ein Abzug der Home-Office-Pauschale auch dann zulässig, wenn die Tätigkeit am selben Kalendertag auswärtig oder an der ersten Tätigkeitsstätte ausgeübt wird. „Anderer Arbeitsplatz“ ist jeder Arbeitsplatz, der zur Erledigung büromäßiger Arbeiten geeignet ist. Kann der andere Arbeitsplatz nicht für alle Aufgabenbereiche genutzt werden, ist die Home-Office-Pauschale ebenfalls anzuwenden.

Beispiel C

Lehrer C hat in seiner Schule seine erste Tätigkeitsstätte, aber dauerhaft keinen anderen Arbeitsplatz. Die Vor- und Nachbereitungsarbeiten erledigt er in seinem häuslichen Arbeitszimmer.

C kann die Aufwendungen für sein häusliches Arbeitszimmer nicht als Werbungskosten abziehen, da es sich nicht um den Mittelpunkt seiner gesamten beruflichen Tätigkeit handelt. Für die in seinem häuslichen Arbeitszimmer durchgeführten Vor- und Nachbereitungsarbeiten hat er allerdings Anspruch auf die Home-Office-Pauschale von 6 € täglich, für maximal 210 Kalendertage. Für die Fahrten von seiner Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte kann er die Entfernungspauschale neben der Home-Office-Pauschale geltend machen.

Beispiel D

Eine Grundschulleiterin, die zu 50% von der Unterrichtsverpflichtung freigestellt ist, steht für die Verwaltungstätigkeit ein Dienstzimmer von 11 qm zur Verfügung. Das Dienstzimmer bietet keinen ausreichenden Platz zur Unterbringung der für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts erforderlichen Gegenstände und Unterlagen.

Da sie den vorhandenen Arbeitsplatz nicht in dem konkret erforderlichen Umfang und in der konkret erforderlichen Art und Weise für alle Aufgabenbereiche ihrer Erwerbstätigkeit nutzen kann, hat sie Anspruch auf die Home-Office-Pauschale von 6 €, für maximal 210 Kalendertage.

d) Abzugsverbot auch in den Fällen der 50 %-Regelung

Nicht abziehbar sind Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer auch dann, wenn die **betriebliche oder berufliche Nutzung mehr als 50 %** der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit beträgt. Für jeden Kalendertag, an dem die berufliche Tätigkeit zeitlich überwiegend zu Hause ausgeübt und keine erste Tätigkeitsstätte aufgesucht wird, kann die Home-Office-Pauschale von 6 € täglich (höchstens 1260 € jährlich) in Anspruch genommen werden.

Beispiel

Ein Richter, der im Gericht über ein eigenes Büro verfügt und dennoch überwiegend (mehr als 50 %) zu Hause arbeitet, kann keine Aufwendungen für sein häusliches Arbeitszimmer als Werbungskosten abziehen, da sich dort nicht der Mittelpunkt seiner gesamten beruflichen Betätigung befindet (kein Vollabzug der Aufwendungen nach dem vorstehenden Buchstaben b). Für jeden Kalendertag, an dem die berufliche Tätigkeit zeitlich überwiegend zu Hause ausgeübt und das eigene Büro im Gericht nicht aufgesucht wird, steht ihm die Home-Office-Pauschale von 6 € täglich (höchstens 1260 € jährlich) zu.

e) Aufteilung der Aufwendungen für ein Arbeitszimmer bei Ehegatten und Lebensgemeinschaften

Sofern die Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer wegen des Tätigkeitsmittelpunkts ausnahmsweise voll abziehbar sind, ist Folgendes zu beachten:

Befindet sich das häusliche Arbeitszimmer in einer von den Ehegatten oder Lebenspartnern gemeinsam **angemieteten Wohnung**, sind die anteilige Miete und die anteiligen Energiekosten **jeweils zur Hälfte** den Steuerpflichtigen zuzurechnen (BFH-Urteil vom 15.12.2016, BStBl. 2017 II S. 941). Der das Arbeitszimmer Nutzende kann in diesem Fall die auf die berufliche Nutzung entfallenden Aufwendungen ansetzen, soweit der Nutzungsumfang des häuslichen Arbeitszimmers nicht mehr als die Hälfte der gesamten Wohnfläche beträgt; Letzteres dürfte in der Regel gegeben sein. Schuldet aber nur der nicht nutzende Ehegatte/Lebenspartner die Miete, liegt bei einer Zahlung vom gemeinsamen Konto beim Nutzenden nicht abziehbarer Drittaufwand vor. Hingegen liegt bei einer Zahlung vom alleinigen Konto des Nutzenden – unabhängig von der Frage, wer die Aufwendungen schuldet – berücksichtigungsfähiger Eigenaufwand vor.

Beispiel

Die Eheleute A und B mieten gemeinsam eine Wohnung mit 100 qm an. A, deren Tätigkeitsmittelpunkt für ihre Arbeitertätigkeit zu Hause ist, nutzt dafür einen 15 qm großen Raum als Arbeitszimmer.

A kann für 15 qm (= Anteil entsprechend der Nutzfläche) die grundstücksbezogenen Aufwendungen (u. a. Miete, Hausratversicherung) in voller Höhe als Werbungskosten geltend machen, da unterstellt wird, dass sie bei der Begleichung der Aufwendungen zunächst „ihr“ Arbeitszimmer finanziert hat.

