



## 1. KKH - Schulungsseminar 2007

Rechtsstand 2006

in Zusammenarbeit mit der



**Die Kaufmännische**  
Gesundheit intelligent versichern

# Inhalt

• <u>Geringfügig entlohnte Beschäftigungen als Alternative zur Teil-/Vollzeitbeschäftigung</u>	<u>3</u>
<u>1. Geringfügig entlohnte Beschäftigungen</u>	<u>3</u>
<u>1.1. Allgemeines</u>	<u>3</u>
<u>1.2. Definition</u>	<u>3</u>
<u>1.3. Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts</u>	<u>4</u>
<u>1.4. Gelegentliches Überschreiten der 400,00 Euro-Grenze</u>	<u>4</u>
<u>1.5. Auswirkungen von steuerfreiem und pauschal versteuertem Arbeitslohn auf die 400 Euro-Grenze</u>	<u>5</u>
<u>1.5.1. Steuerfreier Arbeitslohn</u>	<u>5</u>
<u>1.5.2. Pauschal versteuerter Arbeitslohn</u>	<u>5</u>
<u>1.6. Mehrere geringfügige Beschäftigungen nebeneinander</u>	<u>5</u>
<u>1.7. Eintritt der Versicherungspflicht</u>	<u>6</u>
<u>1.8. Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung</u>	<u>6</u>
<u>1.9. Berechnungsgrundlage für die Pauschalbeiträge</u>	<u>7</u>
<u>1.10. Zahlungspflicht für Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung</u>	<u>7</u>
<u>1.10.1. Krankenversicherung</u>	<u>7</u>
<u>1.10.2. Rentenversicherung</u>	<u>7</u>
<u>1.11. Wahl der Rentenversicherungspflicht</u>	<u>8</u>
<u>1.12. Pauschale Steuern</u>	<u>8</u>
<u>1.12.1. Pauschalsteuer in Höhe von 2%</u>	<u>8</u>
<u>1.12.2. Besteuerung nach der Lohnsteuerkarte</u>	<u>9</u>
<u>1.13. Abführen der Beiträge</u>	<u>9</u>
<u>2. Kurzfristige Beschäftigungen</u>	<u>9</u>
<u>2.1. Kurzfristige Beschäftigung in der Sozialversicherung</u>	<u>9</u>
<u>2.2. Kurzfristige Beschäftigung im Steuerrecht</u>	<u>10</u>
<u>3. Midi-Jobs (Beschäftigung im Rahmen der Gleitzone)</u>	<u>11</u>
<u>3.1. Definition</u>	<u>11</u>
<u>3.2. Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts</u>	<u>12</u>
<u>3.3. Ausübung mehrerer Beschäftigungen</u>	<u>13</u>
<u>3.4. Beitragsberechnung in der Gleitzone</u>	<u>13</u>
<u>3.5. Ermittlung des beitragspflichtigen Entgelts</u>	<u>14</u>
<u>3.6. Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz</u>	<u>14</u>
<u>3.7. Krankenversicherung: Keine negativen Auswirkungen</u>	<u>14</u>
<u>3.8. Rentenversicherung: Reduzierte Anwartschaften</u>	<u>14</u>
<u>3.9. Arbeitslosenversicherung: Keine negativen Auswirkungen</u>	<u>15</u>
<u>3.10. Steuerliche Behandlung der Gleitzone</u>	<u>15</u>

4. Gegenüberstellung beider Beschäftigungsformen	15
4.1. Allgemeines	15
4.2. Wechsel vom Mini-Job zum Gleitzone-Job	15
• Schon den richtigen Umlagesatz für 2007 gewählt?	22
1. Allgemeines	22
1.1. U1 für Arbeitsunfähigkeit etc.	22
1.2. U2 Mutterschutz	22
1.3. Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit	23
1.4. Regelungen bei Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld	23
1.5. Bemessungsgrundlagen für die Umlagen	22
1.5.1. U1	23
1.5.2. U2	24
1.6. Sonderregelungen bei geringfügiger Beschäftigung	24
1.6.1. Umlagesatz U1	24
1.6.2. Umlagesatz U2	24
1.7. Möglicher Gestaltungsspielraum	24
1.8. Die Umlagesätze verschiedener Krankenkassen	25
• Sind Gestaltungsformen wie betriebliche Altersversorgung, Fahrtkostenzuschüsse oder ein Zuschuss zum privaten Internetzugang bei der Entlohnung Ihrer Mitarbeiter möglich?	26
1. Allgemeines	26
2. Steuerfreier Arbeitslohn in ABC-Form	26
2.1. Arbeitessen	26
2.2. BahnCard	26
2.3. Betriebsveranstaltung	26
2.4. Direktversicherung	28
2.5. Fahrtkostenzuschüsse	28
2.6. Kindergartenzuschüsse	29
2.7. Pensionsfonds und Pensionskassen	29
2.8. Personalcomputer (PC)	30
2.9. Sachzuwendungen	31
2.10. Telefonkosten für ein Telefon in der Wohnung	31
2.11. Umzugskosten	32
2.12. Zulagen	32

## Ist eine geringfügige Beschäftigung wirklich die günstige Alternative zu einer Teil-/Vollzeitbeschäftigung in Ihrem Unternehmen?

---

Seit dem 01.07.2006 sind die Pauschalbeiträge für geringfügig Beschäftigte zur Kranken- und Rentenversicherung deutlich angehoben worden. Zur Krankenversicherung sind statt bisher 11% nun 13% Pauschalbeitrag zu zahlen. Zur Rentenversicherung hat sich der Pauschalbeitrag von 12% auf 15% erhöht. Bei gleich bleibender Pauschalsteuer von 2% beträgt die Gesamtbelastung des Arbeitgebers statt vormals 25% seit dem 01.07.2006 nun 30%.

Viele Arbeitgeber stehen somit vor der Frage, ob die bisherige Beschäftigung von Mini-Jobbern künftig noch rentabel ist. Es stellt sich die Frage nach Alternativen, beispielsweise nach einem Wechsel in die so genannte Gleitzone (Midi-Jobs).

### 1. Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

#### 1.1. Allgemeines

Hinter dem Begriff "geringfügige Beschäftigung" verbergen sich grundsätzlich zunächst 2 Arten von Beschäftigungen. Eine Beschäftigung kann zum einen wegen der Höhe des monatlichen Entgelts (geringfügig entlohnte Beschäftigung) und zum anderen wegen ihrer Dauer (kurzfristige Beschäftigung) geringfügig sein.

Im allgemeinen Sprachgebrauch werden die geringfügig entlohnten Beschäftigungen auch als 400,00 Euro-Jobs bzw. Mini-Jobs bezeichnet. Kurzfristige Beschäftigungen sind dagegen die eigentlich klassischen Aushilfstätigkeiten (z. B. Urlaubs- oder Krankheitsvertretung). Sowohl für die geringfügig entlohnten als auch für die kurzfristigen Beschäftigungen gilt, dass sie zunächst grundsätzlich in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungsfrei sind.

#### 1.2. Definition

Erkennungsmerkmal einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist die Höhe des Entgeltes. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt demnach vor, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt 400,00 Euro im Monat nicht übersteigt.

##### *Beispiel*

*Ein Arbeitnehmer übt seit dem 01.07.2006 bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 16 Stunden eine Beschäftigung für ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 300,00 Euro aus.*

*Weil das Arbeitsentgelt im Monat nicht mehr als 400,00 Euro beträgt, handelt es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, die in allen Sozialversicherungszweigen versicherungsfrei ist. Die wöchentliche Arbeitszeit spielt bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung keine Rolle mehr.*

Die früher geltende 15-Stunden-Wochengrenze spielt zwar seit dem 01.04.2003 keine Rolle mehr, gleichwohl verlangen die Sozialversicherungsträger nach wie vor den Nachweis über die regelmäßige Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, um die Zusammensetzung des Entgeltes (z. B. Stundenlohn) ermitteln zu können.

### 1.3. Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts

Bei der Prüfung der Frage, ob das monatliche Arbeitsentgelt die 400,00 Euro-Grenze übersteigt, muss immer das regelmäßige Arbeitsentgelt berücksichtigt werden. Das ist mindestens das Arbeitsentgelt, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat, z. B. aufgrund

- eines Tarifvertrags,
- einer Betriebsvereinbarung oder
- des geschlossenen Arbeitsvertrags.

Werden im Rahmen des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses Sonderzuwendungen (Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) gezahlt, müssen auch diese bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts berücksichtigt werden.

**Beispiel**

*Ein Arbeitnehmer erhält ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 385,00 Euro. Zusätzlich erhält er jeweils im November eines Jahres ein Weihnachtsgeld in Höhe von 300,00 Euro. Die Prüfung, ob das regelmäßige Arbeitsentgelt die 400,00 Euro-Grenze übersteigt, ist wie folgt vorzunehmen:*

Art des Arbeitentgelts	Summe in €
Regelmäßiges Arbeitsentgelt <b>385,00 €</b> × 12 Monate =	4.620,00
Weihnachtsgeld im November	300,00
<b>Jahresarbeitsentgelt</b>	<b>4.920,00</b>
<b>Durchschnittliches Monatsentgelt 4.920,00 € : 12 Monate =</b>	<b>410,00</b>

*Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt beträgt 410,00 Euro und übersteigt damit die 400,00 Euro-Grenze. Somit besteht in allen Sozialversicherungszweigen Versicherungspflicht, da keine geringfügige Beschäftigung mehr vorliegt.*

### 1.4. Gelegentliches Überschreiten der 400,00 Euro-Grenze

Kommt es im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung zu einem gelegentlichen Überschreiten der 400,00 Euro-Grenze, führt dies nicht sofort zur Versicherungspflicht. Dies darf allerdings höchstens zweimal pro Jahr vorkommen. Wichtig ist ebenfalls, dass es sich um ein unvorhergesehenes Überschreiten der 400,00 Euro-Grenze handeln muss. Davon ist z. B. bei einer Krankheitsvertretung auszugehen. Eine Urlaubsvertretung dagegen zählt nicht dazu, da der Urlaub in aller Regel vorher geplant ist.

**Beispiel**

*Ein Arbeitnehmer übt eine geringfügige Beschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 350,00 Euro aus. Im Mai und Juni bittet ihn sein Arbeitgeber wider Erwarten, zusätzlich eine Krankheitsvertretung zu übernehmen. In diesen Monaten steigt sein Arbeitsentgelt auf 550,00 Euro. Auch in den Monaten Mai und Juni ist der Arbeitnehmer als versicherungsfrei zu behandeln, weil es sich bei der Krankheitsvertretung um ein gelegentliches und unvorhergesehenes Überschreiten der 400,00 Euro-Grenze handelt und diese nicht mehr als zwei Monate andauert.*

## 1.5. Auswirkungen von steuerfreiem und pauschal versteuertem Arbeitslohn auf die 400 Euro-Grenze

### 1.5.1. Steuerfreier Arbeitslohn

Bei der Prüfung der 400,00 Euro-Grenze bleibt steuerfreier Arbeitslohn außer Betracht, wenn die Steuerfreiheit auch Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auslöst. Daher bleiben bei der Prüfung der 400,00 Euro-Grenze z. B. außer Betracht:

- steuer- und beitragsfreier Arbeitslohn (Kindergartenzuschüsse, Rabattpflichtbetrag, Sachbezüge bis 44,00 Euro, Zuschläge für Sonntags- Feiertags- und Nachtarbeit);
- Beiträge zu Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds;
- steuer- und beitragsfreie Übungsleiterpauschale in Höhe von 154,00 Euro monatlich.