Befindet sich das häusliche Arbeitszimmer in einem von den Ehegatten bewohnten und in ihrem Miteigentum stehenden **Einfamilienhaus** oder einer **(Eigentums-)Wohnung**, sind die auf das häusliche Arbeitszimmer entfallenden und von den Ehegatten getragenen Aufwendungen (u. a. Abschreibung, Schuldzinsen) im Verhältnis der **Mit-eigentumsanteile** auf die Ehegatten aufzuteilen (BFH-Urteile vom 23.9.2009, BStBl. 2010 II S. 337 und vom

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

15.12.2016, BStBl. 2017 II S. 938). Nutzt ein **Miteigentümer** (Ehegatte A) **allein** eine Wohnung (außerhäusliches Arbeitszimmer; ebenso bei einem häuslichen Arbeitszimmer) zu beruflichen Zwecken, kann dieser Miteigentümer die Absetzung für Abnutzung und Schuldzinsen nur entsprechend seinem Miteigentumsanteil geltend machen, wenn die Darlehen zum Erwerb der Wohnung gemeinsam aufgenommen wurden und Zins und Tilgung von einem gemeinsamen Konto beglichen werden. Entsprechendes gilt für die weiteren **grundstücksorientierten Aufwendungen** (z. B. Grundsteuer, allgemeine Reparaturkosten, Versicherungsprämien; BFH-Urteil vom 6.12.2017, BStBl. 2018 II S. 355). Die hälftigen Aufwendungen des Ehegatten B können beim Ehegatten A als sog. Drittaufwand nicht steuermindernd berücksichtigt werden. Ehegatte B hat dem Ehegatten A im Wege des abgekürzten Zahlungs- oder Vertragswegs mit der Zahlung der anteiligen Anschaffungskosten für die Wohnung und der Schuldzinsen nichts zugewandt, sondern diese als Erwerber und Darlehensnehmer auf eigene Rechnung aufgewandt. Die sog. **nutzungsorientierten Aufwendungen** (z. B. Energiekosten, Wasser, Reinigungskosten) hatte bereits das Finanzamt in Höhe des auf das Arbeitszimmer entfallenden Anteils in vollem Umfang zum Werbungskostenabzug zugelassen. Sie sind demjenigen zuzurechnen, der sie finanziell getragen hat.

f) Voller Werbungskostenabzug für Arbeitsmittel

Nicht zur Ausstattung eines häuslichen Arbeitszimmers gehören Arbeitsmittel. Werden die Arbeitsmittel nahezu ausschließlich beruflich genutzt, sind die Aufwendungen auch dann als Werbungskosten abzugsfähig, wenn die übrigen Aufwendungen für das Arbeitszimmer (anteilige Schuldzinsen, Abschreibung, Miete, Strom, Heizung usw.) nicht abgezogen werden können.¹⁾ Unter die gesonderte Abzugsfähigkeit fallen insbesondere Aufwendungen für einen Schreibtisch, für Bücherschränke, Bürostühle, Schreibtischlampen usw. Ggf. sind die Aufwendungen auf die **Nutzungsdauer zu verteilen**. Zu beachten ist, dass die Betragsgrenze für **geringwertige Wirtschaftsgüter** bei den Einkünften auf nichtselbstständiger Arbeit für einen vollständigen Abzug der Aufwendungen als Werbungskosten im Jahr der Anschaffung 952 € (800 € zuzüglich 19 % Umsatzsteuer = 152 €) beträgt (§ 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 7 Satz 2 EStG i. V. m. § 6 Abs. 2 Sätze 1 bis 3 EStG und R 9.12 LStR).

Beispiel

Arbeitnehmer A nutzt in seiner Privatwohnung neben seinem „Büroarbeitsplatz“ ein häusliches Arbeitszimmer, um dort auch hin und wieder Büroarbeiten zu erledigen und sich fortzubilden. Am 1.7.2024 erwirbt er für sein häusliches Arbeitszimmer einen neuen Schreibtisch für 1998 € und einen neuen Bürostuhl für 799 €, die er nahezu ausschließlich beruflich nutzt.

A kann die Aufwendungen für sein häusliches Arbeitszimmer nicht als Werbungskosten geltend machen, da es sich nicht um den Mittelpunkt seiner gesamten beruflichen Tätigkeit handelt.

Unabhängig hiervon sind allerdings die Aufwendungen für den Schreibtisch und den Bürostuhl Werbungskosten, da es sich um nahezu ausschließlich beruflich genutzte Arbeitsmittel handelt. A kann 2024 Werbungskosten in folgender Höhe geltend machen:

Schreibtisch			
Brutto-Anschaffungskosten	1998 €		
verteilt auf die Nutzungsdauer von 13 Jahren	154 €		
zeitanteilig für Juli bis Dezember = 6 Monate	77 €	77 €	
Bürostuhl			
Die Aufwendungen in Höhe von 799 € übersteigen nicht die Betragsgrenze für geringwertige Wirtschaftsgüter, sodass die Aufwendungen im Jahr der Anschaffung in voller Höhe als Werbungskosten abgezogen werden können.		799 €	
Summe der Werbungskosten			876 €

Zum Werbungskostenabzug bei Computern vgl. dieses Stichwort besonders unter Nr. 5.

Luxusgegenstände (wie z. B. Kunstgegenstände) zur Ausschmückung des Arbeitszimmers sind keine Arbeitsmittel, sondern gehören zu den nicht abziehbaren Kosten der privaten Lebensführung mit der Folge, dass ein Werbungskostenabzug nicht in Betracht kommt.

g) Geänderte Nutzungsverhältnisse im Kalenderjahr

Ändern sich innerhalb des Kalenderjahres die Nutzungsverhältnisse eines häuslichen Arbeitszimmers (insbesondere bei einem Wechsel der Tätigkeit), können die auf den Zeitraum entfallenden Aufwendungen in voller Höhe als Werbungskosten abgezogen werden, in dem das Arbeitszimmer der **Mittelpunkt** der gesamten beruflichen und betrieblichen Betätigung war. Für den übrigen Zeitraum kommt ggf. eine Berücksichtigung der Home-Office-Pauschale von täglich 6 € in Betracht. Für den Zeitraum „Tätigkeitsmittelpunkt Arbeitszimmer“ ist die Jahrespauschale von 1260 € zeitanteilig anzusetzen.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer hat im 1. Halbjahr den Mittelpunkt seiner gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit in seinem häuslichen Arbeitszimmer. Im 2. Halbjahr ist er im Außendienst tätig (= Mittelpunkt seiner Tätigkeit). Für die Bürotätigkeit, die er in seinem häuslichen Arbeitszimmer ausübt, steht ihm dauerhaft kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung.