#### *Beispiel*

*Ein geringfügig Beschäftigter mit einem Arbeitslohn in Höhe von 400,00 Euro monatlich erhält zusätzlich von seinem Arbeitgeber jeden Monat einen Benzingutschein für 35 Liter Superbenzin. Dieser Warengutschein ist ein Sachbezug, der mit dem üblichen Endpreis am Abgabeort bewertet wird. Solange der Preis für 35 Liter Superbenzin die 44,00 Euro-Grenze für geringwertige Sachbezüge nicht übersteigt, ist der Wert des Warengutscheins steuer- und beitragsfrei und bleibt deshalb bei der Prüfung, ob die 400,00 Euro-Grenze überschritten wird, außer Betracht.*

### 1.5.2. Pauschal versteuerter Arbeitslohn

Bei der Prüfung der 400,00 Euro-Grenze bleibt pauschal besterter Arbeitslohn außer Betracht, wenn die Pauschalierung Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auslöst. Bei der Prüfung der 400,00 Euro-Grenze bleiben somit z. B. außer Betracht:

- Fahrtkostenzuschüsse zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (die pauschal mit 15% versteuert werden);
- Jobtickets für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (die pauschal mit 15% versteuert werden);
- Beiträge zu Direktversicherungen und Gruppenunfallversicherungen (die pauschal mit 20% versteuert werden);
- Übereignung von Computern sowie Arbeitgeberzuschüsse zum privaten Internetzugang (die pauschal mit 25% versteuert werden).

## 1.6. Mehrere geringfügige Beschäftigungen nebeneinander

Übt ein Arbeitnehmer mehrere geringfügige Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern aus, müssen die Arbeitsentgelte aus den einzelnen Beschäftigungen für die Prüfung der Geringfügigkeitsgrenze zusammengerechnet werden. Übersteigt das zusammengerechnete Arbeitsentgelt die 400,00 Euro-Grenze, besteht bei allen Beschäftigungen Sozialversicherungspflicht.

Arbeitnehmer sollten daher bereits bei der Beschäftigungsaufnahme danach befragt werden (und zwar sicherheitshalber schriftlich), ob sie außer dieser Tätigkeit noch weitere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausüben. Der Arbeitnehmer muss den übrigen Arbeitgebern die Beschäftigungsaufnahme sowie die Höhe des erzielten Arbeitsentgelts angeben.

**Beispiel**

Ein Arbeitnehmer arbeitet beim Arbeitgeber A für ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 280,00 Euro. Beim Arbeitgeber B arbeitet er für ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 200,00 Euro.

Beide Beschäftigungen sind einzeln betrachtet eine geringfügige Beschäftigung. Für die Prüfung der Geringfügigkeitsgrenze müssen sie jedoch zusammengerechnet werden. Der Arbeitnehmer erzielt insgesamt somit ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 480,00 Euro, sodass in beiden Beschäftigungen Versicherungspflicht vorliegt.

**WICHTIG!**

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen und kurzfristige Beschäftigungen dürfen dagegen nicht zusammengerechnet werden.

## 1.7. Eintritt der Versicherungspflicht

Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung eines Beschäftigungsverhältnisses erfolgt in aller Regel durch den Arbeitgeber. Dazu müssen bei ihm zahlreiche Daten und Fakten aufgenommen werden. Deshalb sind Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber alle für eine korrekte sozialversicherungsrechtliche Beurteilung notwendigen Angaben zu machen. Dazu gehört insbesondere, dass sie dem Arbeitgeber Auskunft über Vorbeschäftigungen oder über aktuelle weitere Beschäftigungen geben.

Werden Überschneidungen bei geringfügigen Beschäftigungen oder Haupt- und Nebenbeschäftigungen festgestellt, beginnt die Versicherungspflicht in solchen Fällen nicht rückwirkend, sondern immer erst dann, wenn der Sozialversicherungsträger dem Arbeitgeber die Überschneidung schriftlich mitteilt. Der genaue Termin des Beginns der Versicherungspflicht kann der entsprechenden Mitteilung entnommen werden.

Die Regelung gilt aber nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht alle Fakten für die richtige sozialversicherungsrechtliche Beurteilung aufgeklärt hat.

## 1.8. Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung

Für geringfügige Beschäftigungen hat der Arbeitgeber pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen. Die pauschalen Beitragssätze betragen

- zur Krankenversicherung 13% (bis 30.06.2006 11%) und
- zur Rentenversicherung 15% (bis 30.06.2006 12%).

Pauschale Beiträge zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen dagegen nicht an.

## 1.9. Berechnungsgrundlage für die Pauschalbeiträge

Grundlage der Berechnung der pauschalen Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung ist das Arbeitsentgelt aus der geringfügigen Beschäftigung.

### **Beispiel**

*Ein Arbeitnehmer übt beim Arbeitgeber A eine geringfügig entlohnte Beschäftigung für ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 380,00 Euro aus. Die monatliche Beitragsbelastung stellt sich für den Arbeitgeber bis zum 30.06.2006 und seit dem 01.07.2006 wie folgt dar:*

	Bis 30.06.2006		Seit 01.07.2006		Differenz
Krankenversicherung	[11%]	41,80 €	[13%]	49,40 €	7,60 €
Rentenversicherung	[12%]	45,60 €	[15%]	57,00 €	11,40 €
<b>Monatliche Mehrbelastung</b>					<b>19,00 €</b>

Überschreitet das Arbeitsentgelt in einzelnen Monaten die 400,00 Euro-Grenze, beispielsweise weil Urlaubs- oder Weihnachtsgeld gezahlt wird, sind die Pauschalbeiträge auch von dem über 400,00 Euro hinausgehenden Betrag zu berechnen. Gleiches gilt, wenn Arbeitsentgelt nachgezahlt wird oder es zu einem gelegentlichen und unvorhergesehenen Überschreiten der 400,00 Euro-Grenze kommt.

## 1.10. Zahlungspflicht für Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung

### 1.10.1. Krankenversicherung

Die pauschalen Beiträge zur Krankenversicherung sind immer nur dann zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer auch in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Für privat Krankenversicherte entfällt die pauschale Beitragszahlung.

#### **WICHTIG!**

**Die Versicherungsfreiheit aufgrund einer privaten Krankenversicherung muss allerdings durch eine Bescheinigung nachgewiesen werden. Diese ist den Lohnunterlagen des Arbeitnehmers beizufügen.**

### 1.10.2. Rentenversicherung

Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung sind auch dann zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer versicherungsfrei ist, weil

- er eine Altersvollrente bezieht oder
- er eine Beamtenpension oder berufsständische Altersversorgung erhält oder
- er älter als 65 Jahre ist und bis zum 65. Lebensjahr nicht versichert war oder die Rentenversicherungsbeiträge danach erstattet wurden.

## 1.11. Wahl der Rentenversicherungspflicht

Geringfügig Beschäftigte können die Rentenversicherungspflicht wählen und erwerben dadurch die vollen Leistungsansprüche in der Rentenversicherung. Diese Option muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklärt werden. Die Wahl der Rentenversicherungspflicht gilt für die gesamte Dauer der jeweiligen geringfügigen Beschäftigung, für die sie erklärt wird und kann nicht widerrufen werden. Ist die Rentenversicherungspflicht gewählt worden, ist der volle Beitrag zur Rentenversicherung zu zahlen. Hiervon trägt der Arbeitgeber weiterhin den Pauschalbeitrag in Höhe von 15% (bis 30.06.2006 nur 12%) und der geringfügig Beschäftigte den Aufstockungsbetrag in Höhe von 4,9% (seit 01.01.2007 Beitragssatz zur Rentenversicherung 19,9% statt vorher 19,5%). Es gilt allerdings eine Mindestbemessungsgrundlage in Höhe von 155,00 Euro monatlich, so dass mindestens ein Betrag in Höhe von 30,85 Euro (155,00 Euro x 19,9%) zu entrichten ist.

### WICHTIG!

**Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass er die Rentenversicherungspflicht wählen kann. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, kann dies gegebenenfalls zu Schadensersatzforderungen gegen den Arbeitgeber führen, wenn dadurch Einbußen bei der späteren Rentengewährung erfolgen.**

## 1.12. Pauschale Steuern

Auch das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung ist grundsätzlich steuerpflichtig. Die Steuer kann einerseits nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte berechnet werden oder aber mit einem Steuersatz von 2% durch den Arbeitgeber pauschal versteuert werden.

### 1.12.1. Pauschalsteuer in Höhe von 2%

Der Arbeitgeber kann unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte die Lohnsteuer mit einem einheitlichen Pauschalsteuersatz in Höhe von 2% des Arbeitsentgelts erheben (§ 40a Abs. 2 EStG). Diese Pauschalsteuer umfasst auch den Solidaritätszuschlag sowie die Kirchensteuer (unabhängig von der Kirchensteuerpflicht des einzelnen Arbeitnehmers). Der pauschale Steuersatz von 2% ist im Zuge der Abgabenerhöhung für Mini-Jobs seit dem 01.07.2006 unverändert geblieben.

Die Erhebung dieser einheitlichen Pauschalsteuer knüpft allein an die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung als geringfügige Beschäftigung an und kann daher nur erfolgen, wenn (und solange) der Arbeitgeber einen pauschalen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hat. Ob der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung zu entrichten ist, spielt für die steuerliche Beurteilung keine Rolle.

Bei der Prüfung, ob eine geringfügige Beschäftigung vorliegt, ist allein ein monatliches, regelmäßiges Arbeitsentgelt von maximal 400,00 Euro im sozialversicherungsrechtlichen Sinne maßgebend. Steuerfreie Lohnbestandteile, wie z. B. Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge (§ 3b EStG), bleiben deshalb außer Ansatz.

Die Pauschalsteuer von 2% ist nicht in der Lohnsteueranmeldung des Arbeitgebers anzugeben. Die Pauschalsteuer ist gemeinsam mit den Pauschalbeiträgen zur Renten- und Krankenversicherung an die Bundesknappschaft anzumelden und abzuführen. Der Bundesknappschaft obliegt es, die vereinnahmten Beträge an die Sozialversicherungsträger, die Finanzverwaltung und die Kirchen zu verteilen (siehe 1.13.).

Sofern der Arbeitgeber von der Möglichkeit der Abgeltungssteuer Gebrauch macht, ist die Vorlage einer Lohnsteuerkarte des Beschäftigten nicht notwendig.

## 1.12.2. Besteuerung nach der Lohnsteuerkarte

Der Arbeitgeber kann die geringfügige Beschäftigung auch nach Vorlage einer entsprechenden Lohnsteuerkarte versteuern. Legt der Arbeitnehmer eine Lohnsteuerkarte mit der Steuerklasse I, II, III oder IV vor, so entsteht zunächst keinerlei Steuerbelastung, sodass sich für den Arbeitnehmer keine Nachteile ergeben.

Zu beachten ist allerdings, dass in diesem Fall das Arbeitsentgelt aus der geringfügigen Beschäftigung im Rahmen der Veranlagung zur Einkommensteuer anzugeben ist. Werden also noch andere Einkünfte erzielt (durch den Arbeitnehmer selbst oder seinen Ehegatten), kann es zu einer nachträglichen Mehrbelastung kommen.

Nur in den Steuerklassen V und VI entstehen immer steuerliche Abzüge. In diesen Fällen dürfte die Pauschalsteuer - selbst wenn sie auf den Arbeitnehmer überwältzt wird - regelmäßig die günstigere Alternative darstellen.