Der Arbeitnehmer hat für das 1. Halbjahr ein Wahlrecht zwischen den tatsächlichen Aufwendungen für diese sechs Monate und der anteiligen Jahrespauschale von 630 € (1/2 von 1260 €). Für das 2. Halbjahr ist die Home-Office-Pauschale von täglich 6 € für jeden Kalendertag anzusetzen, an dem die berufliche Tätigkeit im häuslichen Arbeitszimmer ausgeübt wird.

3. Mietverhältnis mit dem Arbeitgeber

Um die Abzugsbeschränkung des häuslichen Arbeitszimmers dem Grunde nach zu vermeiden, werden hin und wieder Mietverträge mit dem Arbeitgeber über das häusliche Arbeitszimmer oder das Home-Office abgeschlossen. Die Mieteinnahmen werden als Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung erklärt, als Werbungskosten bei Vermietung und Verpachtung werden die vollen, anteiligen Kosten des häuslichen Arbeitszimmers – also ohne Berücksichtigung der Abzugsbeschränkung – geltend gemacht. Nach der Rechtsprechung ist Folgendes zu beachten:

Mietet der Arbeitgeber einen Raum als Außendienst-Mitarbeiterbüro von seinem Arbeitnehmer an, sind die Mietzahlungen dann nicht dem Lohnsteuerabzug zu unterwerfen, wenn der Arbeitgeber gleich lautende Mietverträge auch mit fremden Dritten abschließt und die Anmietung des Raums im **eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers** erfolgt. Ein eigenbetriebliches Interesse ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer über keinen weiteren Arbeitsplatz in einer Betriebsstätte des Arbeitgebers verfügt (BFH-Urteil vom 19.10.2001, BStBl. 2002 II S. 300 und BFH-Urteil vom 20.3.2003, BStBl. 2003 II S. 519 und vom 16.9.2004, BStBl. 2006 II S. 10).

nein nein

Dient hingegen die Nutzung des häuslichen Arbeitszimmers in erster Linie den **Interessen des Arbeitnehmers**, handelt es sich bei den Zahlungen des Arbeitgebers um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. In die hierfür ist, dass der Arbeitnehmer im Betrieb des Arbeitgebers über einen weiteren Arbeitsplatz verfügt oder der Arbeitgeber ohne besondere (vertragliche) Vereinbarungen eine sog. Aufwandspauschale zahlt.

ja ja

Wird der betreffende Raum jedoch vor allem im betrieblichen **Interesse des Arbeitgebers** genutzt und geht die

1) Randziffer 7 des BMF-Schreibens vom 15.8.2023 (BStBl. I S. 1551). Das BMF-Schreiben ist als Anlage 1 zu H 9.14 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtigLohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

ses Interesse – objektiv nachvollziehbar – über die Entlohnung des Arbeitnehmers bzw. über die Erbringung der jeweiligen Arbeitsleistung hinaus, ist anzunehmen, dass die betreffenden Zahlungen auf einer neben dem Arbeitsverhältnis gesondert bestehenden und schriftlich vereinbarten Rechtsbeziehung beruhen. Anhaltspunkte hierfür können sich beispielsweise daraus ergeben, dass der Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die über keine für ein Arbeitszimmer geeignete Wohnung verfügen, entsprechende Rechtsbeziehungen zu gleichen Bedingungen auch mit fremden Dritten, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zu ihm stehen, eingegangen ist oder entsprechende Versuche des Arbeitgebers, Räume von fremden Dritten anzumieten, erfolglos geblieben sind. Aus Nachweisgründen ist im jeweiligen Einzelfall das (überwiegende) betriebliche Interesse des Arbeitgebers an der Anmietung zu dokumentieren. In diesem Fall führen die Zahlungen des Arbeitgebers beim Arbeitnehmer zu Einnahmen aus **Vermietung und Verpachtung**.¹⁾ Dabei ist unerheblich, ob die vereinbarte Miete die ortsübliche Marktmiete unterschreitet.

nein nein

Die Finanzverwaltung folgt allerdings der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH-Urteil vom 17.4.2018, BStBl. 2019 II S. 219), dass zu **prüfen** ist, ob der Arbeitnehmer beabsichtigt, für die Dauer der Nutzung einen Überschuss der Einnahmen über die in voller Höhe bei den Vermietungseinkünften abziehbaren Werbungskosten zu erzielen (sog. **Überschusserzielungsabsicht**). Bei einer negativen Überschussprognose (Aufwendungen übersteigen auf die Nutzungsdauer gesehen die Einnahmen) liegt steuerlich ein unbeachtlicher Vorgang der privaten Vermögensebene vor (**„Liebhaberei“**); die Zahlungen des Arbeitgebers werden aber auch dann wegen seines vorrangigen Interesses nicht zu Arbeitslohn, es besteht auch keine Sozialversicherungspflicht für diese Zahlungen.

Bei **vor dem 1.1.2019 abgeschlossenen Mietverträgen** geht die Finanzverwaltung stets vom Vorliegen einer Überschusserzielungsabsicht aus und erkennt entsprechende Verluste aus Vermietung und Verpachtung an. Diese Verluste können dann spätestens in der Einkommensteuererklärung des Arbeitnehmers mit anderen positiven Einkünften (auch mit den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit) verrechnet werden.¹⁾

Allerdings ist auch im Falle der Anmietung des häuslichen Arbeitszimmers („Home-Office“) keine erste Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers, da es sich auch bei einer Anmietung nicht um eine betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers handelt (vgl. das Stichwort „Home-Office“ sowie Anhang 4 unter Nr. 3 Buchstabe e).

Zum Vorsteuerabzug bei einer umsatzsteuerpflichtigen Vermietung des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber vgl. das Stichwort „Home-Office“ unter Nr. 4.