### **Beispiel**

*Ein Arbeitnehmer arbeitet ab 01.07.2006 als Pförtner. Er erhält dafür 400,00 Euro monatlich. Er hat dem Arbeitgeber eine Lohnsteuerkarte mit der Steuerklasse I vorgelegt, da er keine weiteren Beschäftigungen ausübt.*

*Der Arbeitgeber hat Pauschalabgaben in Höhe von 28% (15% Rentenversicherung und 13% Krankenversicherung) des Arbeitsentgelts (112,00 Euro monatlich) an die Bundesknappschaft zu entrichten. Auf Grund der vorgelegten Lohnsteuerkarte ist die Pauschalsteuer von 2% des Arbeitsentgelts nicht zu entrichten. Bei einem Arbeitslohn von 400,00 Euro monatlich fällt in der Steuerklasse I keine Lohnsteuer an.*

## 1.13. Abführen der Beiträge

Die Pauschalbeiträge sind der Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See im Beitragsnachweis für geringfügig Beschäftigte nachzuweisen. Dies gilt auch für den vom Arbeitnehmer zu entrichtenden Aufstockungsbetrag falls von der Option zur Rentenversicherungspflicht Gebrauch gemacht wurde.

Für die Erhebung der einheitlichen Pauschalsteuer von 2% (siehe Punkt 1.12.1.) ist ebenfalls die Minijob-Zentrale zuständig. Anmeldung und Abführung der Pauschalsteuer sind analog zu den für die Pauschalbeiträge zur Renten- und Krankenversicherung geltenden Vorschriften abzuwickeln. Zu diesem Zweck besteht im Beitragsnachweis für geringfügig Beschäftigte die Möglichkeit, auch die Pauschalsteuer nachzuweisen. Wird hiervon Gebrauch gemacht, ist auch die Steuernummer des Arbeitgebers im Beitragsnachweis anzugeben. Legt der geringfügig Beschäftigte allerdings eine Lohnsteuerkarte vor, nach der sich ein Lohnsteuerabzug ergibt, ist dieser Betrag in der Lohnsteueranmeldung des Arbeitgebers zu erfassen und nicht in dem Beitragsnachweis für die Minijob-Zentrale.

## 2. Kurzfristige Beschäftigungen

### 2.1. Kurzfristige Beschäftigung in der Sozialversicherung

Auch wenn Arbeitnehmer kurzfristig beschäftigt sind, gelten sie sozialversicherungsrechtlich als geringfügig Beschäftigte. Eine kurzfristige Beschäftigung ist in der Sozialversicherung versicherungsfrei. Eine kurzfristige und damit versicherungsfreie Beschäftigung liegt vor, wenn diese von vornherein auf maximal zwei Monate (60 Kalendertage) bzw. auf 50 Arbeitstage befristet ist. Die Befristung kann vertraglich vereinbart sein, sich aber auch aus der Eigenart der Beschäftigung ergeben.

Von dem Zweimonatszeitraum ist stets dann auszugehen, wenn die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Wird die Beschäftigung an weniger als fünf Tagen in der Woche ausgeübt, ist bei der Beurteilung der Kurzfristigkeit immer von 50 Arbeitstagen auszugehen.

Bei der Prüfung, ob der Zeitraum von 2 Monaten oder 50 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie geringfügig entlohnt oder mehr als geringfügig entlohnt sind. Dies gilt auch dann, wenn die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt allerdings nicht mehr vor, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung 400,00 Euro überschreitet.

Sofern im unmittelbaren Anschluss an eine geringfügige „Dauerbeschäftigung“ bei demselben Arbeitgeber eine auf längstens 2 Monate befristete Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von mehr als 400,00 Euro vereinbart wird, geht die Sozialversicherung von der widerlegbaren Vermutung aus, dass es sich um die Fortsetzung der bisherigen „Dauerbeschäftigung“ handelt mit der Folge, dass Versicherungspflicht eintritt.

Überschreitet eine Beschäftigung entgegen der ursprünglichen Erwartung die Zeitdauer von 2 Monaten oder 50 Arbeitstagen, so tritt vom Tage des Überschreitens an Versicherungspflicht ein, es sei denn, dass die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung vorliegen.

## 2.2. Kurzfristige Beschäftigung im Steuerrecht

Auch im Steuerrecht gelten Sonderregelungen für kurzfristig Beschäftigte. Der Arbeitslohn für die kurzfristige Beschäftigung unterliegt grundsätzlich zunächst der Lohnsteuer. Der Arbeitgeber kann aber unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte bei Arbeitnehmern, die nur kurzfristig beschäftigt werden, die Lohnsteuer mit einem Pauschalsteuersatz von 25% erheben (§ 40a Abs. 1 EStG).

Die pauschale Lohnsteuer von 25% (zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) ist vom jeweiligen Arbeitgeber in den Lohnsteueranmeldungen anzugeben. Sie ist nicht an die Bundesknappschaft zu entrichten.

Anders als in den Fällen der geringfügigen Beschäftigung ist die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung, ob eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt oder nicht, für die Lohnsteuer-Pauschalierung ohne Bedeutung.

Auch in Fällen, in denen die Voraussetzungen für eine Lohnsteuerpauschalierung erfüllt sind, kann die Lohnsteuer alternativ nach den individuellen Merkmalen der Lohnsteuerkarte erhoben werden.

### **Beispiel 1**

*Eine Hausfrau übt jedes Jahr im Juli und August eine Aushilfstätigkeit als Verkäuferin aus. Der Monatslohn beträgt 1.800,00 Euro. Die Beschäftigung ist sozialversicherungsfrei, da sie von vornherein auf 2 Monate befristet ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Für den Lohnsteuerabzug muss die Arbeitnehmerin eine Lohnsteuerkarte vorlegen, da ansonsten der Arbeitslohn nach der Steuerklasse VI besteuert wird.*

### **Beispiel 2**

*Eine Hausfrau arbeitet aufgrund eines unbefristeten Vertrages als Bankkauffrau bei einem Geldinstitut jeweils an den letzten 4 Arbeitstagen im Monat gegen ein monatliches Entgelt in Höhe von 500,00 Euro. Die Beschäftigung ist sozialversicherungspflichtig, weil aufgrund der Dauerbeschäftigung keine kurzfristige Beschäftigung vorliegt. Dabei ist unerheblich, dass die für die Kurzfristigkeit maßgebende Zeitdauer von 50 Arbeitstagen im Laufe des Jahres nicht überschritten wird.*

### **Beispiel 3**

*Eine Hausfrau nimmt am 01.12. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin an. Das monatliche Entgelt hierfür beträgt 900,00 Euro. Die Beschäftigung ist befristet bis zum 31.01. des Folgejahres. Die Hausfrau hat im laufenden Kalenderjahr bereits vom 01.08. bis 31.08. eine Beschäftigung ausgeübt. Die am 01.12. aufgenommene Beschäftigung ist sozialversicherungsfrei, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung nicht mehr als 2 Monate beträgt. Die Beschäftigung bleibt auch über den Jahreswechsel sozialversicherungsfrei, weil bei kalenderjahresüberschreitenden Beschäftigungen eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung nicht in Betracht kommt.*

### **Beispiel 4**

*Ein Kraftfahrer übt beim Arbeitgeber A eine Dauerbeschäftigung gegen ein monatliches Entgelt in Höhe von 2.300,00 Euro aus. Am 01.07. nimmt er zusätzlich eine Beschäftigung beim Arbeitgeber B als Kellner auf. Die von vornherein bis zum 31.08. befristet ist. In dieser Beschäftigung erzielt er ein zusätzliches Arbeitsentgelt in Höhe von monatlich 500,00 Euro. Die Beschäftigung beim Arbeitgeber B ist sozialversicherungsfrei, weil sie von vornherein auf nicht mehr als 2 Monate befristet ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird.*

### **Beispiel 5**

*Eine Verkäuferin hat ihre langjährige versicherungspflichtige Beschäftigung aufgrund einer Heirat zum 31.03. aufgegeben. Von diesem Zeitpunkt an war sie nicht mehr berufstätig. Am 01.08. nimmt sie eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin auf, die von vornherein bis zum 31.08. befristet ist. Die Arbeitszeit beträgt täglich 8 Stunden bei einer 5-Tage-Woche und das Arbeitsentgelt beträgt 1.000,00 Euro. Es handelt sich um eine kurzfristige Beschäftigung (nicht mehr als 2 Monate). Bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit bleibt die bis zum 31.03. ausgeübte Beschäftigung außer Betracht, da bei Personen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, nur Beschäftigungszeiten nach dem Ausscheiden angerechnet werden.*

## **3. Midi-Jobs (Beschäftigung im Rahmen der Gleitzone**

### **3.1. Definition**

Während geringfügige Beschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt bis zu 400,00 Euro im Monat versicherungsfrei bleiben, sind Beschäftigungen mit einem monatlichen Arbeitsentgelt in der sich anschließenden Gleitzone von 400,01 Euro bis 800,00 Euro insgesamt sozialversicherungspflichtig. Allerdings muss der Arbeitnehmer nur einen reduzierten Beitragsanteil zur Sozialversicherung zahlen - von ca. 4% bei 400,01 EUR auf den vollen Arbeitnehmerbeitrag von ca. 21% bei 800,00 Euro progressiv ansteigend.

Der Arbeitgeberbeitrag bleibt jedoch gegenüber einer regulären, versicherungspflichtigen Beschäftigung unverändert. Die Berechnung des Arbeitgeberbeitragsanteils ist also von der Gleitzone

regulierung nicht betroffen. Innerhalb dieser Gleitzone wird die sonst übliche hälftige Beitragslastverteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgehoben. Das Verhältnis des Arbeitnehmer-Beitragsanteils steigt mit der Höhe des Arbeitsentgelts langsam zu dem vom Arbeitgeber zu tragenden Beitragsanteil an.

Die Gleitzone

regulierung gilt ausdrücklich nicht, wenn der Arbeitnehmer die jeweilige Beschäftigung im Rahmen seiner Berufsausbildung ausübt. Die sonst übliche Beitragstragung - insbesondere bei Auszubildenden - bleibt also von der Gleitzone

Des Weiteren finden diese Regelungen auch bei Beschäftigten keine Anwendung, für deren Beitragsberechnung fiktive Arbeitsentgelte zugrunde gelegt werden (z. B. bei der Beschäftigung behinderten Menschen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen).

Auch in Fällen der Altersteilzeit in denen lediglich das reduzierte Arbeitsentgelt in die Gleitzone fällt, finden die besonderen Regelungen zur Gleitzone keine Anwendung. Dies gilt auch für Arbeitsentgelte aus Wiedereingliederungsmaßnahmen nach einer Arbeitsunfähigkeit.

### 3.2. Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts

Bei der Frage, ob das Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone liegt, kommt es auf die Regelmäßigkeit an. Soweit ein monatlich gleich bleibendes Arbeitsentgelt gezahlt wird, dürfte die Prüfung grundsätzlich keine Probleme bereiten. Die Sonderzahlungen wie z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld müssen bei der Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts einbezogen werden. Zu berücksichtigen sind hierbei Sonderzahlungen, auf die der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (z. B. durch einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung) oder die mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich gezahlt werden.

#### **Beispiel**

*Ein Arbeitnehmer erhält ein monatlich gleich bleibendes Arbeitsentgelt in Höhe von 600,00 Euro. Darüber hinaus bekommt er laut Arbeitsvertrag im Dezember ein Weihnachtsgeld in Höhe von 300,00 Euro gezahlt.*

Art des Arbeitentgelts	Summe in €
Regelmäßiges Arbeitsentgelt <b>600,00 €</b> × 12 Monate =	7.200,00
Weihnachtsgeld im Dezember	300,00
<b>Jahresarbeitsentgelt</b>	<b>7.500,00</b>
<b>Durchschnittliches Monatsentgelt 7.500,00 € : 12 Monate =</b>	<b>625,00</b>

*Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt beträgt 625,00 Euro (7.500,00 Euro : 12 Monate). Die Regelungen zur Gleitzone finden somit Anwendung.*

Schwieriger wird es, wenn das Arbeitsentgelt von Monat zu Monat schwankt. In diesen Fällen muss das Arbeitsentgelt zukunftsbezogen geschätzt werden. Hier kann auch ein Vergleich mit vorliegenden Erfahrungswerten ähnlicher Arbeitsverhältnisse im Betrieb hilfreich sein.

Sollte sich im Nachhinein herausstellen, dass die ursprüngliche Schätzung nicht mit den tatsächlichen Gegebenheiten übereinstimmt, muss die Entscheidung über die Anwendbarkeit der Gleitzone korrigiert werden. Für die Vergangenheit bleibt es aber bei der ursprünglichen Feststellung. Korrekturen werden also immer nur für die Zukunft vorgenommen.

Die Gleitzone Regelung darf keine Anwendung finden, wenn lediglich ein gezahltes Teilarbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone liegt. Dies ist z. B. bei Beginn oder Ende einer Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats der Fall. Hier würde nur dann ein Fall für die Anwendung der Gleitzone Regelung vorliegen, wenn auch das regelmäßige, volle monatliche Arbeitsentgelt innerhalb der Zone von 400,01 Euro und 800,00 Euro liegt.

Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt in der Gleitzone liegt, bleibt wie bei geringfügig Beschäftigten (siehe 1.5.) steuerfreier Arbeitslohn außer Betracht, wenn die Steuerfreiheit auch Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auslöst. Ebenso bleibt pauschal versteuerter Arbeitslohn bei der Prüfung außer Betracht.

### 3.3. Ausübung mehrerer Beschäftigungen

Übt ein Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungen aus, gelten die besonderen Regelungen zur Gleitzone, wenn das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone liegt. Hierbei werden allerdings nur Arbeitsentgelte aus versicherungspflichtigen Beschäftigungen berücksichtigt. Unberücksichtigt bleiben also z. B. Arbeitsentgelte aus einem versicherungsfreien geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnis.

**Beispiel 1**

*Beschäftigung beim Arbeitgeber A mit einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 350,00 Euro und Beschäftigung beim Arbeitgeber B mit einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 250,00 Euro. Die monatlichen Arbeitsentgelte der beiden geringfügigen Beschäftigungen liegen zwar unterhalb der Gleitzone, da jedoch die Summe der monatlichen Arbeitsentgelte aufgrund der Zusammenrechnung zu versicherungspflichtigen Beschäftigungen führen, finden die Regelungen zur Gleitzone hier Anwendung.*

**Beispiel 2**

*Beschäftigung beim Arbeitgeber A mit einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 750,00 Euro und Beschäftigung beim Arbeitgeber B mit einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 250,00 Euro. Da es sich bei der Beschäftigung bei B um eine „erste“ geringfügige Beschäftigung handelt, erfolgt keine Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte aus beiden Beschäftigungen. Das monatliche Entgelt aus der Beschäftigung bei A liegt demnach weiterhin in der Gleitzone, so dass die besonderen Regelungen hierzu Anwendung finden.*

### 3.4. Beitragsberechnung in der Gleitzone

Für die Beitragsberechnung und -tragung bei Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone gelten in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung besondere Regelungen. Im Ergebnis haben die Arbeitgeber weiterhin ihren normalen Beitragsanteil in den einzelnen Versicherungszweigen zu zahlen. Die Arbeitnehmer dagegen zahlen jedoch nur einen reduzierten Beitragsanteil, der am Beginn der Gleitzone bei 400,01 Euro ca. 4% des tatsächlichen Arbeitsentgelts beträgt und bis zum Ende der Gleitzone bei 800,00 Euro auf den vollen Beitragsanteil (ca. 21% des tatsächlichen Arbeitsentgelts) progressiv ansteigt.

Krankenversicherung	14,20%
Rentenversicherung	19,90%
Arbeitslosenversicherung	4,20%
Pflegeversicherung	1,70%
Umlage	1,50%
<b>Gesamt</b>	<b>41,50%</b>
<b>davon Arbeitgeberanteil</b>	<b>20,75%</b>

Da der Arbeitgeberanteil unverändert bleibt, errechnet er sich stets durch die Anwendung des halben Beitragsatzes auf das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt. Der Arbeitnehmeranteil wird wie folgt ermittelt:

- auf das verminderte Arbeitsentgelt wird der halbe Beitragsatz angewandt;
- der sich ergebende Betrag wird verdoppelt;
- hierzu wird der zusätzliche Arbeitnehmerbeitrag zur Krankenversicherung von 0,9% hinzugezählt;
- außerdem wird bei kinderlosen Arbeitnehmern der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung von 0,25% hinzugezählt;
- vom Ergebnis wird der aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt errechnete Arbeitgeberanteil abgezogen

### 3.5. Ermittlung des beitragspflichtigen Entgelts

Die Gleitzone soll den Arbeitnehmer-Beitragsanteil langsam ansteigen lassen. Zu diesem Zweck wird zunächst eine niedrigere, fiktive Beitragsbemessungsgrundlage ermittelt. Hierzu dient die folgende Formel:

$$F \times 400 + (2 - F) \times (\text{Arbeitsentgelt} - 400)$$

Der Faktor F wird in aller Regel jährlich zum 1. Januar neu angepasst. Es kann unter Umständen aber auch zu Änderungen mitten im Jahresverlauf kommen, z. B. bei einer unterjährigen Änderung des Beitragsatzes zur Pflege-, Renten- oder Arbeitslosenversicherung. Ab dem 01.01.2007 beträgt der Faktor F 0,7673.

### 3.6. Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz

Die Umlagen zum Ausgleichsverfahren für die Aufwendungen der Arbeitgeber bei Krankheit und Mutterschaft sind nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz in Vomhundertsätzen desjenigen Arbeitsentgelts festzusetzen, nach dem auch die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung bemessen werden oder bei Versicherungspflicht zu bemessen wären (Beitragsbemessungsgrundlage). Da in den Gleitzonefällen die reduzierten Arbeitsentgelte (beitragspflichtige Einnahmen) als Beitragsbemessungsgrundlage gelten, wird die Umlage ebenfalls von der reduzierten Beitragsbemessungsgrundlage berechnet.

### 3.7. Krankenversicherung: Keine negativen Auswirkungen

Das reduzierte (fiktive) Arbeitsentgelt bzw. der reduzierte Arbeitnehmerbeitrag zur Krankenversicherung aufgrund einer Beschäftigung in der Gleitzone hat auf die Höhe des Krankengeldanspruchs keinen Einfluss. Bei der Berechnung des Regelentgelts und des Nettoarbeitsentgelts für die Ermittlung der Höhe des Krankengeldes sind die für die Beitragsbemessung und Beitragstragung in der Gleitzone geltenden besonderen Regelungen nicht zu berücksichtigen. In der Konsequenz wird der Berechnung dieser Entgeltersatzleistung nach wie vor das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt zugrunde gelegt.

### 3.8. Rentenversicherung: Reduzierte Anwartschaften

In der Rentenversicherung richtet sich die Höhe der Rentenansprüche nach dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Aufgrund der Reduzierung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts (und daraus folgend des Arbeitnehmer-Beitragsanteils) wird bei Beschäftigungen in der Gleitzone bei deren späterer Rentenberechnung für diese Zeit nur das reduzierte Arbeitsentgelt zugrunde gelegt. Das heißt, aufgrund des reduzierten Arbeitnehmerbeitrags erwirbt der Beschäftigte auch nur reduzierte Rentenansprüche.

Der Arbeitnehmer kann die Renten mindernden Auswirkungen allerdings durch den Verzicht auf die Anwendung der besonderen Regelungen zur Gleitzone vermeiden. Hierzu muss der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich erklären, dass der Beitragsberechnung als beitragspflichtige Einnahme das tatsächliche Arbeitsentgelt zugrunde gelegt werden soll. Die Erklärung kann jedoch nur für die Zukunft und bei mehreren Beschäftigungen nur einheitlich abgegeben werden. Die Erklärung bleibt für die Dauer der Beschäftigung bindend und ist den Lohnunterlagen beizufügen.

### 3.9. Arbeitslosenversicherung: Keine negativen Auswirkungen

Auf die Höhe des Arbeitslosengeldes haben das reduzierte (fiktive) Arbeitsentgelt bzw. der reduzierte Arbeitnehmer-Beitrag zur Arbeitslosenversicherung aufgrund einer Beschäftigung in der Gleitzone ebenfalls keinen Einfluss. Bei der Berechnung des der Ermittlung des Arbeitslosengeldes zugrunde zu legenden Leistungsentgelts werden die besonderen Regelungen der verminderten Entgeltabzüge in der Gleitzone nicht berücksichtigt.

### 3.10. Steuerliche Behandlung der Gleitzone

Für Arbeitnehmer in der Gleitzone gibt es keine steuerlichen Sonderregelungen. Arbeitslohn aus einem Beschäftigungsverhältnis innerhalb des Bereichs der sozialversicherungsrechtlichen Gleitzone von 400,01 Euro bis 800,00 Euro ist nach den individuellen Merkmalen der Lohnsteuerkarte, hilfsweise nach Steuerklasse VI zu versteuern und an das Finanzamt abzuführen.

Allerdings fällt aufgrund des steuerlichen Grundfreibetrags sowie der zusätzlich zu gewährenden Frei- und Pauschbeträge, wie Arbeitnehmer-Pauschbetrag oder Vorsorgepauschale, bei Arbeitslöhnen im Bereich der Gleitzone in den Steuerklassen I - IV regelmäßig keine Lohnsteuer an.

## 4. Gegenüberstellung beider Beschäftigungsformen

### 4.1. Allgemeines

Rechnet man die pauschalen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung hinzu, ist der Arbeitgeber seit Juli 2006 bei einer geringfügigen Beschäftigung in der Regel mit insgesamt 30% Abgaben (13% pauschale Krankenversicherungsbeiträge, 15% pauschale Rentenversicherungsbeiträge und 2% Pauschalsteuer) belastet. Die Arbeitgeberbelastung ist damit deutlich höher als bei regulären Arbeitsverhältnissen, bei denen der Arbeitgeber "nur" den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung von ca. 21% tragen muss, während die zweite Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge und die Steuern vom Arbeitnehmer getragen werden.

### 4.2. Wechsel vom Mini-Job zum Gleitzone-Job

Eine Möglichkeit die Abgabenbelastung zu reduzieren wäre dabei z. B. eine Erhöhung des Arbeitsentgelts mit der Folge, dass das Entgelt des Arbeitnehmers innerhalb der Gleitzone liegen würde.

Doch hier muss die Frage gestellt werden, ob die Beschäftigung dann für den Arbeitnehmer noch attraktiv bzw. lohnend ist. Denn für ihn fallen dann trotz der Gleitzone-Regelung nicht unerhebliche Abzüge an. Daher sollte ein solcher Schritt zuvor im beiderseitigen Interesse gründlich durchgerechnet werden.