4. Anteiliger Veräußerungsgewinn

Wird ein zu eigenen Wohnzwecken genutztes Einfamilienhaus oder eine Eigentumswohnung innerhalb der zehnjährigen Haltefrist veräußert, ist ein sich ergebender Veräußerungsgewinn **nicht** als sog. sonstige Einkünfte zu **versteuern**, wenn das Objekt im Zeitraum zwischen Anschaffung und Veräußerung ausschließlich zu eigenen Wohnzwecken genutzt wurde. Dies gilt laut Bundesfinanzhof auch für den Teil des Veräußerungsgewinns, der auf ein vom Arbeitnehmer genutztes häusliches Arbeitszimmer entfällt (BFH-Urteil vom 1.3.2021, BStBl. II S. 680). Auch bei einem häuslichen Arbeitszimmer kann nach Auffassung des Gerichts regelmäßig von einer jedenfalls „geringfügigen Nutzung zu eigenen Wohnzwecken“ ausgegangen werden.

Artisten

Artisten können sowohl selbstständig tätig werden als auch Arbeitnehmer sein. Es kommt auf die Ausgestaltung und Durchführung des mit dem jeweiligen Veranstalter geschlossenen Vertrags an. Bei einer nur gelegentlichen Verpflichtung, etwa nur an einem Abend oder für ein Wochenende, kann in sinngemäßer Anwendung des BFH-Urteils vom 10.9.1976 (BStBl. 1977 II S. 178) nicht von einem Arbeitsverhältnis ausgegangen werden (vgl. auch das Stichwort „Künstler“ sowie „Musiker“ unter Nr. 3).

Übt ein **beschränkt steuerpflichtiger Artist** die Tätigkeit im Rahmen eines Dienstverhältnisses (also **nichtselbstständig**) aus, unterliegen die gezahlten Vergütungen – wie bei allen anderen beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern auch – dem **Lohnsteuerabzug** nach den allgemeinen Vorschriften (vgl. § 50a Abs. 1 Nr. 1 EStG). Auf die ausführlichen Erläuterungen beim Stichwort „Beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer“ wird Bezug genommen.

Übt ein beschränkt steuerpflichtiger Artist die Tätigkeit **selbstständig** aus, unterliegen die gezahlten Vergütungen dem **besonderen Steuerabzug nach § 50a Abs. 2 EStG**, der beim Stichwort „Beschränkt steuerpflichtige Künstler, Berufssportler, Schriftsteller und Journalisten“ ausführlich anhand von Beispielen erläutert ist.

Dieser besondere Steuerabzug nach § 50a Abs. 2 EStG ist auch bei beschränkt steuerpflichtigen Artisten vorzunehmen, deren Vergütungen zwar zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit gehören, aber nicht von einem inländischen Arbeitgeber gezahlt werden (R 39.4 Abs. 4 Satz 2 LStR). In diesen Fällen hat also der **ausländische Arbeitgeber** als Schuldner der Vergütung den besonderen Steuerabzug nach § 50a Abs. 2 EStG vorzunehmen.

Arzt

1. Allgemeines

Ärzte erzielen Einkünfte aus **selbstständiger** Arbeit, wenn sie eine eigene Praxis haben.

nein nein

Die Betriebsärzte, die Knappschaftsärzte, die nicht voll beschäftigten Hilfsärzte bei den Gesundheitsämtern, die Vertragsärzte und die Vertragstierärzte der Bundeswehr, die Vertrauensärzte der Deutschen Bahn AG und andere Vertragsärzte in ähnlichen Fällen haben in der Regel neben der bezeichneten vertraglichen Tätigkeit eine eigene Praxis. Die Vergütungen aus dem Vertragsverhältnis gehören deshalb regelmäßig zu den Einkünften aus selbstständiger Arbeit.

nein nein

Das Gleiche gilt, wenn die bezeichneten Ärzte keine eigene Praxis ausüben, es sei denn, dass besondere Umstände vorliegen, die für die Annahme einer nichtselbstständigen Tätigkeit sprechen.

nein nein

Ärzte können aber auch Arbeitnehmer sein, wenn sie z. B. im Beamtenverhältnis stehen (z. B. beim Gesundheitsamt) oder in einem Krankenhaus **angestellt** sind. Darüber hinaus können Ärzte „gemischte Tätigkeiten“ ausüben, wenn ein Chefarzt z. B. nebenher privat liquidieren darf (vgl. das Stichwort „Liquidationspool“). Bei einem angestellten Chefarzt gehören allerdings auch die Einnahmen aus einem ihm eingeräumten Liquidationsrecht für die gesondert berechneten wahlärztlichen Leistungen zum Arbeitslohn, wenn die wahlärztlichen Leistungen innerhalb des Arbeitsverhältnisses erbracht werden (BFH-Urteil vom 5.10.2005, BStBl. 2006 II S. 94; vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Liquidationsrecht“).

ja ja

¹⁾ BMF-Schreiben vom 18.4.2019 (BStBl. I S. 461). Das BMF-Schreiben ist als Anlage 7 zu H 19.3 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

A

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

2. Gutachtertätigkeit von Klinikärzten

Bei einer Nebentätigkeit für den Arbeitgeber liegt steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor, wenn dem Arbeitnehmer aus seinem Hauptarbeitsverhältnis Nebenpflichten obliegen, deren Erfüllung der Arbeitgeber erwarten darf. Das gilt unabhängig davon, ob der Arbeitsvertrag ausdrücklich eine entsprechende Regelung enthält. Ebenso spielt es keine Rolle, dass der Arbeitgeber die zusätzlichen Leistungen besonders vergüten muss (siehe auch die Erläuterungen unter dem Stichwort „Liquidationspool“).

ja ja

Erstellen **Chefärzte** Gutachten für dem Klinikbetrieb nicht zugehörige Dritte (z. B. Gerichte, Staatsanwaltschaften, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften), führt die Vergütung zu Arbeitslohn, wenn die Gutachteraufträge dem Chefarzt nicht direkt zugehen, sondern über die Klinik an ihn weitergereicht werden und auch die Abrechnung der gutachterlichen Tätigkeit unter Mitwirkung der Klinik erfolgt. Hingegen sind Anhaltspunkte für Einkünfte aus selbstständiger Arbeit gegeben, wenn der Chefarzt dem Krankenhaus ein Entgelt für die Benutzung der zur Erstellung der Gutachten notwendigen Krankenhauseinrichtungen zahlt oder der Chefarzt selbst die Gutachten in seinem Namen und mit eigenem Briefkopf unterschreibt.

Bei **Assistenzärzten** enthalten die Tarifverträge oder auch die Einzelarbeitsverträge häufig eine Pflicht zur Erstellung der Gutachten; dies gilt insbesondere bei Universitätskliniken. Eine solche Verpflichtung spricht dafür, dass das Erstellen des Gutachtens im Rahmen des Dienstverhältnisses erfolgt. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden darf. Zu prüfen ist allerdings auch, inwiefern auch für die Gutachtertätigkeit der Assistenzärzte eine Weisungsabhängigkeit besteht. Die vorstehenden Ausführungen gelten entsprechend, wenn die Erstellung des Gutachtens durch den Assistenzarzt im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des Chefarztes erfolgt, der sich der Hilfe des Assistenzarztes bedient, wenn tarifvertraglich oder arbeitsvertraglich eine Pflicht der Assistenzärzte zur Gutachternstellung besteht und diese Pflicht sich auch auf die Erstellung von Gutachten im Rahmen der Nebentätigkeit des Chefarztes erstreckt.

ja ja

Bei **Fachärzten** ist die Erstellung von Gutachten Bestandteil der Facharztausbildung. Die Vergabe von angeforderten Gutachten an die Facharzt kandidaten durch die zuständigen Chefärzte erfolgt regelmäßig im Rahmen des Dienstverhältnisses. Die den Facharzt kandidaten aus der Erstellung dieser Gutachten zufließenden Einnahmen gehören zum steuerpflichtigen Arbeitslohn, da sie im Rahmen des Dienstverhältnisses erzielt werden.¹⁾

ja ja

Arztvertreter

Die Vertretung eines frei praktizierenden Arztes (Urlaub, Krankheit) wird selbstständig ausgeübt, es sei denn, dass ausdrücklich mit allen Konsequenzen ein Arbeitsverhältnis vereinbart wird (BFH-Urteil vom 10. 4. 1953, BStBl. III S. 142).

nein nein

Etwas anderes gilt für die Vertretungstätigkeit eines im Hauptberuf nichtselbstständigen Oberarztes eines Krankenhauses bei der Behandlung der Privatpatienten des Chefarztes. Der Oberarzt wird auch insoweit als Arbeitnehmer tätig (BFH-Urteil vom 11. 11. 1971, BStBl. 1972 II S. 213), denn die Mitarbeit im Liquidationsbereich des Chefarztes gehört im Allgemeinen ohnehin zu seinen Obliegenheiten aus dem mit dem Krankenhaus bestehenden Dienstverhältnis (vgl. auch das Stichwort „Liquidationspool“). Ist dies nicht der Fall, sondern stellt die Mitarbeit eine Nebentätigkeit des Oberarztes dar, wird diese aufgrund der Eingliederung in den privatärztlichen Behand-

lungsbereich des Chefarztes ebenfalls nichtselbstständig ausgeübt. Zum Chefarzt besteht in diesem Fall ein zweites Dienstverhältnis, das eine ELStAM-Anmeldung für ein zweites Dienstverhältnis erfordert (Anwendung der Steuerklasse VI).

ja ja

AStA-Mitglieder

Der Bundesfinanzhof hatte darüber zu entscheiden, ob die nach dem Hochschulrecht als rechtsfähige Körperschaft des öffentlichen Rechts behandelte **Studentenschaft** einer **Universität Arbeitgeber** und die für sie tätigen Organe, der AStA (= Allgemeiner Studentenausschuss) sowie die dafür handelnden Personen (**Vorsitzende und Referenten des AStA**), **Arbeitnehmer** sein können.

Im Streitfall zahlte die Studentenschaft (= Klägerin) an die Vorsitzenden und Referenten des Allgemeinen Studentenausschusses (AStA) für deren Tätigkeit monatliche Aufwandsentschädigungen, ohne hierfür Lohnsteuer einzubehalten. Das Finanzamt sah die Aufwandsentschädigungen als steuerpflichtigen Arbeitslohn an und nahm die Klägerin für Lohnsteuer in Haftung. Der Bundesfinanzhof hat diese Vorgehensweise bestätigt (BFH-Urteil vom 22.7.2008, BStBl. II S. 981). Als entscheidend sah er an, dass die AStA-Mitglieder als Teil des Organs AStA die Studentenschaft nach außen vertreten und vom Studentenparlament gewählt werden. Der AStA führt die Beschlüsse des Studentenparlaments aus und ist ihm gegenüber in allen grundlegenden Fragen weisungsgebunden und verantwortlich. Als Exekutivorgan der Studentenschaft ist der AStA durchaus mit der Bundesregierung oder einer Landesregierung vergleichbar, in deren Bereich es etwa für Bundeskanzler, Ministerpräsidenten und Minister unbestritten ist, dass sie steuerlich als Arbeitnehmer gelten.

Werden die Aufwandsentschädigungen nicht für Verdienstausfall oder Zeitverlust gezahlt und sind sie dazu bestimmt, steuerlich als Werbungskosten anzuerkennende Aufwendungen abzugelten, kommt eine **Steuerfreiheit bis zu 250 € monatlich** in Betracht.²⁾ Lediglich ein diesen Höchstbetrag ggf. übersteigender Betrag ist dem Lohnsteuerabzug zu unterwerfen (vgl. „Aufwandsentschädigungen aus öffentlichen Kassen“ unter Nr. 3).

Aufbewahrung des Lohnkontos

1. Lohnsteuer

Das Lohnkonto (vgl. dieses Stichwort) und die dazugehörigen Belege sind gemäß § 41 Abs. 1 Satz 9 EStG bis zum Ablauf des sechsten Kalenderjahres, das auf die zuletzt eingetragene Lohnzahlung folgt, aufzubewahren (das Lohnkonto 2024 also bis Ende des Jahres 2030). Die längere Aufbewahrungsfrist z. B. für Buchungsbelege von zehn Jahren in § 147 Abs. 3 AO steht dem nicht entgegen, da § 41 Abs. 1 Satz 9 EStG als „lex specialis“ (= Spezialregelung) der Regelung in § 147 Abs. 3 AO vorgeht.