### **Beispiel**

*Eine gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerin (1 Kind) übt bisher beim Arbeitgeber A eine geringfügig entlohnte Beschäftigung für ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 400,00 Euro aus.*

*Bis zum 30.06.2006 hatte Arbeitgeber A insgesamt 92,00 Euro Pauschalbeiträge zu Krankenversicherung (400,00 Euro X 11% = 44,00 Euro) und Rentenversicherung (400,00 Euro X 12% = 48,00 Euro) zu zahlen. Hinzu kamen noch 2% Pauschalsteuer in Höhe von 8 Euro. Die Gesamtbelastung betrug somit 100,00 Euro. Der Arbeitgeber hatte für die Beschäftigung der Arbeitnehmerin monatlich also insgesamt 500,00 Euro aufzubringen.*

*Ab 01.07.2006 haben sich die Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung (400,00 Euro X 13% = 52,00 Euro) und zur Rentenversicherung (400,00 Euro X 15% = 60,00 Euro) auf insgesamt 112,00 Euro erhöht. Unter Hinzurechnung der Pauschalsteuer in Höhe von 8,00 Euro ergibt dies für den Arbeitgeber eine Gesamtabgabenlast von 120,00 Euro. Seit dem 01.07.2006 muss der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmerin monatlich also insgesamt 520,00 Euro aufwenden.*

*Um die entstehende Beitragsmehrbelastung zu kompensieren, prüft der Arbeitgeber für 2007 einen Wechsel in die Gleitzone. Im Folgenden wird dargestellt, welche Beitragsbelastungen sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei unterschiedlichen Fallkonstellationen ergeben würden:*

*(Beispiel-Abrechnungen auf den nächsten Seiten)*

Abrechnung der Brutto-Netto-Bezüge für Januar 2007

Pers.-Nr.	Abteilungs-Nr.	Geb.dat.	Eintritt	Austritt	St.Kl.	Kinder-freibr.	St.Tg	Freibetr.jährl.	Freibetr.mtl.	PGRS	Konfession						
00011		06 10 70	16 01 06		2					101	rk						
Versicherungs-Nr.	KK-Nr.	Krankenkassenname					KK %	AN-Typ	KV	RV	AV	GV	UM	PV	BGRS	SV.Tg	Anz.U.
123456789012	003	EK Kaufmännische Krank					1390	1	1	1	1	0	1	1	1111		

# Probeabrechnung

Caroline Berben  
Poststr. 12  
47051 Duisburg

Herrn/Frau

Maxi Mustermann  
Musterstrasse 1  
01234 Musterhausen

Pers.-Nr. 00011 B/N

Statistische Werte:

Anw.Tg	Anw.Std	Bez.Std	Url.Std	SV-AG-Anteil mtl.
				89 34
Krh.Tg	Krh.Std	Zeitlo.Std	Url.Ansp.	SV-AG-Anteil kum.
				89 34
Fehl.Tg	Fehl.Std	Über.Std	mtl.gen.Url	
Std.lohn 1	Std.lohn 2	Std.lohn 3	gen.Url.ges.	
Durchschnitt 1	Durchschnitt 2	Durchschnitt 3	Resturl.	Resturl.VJ

Gleitzone angewandt

Lohnart	Bezeichnung	bezahlte Menge 1)3)	Faktor 3)	%-Zuschlag	St 1)	SV 1)	GB 1)	Betrag
100	Gehalt				L	L	J	450,00

Gesamt-Brutto

450,00

Steuer/Sozialversicherung:

1)	Steuer-Brutto 2)	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ	Steuerrechtl. Abzüge		
L	450,00						
1)	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	PV-Beitrag 4)	RV-Beitrag	AV-Beitrag	SV-rechtl. Abzüge
L	368,56	368,56	23,26	2,43	28,56	6,03	60,28

Netto-Verdienst

389,72

Verdienstbescheinigung: 2)		
Gesamt-Brutto	Steuer-Brutto	
450,00	450,00	
Lohnsteuer	Kirchensteuer	
SolZ	Steuerfreie Bezüge	
SV-Brutto	RV-Beitrag	
368,56	28,56	
KV-Beitrag	PV-Beitrag	
23,26	2,43	
AV-Beitrag	KUG-Ausz.	VWL-ges.
6,03		
Pfändung Rest	Darlehen Rest	pauschal versteuerte Zukunftssicherung

Nr.	Netto-Bezüge/Netto-Abzüge
Bank: Sparkasse	
BLZ: 0123456789	
Kto-Nr: 9876543210	
Auszahlungsbetrag	
389,72	

AFP Form.-Nr. LO0115

1) A=Abfindung, E=Einmalbezug, F=frei, J=Gesamt-Brutto, K=Korrektur, Km=Kilometer, L=laufender Bezug, M=mehrfährige Versteuerung, N=Nachberechnung, P=Pauschalierung, S=sonstiger Bezug, St=Stück, Std=Stunden, T=Tage, V=Vorjahr, W=Wertguthaben.  
2) Einschließlich der steuerlich relevanten Werte bei einer Nachberechnung ins Vorjahr.  
3) Gegebenenfalls Nettolohn/Nettostundenlohn. 4) Z=Einschließlich Beitragszuschlag zur PV für Kinderlose



Zeit: 8:04

Abrechnung der Brutto-Netto-Bezüge für Januar 2007

03.01.2007 Blatt: 1

Pers.-Nr.	Abteilungs-Nr.	Geb.dat.	Eintritt	Austritt	St.Kl.	Kinder-freibetr.	St.Tg	Freibetr.jährl.	Freibetr.mtl.	GRS	Konfession					
00011		061070	160106		5					101	rk					
Versicherungs-Nr.	KK-Nr.	Krankenkassenname				KK %	AN-Typ	KV	RV	AV	GV	UM	PV	BGRS	SV.Tg	Anz.U.
123456789012	003	EK Kaufmännische Krank				1390	1	1	1	1	0	1	1	1111		

# Probeabrechnung

Caroline Berben  
Poststr. 12  
47051 Duisburg

Herrn/Frau

Pers.-Nr. 00011 B/N

Maxi Mustermann  
Musterstrasse 1  
01234 Musterhausen

Statistische Werte:

Anw.Tg	Anw.Std	Bez.Std	Url.Std	SV-AG-Anteil mtl.
				8934
Krh.Tg	Krh.Std	Zeitlo.Std	Url.Ansp.	SV-AG-Anteil kum.
				8934
Fehl.Tg	Fehl.Std	Über.Std	mtl.gen.Url	
Std.lohn 1	Std.lohn 2	Std.lohn 3	gen.Url.ges.	
Durch-schnitt 1	Durch-schnitt 2	Durch-schnitt 3	Resturl.	Resturl.VJ

Gleitzone angewandt

Lohnart	Bezeichnung	bezahlte Menge <sup>1)3)</sup>	Faktor <sup>3)</sup>	%-Zuschlag	St <sup>1)</sup>	SV <sup>1)</sup>	GB <sup>1)</sup>	Betrag
100	Gehalt				L	L	J	450,00

Gesamt-Brutto

450,00

Steuer/Sozialversicherung:

<sup>1)</sup>	Steuer-Brutto <sup>2)</sup>	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SoLZ				Steuerrechtl. Abzüge
L	45000	5600	504				61,04	
<sup>1)</sup>	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	PV-Beitrag <sup>4)</sup>	RV-Beitrag	AV-Beitrag	SV-rechtl. Abzüge	
L	36856	36856	2326	243	2856	603	60,28	

Netto-Verdienst

328,68

Verdienstbescheinigung: <sup>2)</sup>		
Gesamt-Brutto	Steuer-Brutto	
45000	45000	
Lohnsteuer	Kirchensteuer	
5600	504	
SoLZ	Steuerfreie Bezüge	
SV-Brutto	RV-Beitrag	
36856	2856	
KV-Beitrag	PV-Beitrag	
2326	243	
AV-Beitrag	KUG-Ausz.	VWL-ges.
603		
Pfändung Rest	Darlehen Rest	päuschal versteuerte Zukunftssicherung

Nr.	Netto-Bezüge/Netto-Abzüge
	328,68
Auszahlungsbetrag	
	328,68

Bank: Sparkasse  
BLZ: 0123456789  
Kto-Nr: 9876543210

AFP Form-Nr. LO0115

1) A=Abfindung, E=Einmalbezug, F=frei, J=Gesamt-Brutto, K=Korrektur, Km=Kilometer, L=laufender Bezug, M=mehrfachjährige Versteuerung, N=Nachberechnung, P=Pauschalierung, S=sonstiger Bezug, St=Stück, Std=Stunden, T=Tage, V=Vorjahr, W=Wertguthaben.  
2) Einschließlich der steuerlich relevanten Werte bei einer Nachberechnung ins Vorjahr.  
3) Gegebenenfalls Nettolohn/Nettostundenlohn. 4) Z=Einschließlich Beitragszuschlag zur PV für Kinderlose.



Abrechnung der Brutto-Netto-Bezüge für Januar 2007

Pers.-Nr.	Abteilungs-Nr.	Geb.dat.	Eintritt	Austritt	St.Kl.	Kinder-freibetr.	St.Tg	Freibetr.jährl.	Freibetr.mtl.	PGRS	Konfession					
00011		06 10 70	16 01 06		2					101	rk					
Versicherungs-Nr.	KK-Nr.	Krankenkassenname				KK %	AN-Typ	KV	RV	AV	GV	UM	PV	BGRS	SV.Tg	Anz.U.
123456789012	003	EK Kaufmännische Krank				13 90	1	1	1	1	0	1	1	1111		

# Probeabrechnung

Caroline Berben  
Poststr. 12  
47051 Duisburg

Herrn/Frau

Maxi Mustermann  
Musterstrasse 1  
01234 Musterhausen

Pers.-Nr. 00011 B/N

Statistische Werte:

Anw.Tg	Anw.Std	Bez.Std	Url.Std	SV-AG-Anteil mtl.
				99 25
Krh.Tg	Krh.Std	Zeitlo.Std	Url.Ansp.	SV-AG-Anteil kum.
				99 25
Fehl.Tg	Fehl.Std	Über.Std	mtl.gen.Url	
Std.lohn 1	Std.lohn 2	Std.lohn 3	gen.Url.ges.	
Durchschnitt 1	Durchschnitt 2	Durchschnitt 3	Resturl.	Resturl.VJ

Gleitzone angewandt

Lohnart	Bezeichnung	bezahlte Menge <sup>1)3)</sup>	Faktor <sup>3)</sup>	%-Zuschlag	St <sup>1)</sup>	SV <sup>1)</sup>	GB <sup>1)</sup>	Betrag
100	Gehalt				L	L	J	500,00

Gesamt-Brutto

500,00

Steuer/Sozialversicherung:

<sup>1)</sup>	Steuer-Brutto <sup>2)</sup>	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SoLZ	Steuerrechtl. Abzüge		
L	500 00						
<sup>1)</sup>	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	PV-Beitrag <sup>4)</sup>	RV-Beitrag	AV-Beitrag	SV-rechtl. Abzüge
L	430 19	430 19	28 92	3 07	35 85	7 56	75,40

Netto-Verdienst

424,60

Verdienstbescheinigung: <sup>2)</sup>		
Gesamt-Brutto	Steuer-Brutto	
500 00	500 00	
Lohnsteuer	Kirchensteuer	
SoLZ	Steuerfreie Bezüge	
SV-Brutto	RV-Beitrag	
430 19	35 85	
KV-Beitrag	PV-Beitrag	
28 92	3 07	
AV-Beitrag	KUG-Ausz.	VWL-ges.
7 56		
Pfändung Rest	Darlehen Rest	pauschal versteuerte Zukunftssicherung

Nr.	Netto-Bezüge/Netto-Abzüge
Bank: Sparkasse	
BLZ: 0123456789	
Kto-Nr: 9876543210	
Auszahlungsbetrag	
424,60	

1) A=Abfindung, E=Einmalbezug, F=frei, J=Gesamt-Brutto, K=Korrektur, Km=Kilometer, L=laufender Bezug, M=mehrfährige Versteuerung, N=Nachberechnung, P=Pauschalierung, S=sonstiger Bezug, St=Stück, Std=Stunden, T=Tage, V=Vorjahr, W=Wertguthaben.  
2) Einschließlich der steuerlich relevanten Werte bei einer Nachberechnung ins Vorjahr.  
3) Gegebenenfalls Nettolohn/Nettostundenlohn. 4) Z=Einschließlich Beitragszuschlag zur PV für Kinderlose.