2. Sozialversicherung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für jeden Beschäftigten, getrennt nach Kalenderjahren, Entgeltunterlagen in deutscher Sprache zu führen. Auch für Teilzeitbeschäftigte, Aushilfskräfte, Pauschalbesteuerte usw. müssen Entgelt-

1) Kurzinformation des Finanzministeriums Schleswig-Holstein vom 7.12.2012 VI 302 – S 2246 – 225. Die Kurzinformation ist als Anlage 2 zu H 19.2 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.
2) Erlass des Finanzministeriums Baden-Württemberg vom 8.9.2022 (Az.: FM 3 – S 2337 – 5/8). Der Erlass ist als Anlage 8 zu H 19.0 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

unterlagen vorhanden sein. Die Entgeltunterlagen sind bis zum Ablauf des auf die letzte Betriebsprüfung des Rentenversicherungsträgers folgenden Kalenderjahres aufzubewahren (§ 28f Abs. 1 SGB IV). Das gilt nicht für Beschäftigte in privaten Haushalten.

Die vom Arbeitgeber erstellten Beitragsabrechnungen und der Einzugsstelle übermittelten Beitragsnachweise sind ebenfalls bis zu diesem Zeitpunkt aufzubewahren bzw. zu speichern.

Aufmerksamkeiten

Wichtiges auf einen Blick:

Die Freigrenze für steuer- und beitragsfreie Aufmerksamkeiten anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses beträgt auch ab 1.1.2024 unverändert **60 €**. Die Zuwendung muss allerdings an den **Arbeitnehmer** oder einen in seinem **Haushalt lebenden Angehörigen** i. S. d. § 15 AO erfolgen (R 19.6 Abs. 1 Satz 2 LStR).

Die Frage, ob bestimmte Zuwendungen des Arbeitgebers, die allgemein als „Aufmerksamkeit“ angesehen werden, begrifflich überhaupt zum Arbeitslohn gehören, ist beim Stichwort „Annehmlichkeiten“ erläutert. Für die Aufmerksamkeiten im engeren Sinne gilt Folgendes:

Aufmerksamkeiten sind **Sachzuwendungen** des Arbeitgebers von geringem Wert (Blumen, Buch, CD/DVD), die dem Arbeitnehmer oder einem in seinem Haushalt lebenden Angehörigen i. S. d. § 15 AO anlässlich eines **besonderen persönlichen Ereignisses** im privaten Bereich (z. B. Geburtstag, Hochzeit oder Geburt eines Kindes) oder beruflichen Bereich (z. B. Jubiläum, bestandene Prüfung) gegeben werden. Aufmerksamkeiten sind steuer- und beitragsfrei, wenn der Wert der Sachzuwendung **60 €** einschließlich Umsatzsteuer nicht übersteigt (R 19.6 Abs. 1 Satz 2 LStR).

nein nein

Beispiel A

Der Arbeitgeber schenkt seiner Sekretärin zum Geburtstag im April 2024 einen Blumenstrauß im Wert von 30 €.

Es handelt sich um eine steuer- und beitragsfreie Aufmerksamkeit, da der Wert dieser Sachzuwendung 60 € nicht übersteigt.

Beispiel B

Wie Beispiel A. Die Sekretärin erhält allerdings von ihrem Arbeitgeber zum Geburtstag einen Geschenkgutschein für ein Musikgeschäft über 50 € (ein Eintausch des Gutscheins in Geld ist ausgeschlossen).

Es handelt sich auch in diesem Fall um eine steuer- und beitragsfreie Aufmerksamkeit, da der Wert der Sachzuwendung 60 € nicht übersteigt. Zur Abgrenzung von Sachlohn (Sachbezug) und Barlohn bei Gutscheinen vgl. auch die Erläuterungen beim Stichwort „Warengutscheine“.

Beispiel C

Die Auszubildenden erhalten von ihrem Arbeitgeber nach bestandener Abschlussprüfung jeweils Buchgeschenke im Wert von 45 €.

Es handelt sich um eine steuer- und beitragsfreie Aufmerksamkeit, da der Wert der Sachzuwendung 60 € nicht übersteigt. Unmaßgeblich ist, dass das besondere persönliche Ereignis im beruflichen Bereich eingetreten ist.

Beispiel D

Anlässlich der Erstkommunion erhält das Kind des Arbeitnehmers A von dessen Arbeitgeber ein Buchgeschenk im Wert von 30 €.

Da das Kind zum Haushalt des Arbeitnehmers A gehört, handelt sich um eine steuer- und beitragsfreie Aufmerksamkeit, da der Wert der Sachzuwendung 60 € nicht übersteigt.

Beispiel E

Anlässlich ihrer Silberhochzeit erhalten die Eltern des Arbeitnehmers A von dessen Arbeitgeber einen Blumenstrauß im Wert von 35 €.

Da die Eltern nicht zum Haushalt des Arbeitnehmers A gehören, handelt es sich nicht um eine steuer- und beitragsfreie Aufmerksamkeit.

Anlässlich **eines** besonderen persönlichen Ereignisses kann die **Freigrenze von 60 €** für Aufmerksamkeiten **einmal** genutzt werden, nicht jedoch mehrfach für den Arbeitnehmer und dessen Angehörige.

Beispiel F

Anlässlich der Geburt eines Kindes kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, dessen Ehegatten **oder** dem Kind eine Sachzuwendung bis 60 € zukommen lassen. Es ist nicht möglich, die Freigrenze für Aufmerksamkeiten in Höhe von 60 € für Sachzuwendungen in diesem Fall dreimal in Anspruch zu nehmen.

Sollten allerdings beide Ehegatten bei diesem Arbeitgeber beschäftigt sein, kann die Freigrenze für Aufmerksamkeiten in Höhe von 60 € für Sachzuwendungen für das jeweilige Ereignis zweimal in Anspruch genommen werden.

Übersteigt der Wert der Sachzuwendung die Freigrenze von 60 €, ist die Zuwendung **in vollem Umfang** steuer- und beitragspflichtig (also nicht nur der übersteigende Betrag).

ja ja

Beispiel G

Wie Beispiel A. Die Sekretärin erhält von ihrem Arbeitgeber zum Geburtstag im April 2024 einen Bildband über die USA im Wert von 80 €.

Die Sachzuwendung ist in vollem Umfang steuer- und beitragspflichtig, da der Wert der Sachzuwendung die Freigrenze von 60 € übersteigt. Die Sachzuwendung führt in Höhe von 76,80 € zu steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn (96 % von 80 € = 76,80 €; vgl. zur Bewertung der Sachzuwendung die Erläuterungen beim Stichwort „Sachbezüge“ besonders unter Nr. 3 Buchstaben b und c). Der Arbeitgeber ist aus dem Kauf des Bildbandes nicht zum Vorsteuerabzug berechtigt. Gleichzeitig unterliegt die Sachzuwendung an den Arbeitnehmer nicht der Umsatzsteuer (vgl. das Stichwort „Umsatzsteuerpflicht bei Sachbezügen“ unter Nr. 1 Buchstabe a).

U. a. bei **zweckgebundenen Geldleistungen und nachträglichen Kostenerstattungen** liegt **Barlohn** und kein Sachlohn vor.

ja ja

Beispiel H

A darf sich anlässlich ihres Geburtstags in einer Buchhandlung Bücher im Wert von bis zu 55 € selbst aussuchen. Den Betrag erhält sie anschließend von ihrem Arbeitgeber gegen Vorlage der Quittung erstattet.

Nachträgliche Kostenerstattungen sind ebenso wie zweckgebundene Geldzuwendungen Barlohn und keine Sachzuwendung. Die Erstattung des Betrags durch den Arbeitgeber an A ist daher steuer- und beitragspflichtig.

Bei der Freigrenze von 60 € handelt es sich **nicht um einen Jahresbetrag**, sondern um eine Regelung, die in Abhängigkeit von den Gegebenheiten unter Umständen mehrfach im Jahr oder gar mehrfach in einem Monat ausgeschöpft werden kann (z. B. Sachgeschenke zum Namenstag, Geburtstag, zur Verlobung oder zur Einschulung des Kindes).

Beispiel I

Eine Arbeitnehmerin hat im Mai 2024 Geburtstag sowie 10-jähriges Dienstjubiläum. Sie erhält von ihrem Arbeitgeber zum Geburtstag einen Blumenstrauß und zum Dienstjubiläum ein Buchgeschenk im Wert von jeweils 35 €.

Bei beiden Sachzuwendungen handelt es sich um eine steuer- und beitragsfreie Aufmerksamkeit, da der Wert der einzelnen Sachzuwendung 60 € nicht übersteigt. Unmaßgeblich ist, dass der Wert der beiden Sachzuwendungen im Mai 2024 zusammen den Wert von 60 € übersteigt. Maßgebend ist stets der Wert der einzelnen Sachzuwendung anlässlich des jeweiligen besonderen persönlichen Ereignisses.

Eine **Gehaltsumwandlung** des Arbeitnehmers zugunsten von Aufmerksamkeiten (dies sind ja Leistungen im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers) erkennt die Finanzverwaltung **nicht** an. Der steuer- und sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitslohn ändert sich daher in diesem Fall nicht (vgl. auch das Stichwort „Gehaltsumwandlung“ unter Nr. 2 Buchstabe a).

Beispiel K

Der Arbeitnehmer hat im Mai 2024 Geburtstag. Zugunsten eines Sachgeschenke vereinbart er mit dem Arbeitgeber im April 2024 seinen Bruttoarbeitslohn für Mai von 3000 € auf 2940 € herabzusetzen.

Die Gehaltsumwandlung wird von der Finanzverwaltung nicht anerkannt. Der steuer- und sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitslohn des Arbeitnehmers beträgt auch für den Monat Mai 2024 unverändert 3000 €.

Erhält der Arbeitnehmer anlässlich seines Geburtstags im Mai 2024 von seinem Arbeitgeber ein Sachgeschenk im Wert von bis zu 60 €,

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

Lohn- Sozial-
steuer- versich.-
pflichtig pflichtig

handelt es sich um eine steuer- und beitragsfreie Aufmerksamkeit (R 19.6 Abs. 1 Satz 2 LStR).

Ist Steuerpflicht gegeben, ist der Gesamtwert des Geschenks als „sonstiger Bezug“ (vgl. dieses Stichwort) der Besteuerung zu unterwerfen. Es ist der **objektive Wert maßgebend** und nicht etwa der Wert, den der Beschenkte dem Geschenk beimisst; deshalb ist dieser objektive Wert auch dann anzusetzen, wenn der subjektive Wert geringer scheint, z. B., weil der Beschenkte für das Geschenk keine Verwendungsmöglichkeit hat oder weil es seinem persönlichen Geschmack nicht entspricht.

Wegen der Möglichkeit der Pauschalierung von Sachgeschenken mit 30 % vgl. „Pauschalierung der Lohnsteuer für Belohnungessen, Incentive-Reisen, VIP-Logen und ähnliche Sachbezüge“.

Neben der Freigrenze von 60 € für Aufmerksamkeiten **aus besonderem persönlichem Anlass** ist die für Sachbezüge ganz allgemein geltende **monatliche 50-Euro-Freigrenze** zu beachten. Hiernach kann der Arbeitgeber **ohne jeden Anlass** einmal im Monat Sachbezüge im Wert von 50 € (einschließlich Umsatzsteuer) zuwenden, z. B. einen Geschenkkorb oder einen Warengutschein (vgl. das Stichwort „Sachbezüge“ besonders unter Nr. 4). Die 60-Euro-Freigrenze für Aufmerksamkeiten aus besonderem Anlass und die 50-Euro-Freigrenze für Sachbezüge ohne besonderen Anlass können in einem Kalendermonat **nebeneinander** angewendet werden.