Zeit: 8:22

Abrechnung der Brutto-Netto-Bezüge für Januar 2007

03.01.2007 Blatt: 1

Pers.-Nr.	Abteilungs-Nr.	Geb.dat.	Eintritt	Austritt	St.Kl.	Kinder-freibetr.	St.Tg	Freibetr.jährl.	Freibetr.mtl.	PGRS	Konfession					
00011		06 10 70	16 01 06		5					101	rk					
Versicherungs-Nr.	KK-Nr.	Krankenkassenname				KK %	AN-Typ	KV	RV	AV	GV	UM	PV	BGRS	SV.Tg	Anz.U.
123456789012	003	EK Kaufmännische Krank				1390	1	1	1	1	0	1	1	1111		

# Probeabrechnung

Caroline Berben  
Poststr. 12  
47051 Duisburg

Herrn/Frau

Pers.-Nr. 00011 B/N

Maxi Mustermann  
Musterstrasse 1  
01234 Musterhausen

Statistische Werte:

Anw.Tg	Anw.Std	Bez.Std	Url.Std	SV-AG-Anteil mtl.
				99 25
Krh.Tg	Krh.Std	Zeitlo.Std	Url.Ansp.	SV-AG-Anteil kum.
				99 25
Fehl.Tg	Fehl.Std	Über.Std	mtl.gen.Url	
Std.lohn 1	Std.lohn 2	Std.lohn 3	gen.Url.ges.	
Durchschnitt 1	Durchschnitt 2	Durchschnitt 3	Resturl.	Resturl.VJ

Gleitzone angewandt

Lohnart	Bezeichnung	bezahlte Menge 1)3)	Faktor 3)	%-Zuschlag	St 1)	SV 1)	GB 1)	Betrag
100	Gehalt				L	L	J	500,00

Gesamt-Brutto

500,00

Steuer/Sozialversicherung:

1)	Steuer-Brutto 2)	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SoLZ	Steuerrechtl. Abzüge		
L	50000	6350	571		69,21		
1)	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	PV-Beitrag 4)	RV-Beitrag	AV-Beitrag	SV-rechtl. Abzüge
L	43019	43019	2892	307	3585	756	75,40

Netto-Verdienst

355,39

Verdienstbescheinigung: 2)		
Gesamt-Brutto	Steuer-Brutto	
50000	50000	
Lohnsteuer	Kirchensteuer	
6350	571	
SoLZ	Steuerfreie Bezüge	
SV-Brutto	RV-Beitrag	
43019	3585	
KV-Beitrag	PV-Beitrag	
2892	307	
AV-Beitrag	KUG-Ausz.	VWL-ges.
756		
Pfändung Rest	Darlehen Rest	päuschal versteuerte Zukunftssicherung

Nr.	Netto-Bezüge/Netto-Abzüge
Bank: Sparkasse	Auszahlungsbetrag
BLZ: 0123456789	
Kto-Nr: 9876543210	355,39

1) A=Abfindung, E=Einmalbezug, F=frei, J=Gesamt-Brutto, K=Korrektur, Km=Kilometer, L=laufender Bezug, M=mehrfährige Versteuerung, N=Nachberechnung, P=Pauschalierung, S=sonstiger Bezug, St=Stück, Std=Stunden, T=Tage, V=Vorjahr, W=Wertguthaben.  
2) Einschließlich der steuerlich relevanten Werte bei einer Nachberechnung ins Vorjahr.  
3) Gegebenenfalls Nettolohn/Nettostundenlohn. 4) Z=Einschießlich Beitragszuschlag zur PV für Kinderlose.



Die vorstehenden Beispiele zeigen, dass die seit 01.07.2006 auf den Arbeitgeber zukommende Mehrbelastung aufgrund der Anhebung der Pauschalbeiträge durch den Wechsel des Arbeitnehmers in die Gleitzone kompensiert werden kann. Für den Arbeitnehmer bedeutet dies allerdings eine Mehrbelastung bzw. Nettolohn-Einbuße.

Andererseits bringt die Gleitzone dem Arbeitnehmer aber auch folgende Vorteile:

- eigener Versicherungsschutz in allen Sozialversicherungszweigen
- Krankengeldanspruch aus der gesetzlichen Krankenversicherung
- Anspruch auf Leistungen aus der Rentenversicherung (z. B. Kuren)
- Anspruch auf eigene Rentenleistungen (z. B. Altersrente)
- Gezahlte Beiträge wirken sich Renten steigernd aus.
- Anspruch auf Arbeitslosengeld im Falle der Arbeitslosigkeit

Zusätzlich sind aber auch die steuerlichen Folgen eines Wechsels in die Gleitzone zu beachten: Damit nicht zu den im Beispiel genannten Belastungen noch eine Steuerbelastung in der Gleitzone hinzutritt, muss der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin zwingend eine Lohnsteuerkarte mit den Steuerklassen I-IV vorlegen. Die Pauschalierung mit dem Steuersatz von 2% kann in der Gleitzone nicht fortgeführt werden. Steuerlich unterliegen Beschäftigte in der Gleitzone der Regelbesteuerung. Wegen des immer noch vergleichsweise geringen Lohns fällt in den Steuerklassen I bis IV jedoch keine Steuer an.

## Schon den richtigen Umlagesatz für 2007 gewählt?

### 1. Allgemeines

Durch das Aufwendungsausgleichsgesetz ist die Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und beim Mutterschutz ab 01.01.2006 neu geregelt worden. Die wichtigsten Neuerungen sind:

- Teilnahme aller Arbeitgeber am Ausgleichsverfahren für Mutterschaftsleistungen (U2);
- Einbeziehung der Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung der Angestellten im Krankheitsfall (U1);
- Erweiterung der an den Ausgleichsverfahren teilnehmenden Krankenkassen ;
- Festschreibung einer einheitlichen Grenze von 30 Arbeitnehmern für die Teilnahme am Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen im Krankheitsfall;

Es gibt 2 Arten von Umlageverfahren, die jeweils von der Krankenkasse durchgeführt werden, bei der der Arbeitnehmer versichert ist.

#### 1.1. U1 für Arbeitsunfähigkeit etc.

Arbeitnehmer, die durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert sind, haben grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber für längstens 42 Tage. Die Aufwendungen, die dem Arbeitgeber aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit oder wegen Maßnahmen der Vorsorge und der Rehabilitation für die Entgeltfortzahlung an Arbeiter und Angestellte entstehen, werden aus dem Ausgleichsverfahren "U1" finanziert. Dabei werden seit 01.01.2006 ebenfalls die Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung von Angestellten erstattet (§ 1 Abs. 1 AAG).

Dieses Verfahren ist nur für Betriebe vorgesehen, die regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen (Ausnahme: öffentlich-rechtliche Arbeitgeber). Hat ein Arbeitgeber mehrere Betriebe, wird die Teilnahme an der Entgeltfortzahlungsversicherung einheitlich für alle Betriebe festgestellt. Die Arbeitnehmer in den jeweiligen Betrieben werden dabei zusammengerechnet (sofern keine unterschiedlichen Rechtspersönlichkeiten vorliegen). Bei Teilzeitbeschäftigten entscheidet die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, mit welchem Anteil sie eingerechnet werden:

Stundenzahl	Faktor
bis zu 10 Stunden	0,25
über 10 Stunden und bis zu 20 Stunden	0,50
über 20 Stunden und bis zu 30 Stunden	0,75
über 30 Stunden	1,00

#### 1.2. U2 Mutterschutz

Die Aufwendungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Mutterschutzgesetzes zu tragen hat,

- Zuschuss zum Mutterschaftsgeld,
- weitergezahltes Arbeitsentgelt für die Dauer von Beschäftigungsverboten,

werden aus dem Ausgleichsverfahren "U2" erstattet. Die Teilnahme am Ausgleichsverfahren "U2" bei Mutterschaft wird auf alle Arbeitgeber (ohne Begrenzung der Beschäftigtenzahl) ausgedehnt.

Durch das Ausgleichsverfahren "U2" werden die an alle Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte, Auszubildende) gezahlten Aufwendungen bei Mutterschaft erstattet.

An der Ausgleichsversicherung "U2" nehmen auch solche Betriebe teil, die nur Männer beschäftigen.

### 1.3. Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit

Nimmt der Arbeitgeber am Ausgleichsverfahren teil, wird ihm als Leistung ein bestimmter Teil des bei Arbeitsunfähigkeit oder Rehabilitationsmaßnahmen fortgezahlten Arbeitsentgelts für alle Arbeitnehmer und Auszubildende aus dem Ausgleichsverfahren (U1) erstattet. Dabei ist als Bemessungsgrundlage vom Bruttoarbeitsentgelt auszugehen.

Das Gesetz schreibt vor, dass dem Arbeitgeber maximal 80% der erstattungsfähigen Aufwendungen erstattet werden können.

Die Satzung der Krankenkasse kann nach § 9 Abs. 2 AAG aber niedrigere Erstattungssätze vorsehen. Hier sind dann in der Regel auch die Umlagebeträge für die Finanzierung niedriger. In der Praxis kann häufig zwischen mehreren verschiedenen Erstattungssätzen, z. B. 60%, 70% oder 80%, gewählt werden. Hierbei sollte der Krankenstand bzw. das Krankheitsrisiko des Betriebes berücksichtigt werden.

### 1.4. Regelungen bei Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld

Bei Bezug von Mutterschaftsgeld leistet der Arbeitgeber unter Umständen einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld in Höhe der Differenz zwischen 13,00 Euro täglich und dem tatsächlichem täglichen Nettoarbeitsentgelt. Außerdem erhalten werdende Mütter während Beschäftigungsverboten das Arbeitsentgelt in voller Höhe weiter (§ 11 MuSchG). Die Umlageversicherung "U2" sieht eine Erstattung von 100% der Aufwendungen des Arbeitgebers vor.

#### WICHTIG!

**Die Krankenkasse muss die Erstattung der Aufwendungen gewähren, sobald der Arbeitgeber Arbeitsentgelt an die Arbeiter oder Auszubildenden oder Aufwendungen wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft gezahlt hat. Arbeitgeber müssen der Krankenkasse aber die für die Durchführung des Ausgleichs notwendigen Angaben machen. Bei falschen oder unrichtigen Angaben kann die Krankenkasse die Beträge zurückfordern.**

### 1.5. Bemessungsgrundlagen für die Umlagen

#### 1.5.1. U1

Die Umlage für den Ausgleich der Entgeltfortzahlung bei Krankheit (U1) erfolgt unter Berücksichtigung der

- Löhne der Arbeiter und Angestellten
- Vergütungen der Auszubildenden im Arbeiter- und Angestelltenbereich

jeweils bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (63.000,00 Euro bzw. 5.250,00 Euro). Umlagebeträge sind nur vom laufenden und tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zu berechnen; einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist bei der Berechnung der Umlage nicht zu berücksichtigen.