Beispiel L

Die Arbeitnehmer der Firma A erhalten jeweils am ersten Werktag im Monat einen Benzingutschein (vgl. die Erläuterungen beim Stichwort „Warengutscheine“), durch den die 50-Euro-Freigrenze für Sachbezüge nicht überschritten wird. Daneben erhält der Arbeitnehmer anlässlich seines runden Geburtstags im Juni 2024 zwei CDs im Wert von insgesamt 55 €.

Es handelt sich um eine steuer- und beitragsfreie Aufmerksamkeit, da der Wert der CDs 60 € nicht übersteigt. Unmaßgeblich ist, dass der Arbeitnehmer in diesem Monat auch einen Benzingutschein erhält, auf den die 50-Euro-Freigrenze für Sachbezüge angewendet wurde.

Zum Vorliegen einer Aufmerksamkeit beim **Aufladen** eines privaten **Elektro-Bikes** (hier Pedelec) in der Firma des Arbeitgebers vgl. das Stichwort „Elektro-Bike“ unter Nr. 7.

Zum Vorliegen einer Aufmerksamkeit bei der Gewährung von un belegten Backwaren mit Heißgetränke im Betrieb vgl. das Stichwort „Mahlzeiten“ unter Nr. 3.

Aufrechnung

Die Aufrechnung zu viel einbehaltener Lohnsteuer (z. B. bei rückwirkend günstigeren Lohnsteuerabzugsmerkmalen) bzw. deren Erstattung ist dem Arbeitgeber bereits während des laufenden Kalenderjahres – nicht erst im Lohnsteuer-Jahresausgleich – gestattet. Es darf jedoch nur Lohnsteuer für Lohnzahlungszeiträume des laufenden Kalenderjahres aufgerechnet bzw. erstattet werden, die in den Zeitraum der Gültigkeit der Lohnsteuerabzugsmerkmale fallen und in denen der Arbeitnehmer bei dem aufrechnenden Arbeitgeber beschäftigt war.

Wird der Lohnanspruch des Arbeitnehmers gegen eine Forderung des Arbeitgebers aufgerechnet, ist trotzdem der Lohn im Zeitpunkt der Aufrechnung zugeflossen.

Siehe auch die Stichworte: „Änderung des Lohnsteuerabzugs“, „Erstattung von Lohnsteuer“.

Aufsichtsratsvergütungen

Aufsichtsratsvergütungen gehören regelmäßig zu den Einkünften aus selbständiger Arbeit; sie werden durch Veranlagung zur Einkommensteuer erfasst.

ja ja

nein nein

Lediglich Aufsichtsratsvergütungen, die Bedienstete im öffentlichen Dienst für eine auf Vorschlag oder Veranlassung ihres Dienstvorgesetzten übernommene Nebentätigkeit im Aufsichtsrat eines Unternehmens erhalten, gehören zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit. Sie werden – ohne Lohnsteuerabzug – bei der Veranlagung des Arbeitnehmers zur Einkommensteuer erfasst. Ein an den Dienstherrn abzuführender Teil an der Aufsichtsratsvergütung ist im Zeitpunkt der Abführung – also ggf. im Folgejahr – als negative Einnahmen zu berücksichtigen.¹⁾

ja nein

Aufstockungsbeträge

Zur Steuerfreiheit der Aufstockungsbeträge nach dem Altersteilzeitgesetz siehe das Stichwort „Altersteilzeit“ unter Nr. 6.

Aufwandsentschädigungen an private Arbeitnehmer

Der Begriff „Aufwandsentschädigung“ ist ausschließlich auf Arbeitnehmer anwendbar, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind. Denn nur dort handelt es sich um Zahlungen aus einer **öffentlichen Kasse**. Werden Arbeitnehmern, die bei privaten Arbeitgebern beschäftigt sind, ohne Einzelnachweis **pauschale** Aufwandsentschädigungen gezahlt (z. B. für den Besuch von Fortbildungskursen, für die Benutzung eigener Kraftfahrzeuge für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, zur Abgeltung etwaiger Repräsentationskosten, für Aufwendungen im Zusammenhang mit einem häuslichen Telearbeitsplatz), sind diese **stets als steuerpflichtiger Arbeitslohn** zu behandeln.

ja ja

Auf die Bezeichnung, unter der diese Entschädigungen gezahlt werden (z. B. Auslagenersatz, Diäten, Wegegelder, Zehrgelder usw.), kommt es nicht an. Der Arbeitnehmer kann jedoch dem Finanzamt die steuerlich abzugsfähigen Aufwendungen nachweisen und sich hierfür als Lohnsteuerabzugsmerkmal einen Freibetrag für Werbungskosten bilden lassen.

In bestimmten Fällen können jedoch auch private Arbeitgeber bei entsprechendem Nachweis der entstandenen Aufwendungen einen steuerfreien Arbeitgeberersatz aufgrund besonderer **gesetzlicher Regelungen** leisten. Vgl. die Stichworte: Auslagenersatz, Auslösungen, Doppelte Haushaltsführung, Durchlaufende Gelder, Fehlgeldentschädigungen, Fortbildungskosten, Heimarbeiterzuschläge, Reisekosten bei Auswärtstätigkeiten, Studiengebühren, Umzugskosten, Werkzeuggeld.

Aufwandsentschädigungen aus öffentlichen Kassen

Gliederung:

1. Allgemeines
2. Aufwandsentschädigungen aus einer Bundes- oder Landeskasse (§ 3 Nr. 12 Satz 1 EStG)
3. Aufwandsentschädigungen anderer öffentlich-rechtlicher Körperschaften (§ 3 Nr. 12 Satz 2 EStG)
4. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Aufwandsentschädigungen

1) Verfügung der OFD Frankfurt am Main vom 23.9.2013 (Az.: S 2337 A-26 – St 211). Die Verfügung ist als Anlage 3 zu H 19.2 LStR im **Steuerhandbuch für das Lohnbüro 2024** abgedruckt, das im selben Verlag erschienen ist.