Liegt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone (400,01 Euro bis 800,00 Euro) werden die Beiträge auf der Basis des verminderten Arbeitsentgeltes berechnet.

## 1.5.2. U2

Für den Ausgleich der Mutterschaftsaufwendungen (U2) sind umlagepflichtig

- die Gehälter aller Arbeitnehmer
- die Vergütungen der Auszubildenden

nach dem Entgelt, aus dem sich die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung bemessen.

## 1.6. Sonderregelungen bei geringfügiger Beschäftigung

Seit dem 01.04.2003 ist die Minijob-Zentrale, die auch für die Meldungen und den Einzug der Pauschalbeiträge zuständig ist, grundsätzlich für alle geringfügig Beschäftigten die zuständige Lohnausgleichskasse, unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse die Krankenversicherung tatsächlich durchgeführt wird.

An diesem Ausgleichsverfahren für geringfügig Beschäftigte bei der Bundesknappschaft nehmen grundsätzlich alle Arbeitgeber mit bis zu maximal 30 Beschäftigten teil. Die Ermittlung der Beschäftigtenzahl richtet sich nach dem Lohnfortzahlungsgesetz.

### 1.6.1. Umlagesatz U1

Geringfügig Beschäftigte, die durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert sind, haben grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber für längstens 42 Tage. Die Umlage U1 ist hier für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen zuständig. Die Beiträge zur U1 werden aus den Bruttoarbeitsentgelten aller im Betrieb geringfügig Beschäftigten errechnet. Der Umlagesatz beträgt seit dem 01.01.2005 für Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Kur insgesamt 0,1% des Bruttoarbeitsentgeltes. Die Erstattung für die Aufwendungen des Arbeitgebers beträgt 80% des fortgezahlten Bruttoarbeitsentgeltes.

### 1.6.2 Umlagesatz U2

Der Umlagesatz U2 entfällt ab dem 01.01.2005, d. h. also dass für Arbeitgeberaufwendungen nach dem Mutterschutzgesetz ab 2005 keine Umlage mehr zu entrichten ist. Die bisher durch das Lohnfortzahlungsgesetz und neu durch das Aufwendungsausgleichsgesetz bestehenden Ansprüche bleiben aber unvermindert bestehen. So erstattet die Minijob-Zentrale dem Arbeitgeber für Arbeitnehmerinnen 100% des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung (zuzüglich der darauf entfallenden pauschalen Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge) sowie 100% des fortgezahlten Arbeitsentgeltes für die Dauer von Beschäftigungsverboten.

## 1.7. Möglicher Gestaltungsspielraum

Mittlerweile kommt den an die Krankenkassen zu leistenden Umlagebeiträgen eine nicht unbedeutende Rolle bezüglich der Berechnung der Höhe der Lohnnebenkosten zu. In der Praxis werden diese aber in der Regel bei der Betrachtung von möglichen Gestaltungsmaßnahmen außer Acht gelassen.

Die nachfolgende Gegenüberstellung soll eine Vorstellung von möglichen Einsparungspotenzialen in den Betrieben vermitteln:

## ACHTUNG!

Ein Wechsel der gewählten Umlagesätze ist in 2007 nur noch bis zum 20.01.2007 möglich.

### Berechnung mögliche Ersparnis bei den Lohnnebenkosten

Bruttolohn €	Kasse	Beitrags- satz %	AG-Ant. KV-Beitr. €	U1 Ausgl. %	U1 %	U1-AG- Anteil €	U2 %	U2-AG- Ant. €	AG-Anteil mon. €	AG-Anteil jährlich €
2.000,00	KKH	13,9	139,00	70	1,1	22,00	0,15	3,00	164,00	1.968,00
2.000,00	IKK Nordr.	14,2	142,00	50	1,2	24,00	0,06	1,20	167,20	2.006,40
2.000,00	AOK Rheinl.	14,3	143,00	60	1,2	24,00	0,08	1,60	168,60	2.023,20
2.000,00	BKK Novitas	14,5	145,00	50	1,1	22,00	0,15	3,00	170,00	2.040,00
2.000,00	DAK	14,5	145,00	70	1,2	24,00	0,18	3,60	172,60	2.071,20
2.000,00	BEK	14,4	144,00	65	1	20,00	0,18	3,60	167,60	2.011,20
2.000,00	BKK Heilber.	14,8	148,00	60	1,1	22,00	0,15	3,00	173,00	2.076,00
<b>Gesamt</b>									<b>1.183,00</b>	<b>14.196,00</b>

### Alternative 1: Alle MA in KKH und niedrigster Ausgleichssatz 40 %

Bruttolohn €	Kasse	Beitrags- satz %	AG-Ant. KV-Beitr. €	U1 Ausgl. %	U1 %	U1-AG- Anteil €	U2 %	U2-AG- Ant. €	AG-Anteil mon. €	AG-Anteil jährlich €
14.000,00	KKH	13,9	973,00	40	0,5	70,00	0,15	21,00	1.064,00	12.768,00
<b>Ersparnis:</b>									<b>119,00</b>	<b>1.428,00</b>

### Alternative 2: Alle MA in KKH und Ausgleichssatz 60%

Bruttolohn €	Kasse	Beitrags- satz %	AG-Ant. KV-Beitr. €	U1 Ausgl. %	U1 %	U1-AG- Anteil €	U2 %	U2-AG- Ant. €	AG-Anteil mon. €	AG-Anteil jährlich €
14.000,00	KKH	13,9	973,00	60	0,9	126,00	0,15	21,00	1.120,00	13.440,00
<b>Ersparnis:</b>									<b>63,00</b>	<b>756,00</b>

### 1.8. Die Umlagesätze verschiedener Krankenkassen

Krankenkasse	40%	50%	60%	65%	70%	80%
KKH	0,5	-	-	0,9	1,1	3,2
AOK	-	0,9	1,2	-	2,6	-
BEK	-	0,9	1,0	-	-	3,4
DAK	-	0,7	-	1,0	-	3,2
BKK Novitas	-	-	1,1	-	2,8	-

## Sind Gestaltungsformen wie betriebliche Altersversorgung, Fahrtkostenzuschüsse oder ein Zuschuss zum privaten Internetzugang bei der Entlohnung Ihrer Mitarbeiter möglich?

---

### 1. Allgemeines

Die Möglichkeiten des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer Zuwendungen steuer- und sozialversicherungsfrei zukommen zu lassen, sind durch den Gesetzgeber in den vergangenen Jahren deutlich eingeschränkt worden. Nachfolgend werden einige Beispiele verbliebener Zuwendungsmöglichkeiten dargestellt.

### 2. Steuerfreier Arbeitslohn in ABC-Form

#### 2.1. Arbeitsessen

Speisen, die der Arbeitgeber anlässlich und während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes seinen Arbeitnehmern kostenlos im Betrieb gewährt, sind steuerfreie Aufmerksamkeiten, falls ihr Wert pro Arbeitnehmer und Arbeitseinsatz 40,00 Euro nicht überschreitet (R 73 Abs. 2 LStR).

##### *Beispiel*

*Während der jährlichen Inventurarbeit erhalten die Arbeitnehmer zu Mittag einen warmen Imbiss im Betrieb. Die unentgeltliche Mahlzeit ist als Aufmerksamkeit lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. An normalen Arbeitstagen wäre der mittägliche Imbiss steuerpflichtiger Arbeitslohn.*

Wird das Essen dagegen im Anschluss an die Tätigkeit in einem Restaurant eingenommen, liegt keine Aufmerksamkeit vor. Allerdings ist für den Lohnsteuerabzug die 44,00 Euro-Grenze für Sachleistungen zu prüfen (§ 8 Abs. 2 Satz 9 EStG).

#### 2.2. BahnCard

Ersetzt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer mit umfangreicher Reisetätigkeit die Kosten einer BahnCard um auf diese Weise die erstattungspflichtigen Fahrtkosten für Dienstreisen zu mindern, gehört der Kostenersatz zu den steuerfreien Reisekosten. Nutzt der Arbeitnehmer die BahnCard auch für private Bahnreisen, liegt ein lohnsteuerpflichtiger Vorteil dann nicht vor, wenn die Aufwendungen des Arbeitgebers für die BahnCard und die ermäßigt abgerechneten dienstlichen Bahnfahrten unter den Fahrtkosten liegen, die ohne die BahnCard entstanden wären. Die Möglichkeit der privaten Mitbenutzung führt deshalb nicht zu einem lohnsteuerpflichtigen geldwerten Vorteil, wenn sich durch die Dienstreisen wegen des ermäßigten Fahrpreises eine Kostenersparnis ergibt, die größer ist als der ersetzte Preis für die BahnCard.

#### 2.3. Betriebsveranstaltung

Betriebsveranstaltungen bleiben steuerfrei, wenn der Arbeitgeber diese Aufwendungen im eigenbetrieblichen Interesse erbringt. Die Finanzverwaltung hat die Grenze, innerhalb der ein eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers angenommen wird, bei 110,00 Euro einschließlich Umsatzsteuer angesetzt (R 72 Abs. 4 LStR).

Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist insbesondere, dass der Begriff der Betriebsveranstaltung erfüllt ist. Andernfalls liegt in vollem Umfang steuerpflichtiger Arbeitslohn vor, allerdings kann die Lohnsteuer pauschal mit 25% erhoben werden.

Keine Betriebsveranstaltungen sind "Arbeitsessen", betriebliche Feiern zur Ehrung oder Verabschiedung eines einzelnen Arbeitnehmers sowie anlässlich eines runden Arbeitnehmergeburtstags. Bei den letztgenannten Veranstaltungen können aber übliche Sachzuwendungen bis 110,00 Euro steuerfrei bleiben (R 70 Abs. 2 Nr. 3 LStR).

### WICHTIG!

**Auf die Dauer der einzelnen Veranstaltung kommt es nicht mehr an (R 72 Abs. 3 Satz 2 LStR). Danach sind auch mehrtägige Betriebsveranstaltungen begünstigt. Die Frage der Steuerfreiheit bestimmt sich ausschließlich nach dem Umfang der Aufwendungen für die Betriebsveranstaltung (110,00 Euro-Grenze).**

Für die Häufigkeit von Betriebsveranstaltungen gilt, dass sie nicht mehr als 2-mal pro Kalenderjahr stattfinden dürfen. Steuerfrei ist also im Normalfall die Teilnahme an maximal 2 Betriebsveranstaltungen. Ab der 3. Betriebsveranstaltung im Jahr tritt Lohnsteuerpflicht ein.

Übliche Zuwendungen sind:

- Gewährung von Speisen, Getränken, Tabakwaren und Süßigkeiten;
- Übernahme von Fahrtkosten (Bahn, Bus, Schiff usw.);
- Überlassung von Eintrittskarten für den Besuch von Museen und Sehenswürdigkeiten im Rahmen der Betriebsveranstaltung;
- Überlassung von Eintrittskarten für kulturelle und sportliche Veranstaltungen, es sei denn, der Besuch ist der einzige Zweck der Betriebsveranstaltung;
- Aufwendungen für den äußeren Rahmen wie Saalmiete, Musik, Kegelbahn, künstlerische und artistische Darbietungen;
- Geschenke bis zu 40,00 Euro, unabhängig davon, ob es sich um Genussmittel oder Geschenke von bleibendem Wert handelt (R 72 Abs. 4 Nr. 4 LStR).

In die Berechnung der 110,00 Euro-Grenze müssen alle Aufwendungen des Arbeitgebers einbezogen werden, insbesondere

- Aufwendungen für den äußeren Rahmen (Saalmiete usw.),
- Kosten für Fahrten (Bus, Bahn, Schiff usw.),
- Verpflegungskosten und
- Honorare der Musiker.

Der Betrag von 110,00 Euro bezieht sich auf den einzelnen Arbeitnehmer. Die Kosten für teilnehmende Angehörige sind jeweils dem Arbeitnehmer auf dessen Höchstbetrag anzurechnen. Betragen die anteiligen, auf den einzelnen Arbeitnehmer entfallenden Aufwendungen mehr als 110,00 Euro, ist der gesamte auf den einzelnen Arbeitnehmer entfallende Betrag Arbeitslohn, nicht etwa nur der übersteigende Teilbetrag. Der Arbeitgeber aber hat die Möglichkeit, die Lohnsteuer aus Betriebsveranstaltungen mit einem Pauschalsteuersatz von 25% zu übernehmen (§ 40 Abs. 2 Nr. 2 EStG).

## 2.4. Direktversicherung

Seit dem 01.01.2006 sind Beiträge des Arbeitgebers für eine Direktversicherung bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze (63.000,00 Euro bzw. 5.250,00 Euro) steuerfrei. Die bisherige Steuerbefreiungsvorschrift für Arbeitgeberleistungen an Pensionsfonds und Pensionskassen ist im Hinblick auf die Einführung der nachgelagerten Besteuerung für alle Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung auf die Direktversicherung ausgedehnt worden. Voraussetzung für die Anwendung der neuen Steuerbefreiungsvorschrift auf Beitragsleistungen für eine Direktversicherung ist, dass

- sie im ersten Dienstverhältnis gewährt werden,
- die Versorgungsleistungen in Form einer lebenslangen Rente oder eines Auszahlungsplans mit Restverrentung festgelegt sind,
- der Arbeitnehmer bei Beiträgen zu einer "alten", bereits vor dem 01.01.2005 vereinbarten Direktversicherung nicht auf die neue Steuerbefreiung zugunsten der Fortführung der bisherigen Pauschalbesteuerung verzichtet hat.

## 2.5. Fahrtkostenzuschüsse

Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer für Fahrtkostenzuschüsse zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit Kraftfahrzeugen pauschal mit 15% versteuern. Eine Pauschalversteuerung ist aber nur bis zu dem Betrag zulässig, den der Arbeitnehmer „wie“ Werbungskosten in der Einkommensteuererklärung geltend machen könnte.

Durch das Steueränderungsgesetz 2007 sind ab 01.01.2007 Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit Entfernungen bis zu 20km jedoch nicht mehr berücksichtigungsfähig. Der Gesetzgeber geht grundsätzlich davon aus, dass Fahrten zur Arbeit stets privat veranlasst sind. Für die darüber hinausgehenden Kilometer gilt weiterhin die Entfernungspauschale von 0,30 Euro je Entfernungskilometer.

Erstattet der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer die Kosten für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, handelt es sich somit bei einer Entfernung bis zu 20km um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn, der nicht pauschal versteuert werden kann.

### **Beispiel**

*Der Arbeitnehmer erhält von seinem Arbeitgeber für die mit seinem Privatwagen durchgeführten Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (40 Entfernungskilometer und 200 Arbeitstage) einen Fahrtkostenzuschuss*

*Rechtslage bis 31.12.2006*

*Fahrtkostenzuschuss des Arbeitgebers, der mit 15% pauschal versteuert werden kann:*  
 $200 \text{ Arbeitstage} \times 40\text{km} \times 0,30 \text{ Euro} \quad 2.400,00 \text{ Euro}$

*Rechtslage ab 01.01.2007*

*Fahrtkostenzuschuss des Arbeitgebers, der mit 15% pauschal versteuert werden kann:*  
 $200 \text{ Arbeitstage} \times 20\text{km} (40\text{km} \cdot / \cdot 20\text{km}) \times 0,30 \text{ Euro} \quad 1.200,00 \text{ Euro}$

## 2.6. Kindergartenzuschüsse

Arbeitgeberleistungen (Sach- oder Barleistungen) zur Unterbringung und Betreuung (einschließlich Unterkunft und Verpflegung) von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen sind steuerfrei (§ 3 Nr. 33 EStG). Eine betragsmäßige Begrenzung, z. B. bei Internatskosten, besteht nicht. Die zum 01.01.2006 neu eingeführte Abzugsfähigkeit von erwerbsbedingten Kinderbetreuungskosten lässt die Steuerbefreiung von Kindergartenzuschüssen unberührt.

### WICHTIG!

**Die Steuerfreiheit gilt nur für Leistungen, die zusätzlich zu dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden (R 21c LStR). Damit ist die Umwandlung von Arbeitslohn in steuerfreie Kindergartenzuschüsse des Arbeitgebers ausgeschlossen.**

Barzuwendungen an den Arbeitnehmer, mit denen seine Aufwendungen für betriebsfremde Kindergärten usw. erstattet werden, sind nur steuerfrei, soweit der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung nachgewiesen hat. Der Arbeitgeber muss diese Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufbewahren. Unter den genannten Voraussetzungen sind Kindergartenzuschüsse des Arbeitgebers auch dann steuerfrei, wenn bei einem unverheirateten Elternpaar die Aufwendungen für die Betreuung des gemeinsamen Kindes nicht vom Arbeitnehmer, sondern vom anderen Elternteil getragen werden.

Die Steuerbegünstigung gilt für die Unterbringung und Betreuung in betrieblichen oder außerbetrieblichen Kindergärten. Vergleichbare Einrichtungen sind z. B. Schulkindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen, Tagesmütter, Wochenmütter, Ganztagespflegestellen und Internate, wenn diese auch nicht schulpflichtige Kinder aufnehmen. Die Einrichtung muss gleichzeitig zur Unterbringung und Betreuung von Kindern geeignet sein. Nicht begünstigt ist die alleinige Betreuung im Haushalt, z. B. durch Kinderpflegerinnen, Hausgehilfinnen oder Familienangehörige.

Außerdem sind nur Leistungen für die Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern begünstigt. Dies sind Kinder, die

- das 6. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder
- im laufenden Kalenderjahr das 6. Lebensjahr nach dem 30. Juni vollendet haben, es sei denn, sie werden vorzeitig eingeschult.

Im Übrigen stehen den nicht schulpflichtigen Kindern schulpflichtige Kinder gleich, solange sie mangels Schulreife vom Schulbesuch zurückgestellt sind.

## 2.7. Pensionsfonds und Pensionskassen

Seit 01.01.2002 sind Beitragszahlungen des Arbeitgebers in einen Pensionsfonds oder an eine Pensionskasse bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (63.000,00 Euro bzw. 5.250,00 Euro) steuerfrei.

Für Beiträge zu einem Pensionsfonds oder an eine Pensionskasse, die der Arbeitgeber zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung im Kapitaldeckungsverfahren aufgrund einer nach dem 31.12.2004 erteilten Versorgungszusage (Neuzusage) leistet, gilt ein zusätzlicher Steuerfreibetrag von 1.800,00 Euro (§ 3 Nr. 63 EStG). Für eine erstmals ab 2005 gewährte Altersvorsorgezusage können deshalb Beitragszahlungen an einen Pensionsfonds bzw. an eine Pensionskasse bis zu maximal 4.320,00 Euro (4 % von 63.000,00 Euro plus 1.800,00 Euro) steuerfrei bleiben. Der zusätzliche steuerfreie Höchstbetrag von 1.800,00 Euro gilt allerdings nicht, wenn Beiträge für eine bereits vor dem 01.01.2005 vereinbarte Altersversorgung aufgrund der gesetzlichen Übergangsregelung weiterhin nach den bisherigen Bestimmungen des § 40b Abs. 1 und 2 EStG pauschal versteuert werden.

## WICHTIG!

Bei der Sozialversicherung bleibt es bei der bisherigen Beschränkung der Beitragsfreiheit auf insgesamt 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung je Kalenderjahr. Für die zusätzliche Steuerbefreiung von 1.800,00 Euro besteht keine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Zudem ist für Fälle der Entgeltumwandlung die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auf die Zeit bis zum 31.12.2008 begrenzt.

Bei beiden steuerfreien Höchstbeträgen handelt es sich um Jahresgrenzen, die der Arbeitnehmer auch dann in vollem Umfang in Anspruch nehmen kann, wenn er während des Kalenderjahres nur teilweise in einem Dienstverhältnis gestanden hat oder nicht für das ganze Jahr Beiträge gezahlt werden. Außerdem kann die Steuerbefreiung bei einem Arbeitgeberwechsel mehrfach zur Anwendung kommen. Wechselt der Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres sein erstes Dienstverhältnis, können die beiden Höchstbeträge im neuen Dienstverhältnis erneut in Anspruch genommen werden. Dies setzt allerdings entsprechende Beitragsleistungen beider Arbeitgeber voraus.

Ab 01.01.2005 ist nicht nur die Steuerfreiheit für Beitragsleistungen in eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds erweitert worden, gleichzeitig sind auch die Voraussetzungen hierfür neu gefasst worden<sup>[33]</sup>. Für die Steuerbefreiung ist es zwar weiterhin unerheblich, ob die Beitragsleistungen vom Arbeitgeber oder im Wege der Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer erbracht werden. Der Gesetzgeber stellt aber deutlich strengere Anforderungen an die neue Steuerbefreiung als an die Vorgängerregelung. Voraussetzung für die Anwendung der Steuerbefreiungsvorschrift auf Beitragsleistungen ab 01.01.2005 an einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse ist, dass

- sie im ersten Dienstverhältnis gewährt werden,
- die Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren erhoben werden,
- die Versorgungsleistungen in Form einer lebenslangen Rente oder eines Auszahlungsplans mit Restverrentung festgelegt sind,
- der Arbeitnehmer bei Beiträgen zu einer "alten" (= bereits vor dem 1.1.2005 vereinbarten) Direktversicherung nicht auf die neue Steuerbefreiung zu Gunsten der Fortführung der bisherigen Pauschalbesteuerung verzichtet hat.

Die Steuerfreiheit ist jedoch auf Zuwendungen im Rahmen des ersten Dienstverhältnisses beschränkt. Damit ist die Steuerbefreiung wie vor ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer eine Lohnsteuerkarte mit der Steuerklasse VI vorgelegt hat. Hierdurch soll verhindert werden, dass der Steuerfreibetrag von ein und demselben Arbeitnehmer mehrfach in Anspruch genommen wird. Infolgedessen muss der Arbeitgeber erkennen können, dass er den Arbeitnehmer im ersten Dienstverhältnis beschäftigt, um die Leistungen an den Pensionsfonds oder die Pensionskasse als steuerfrei zu behandeln.

Dies ist jedoch bei einem geringfügig Beschäftigten nicht der Fall. Daher ist in diesen Fällen eine Erklärung des Arbeitnehmers **erforderlich**, dass es sich hierbei um sein erstes Beschäftigungsverhältnis handelt. Diese Erklärung ist zum Lohnkonto zu nehmen.

Seit 01.01.2005 ist die Steuerfreiheit auf solche Versorgungszusagen beschränkt, die eine Auszahlung der zugesagten Versorgungsleistungen in Form einer lebenslangen monatlichen Rente oder eines Auszahlungsplans mit anschließender lebenslanger Teilkapitalverrentung vorsehen.

## 2.8. Personalcomputer (PC)

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit der sozialabgabenfreien Pauschalbesteuerung mit dem festen Steuersatz von 25 %, falls er seinem Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn einen PC unentgeltlich oder verbilligt übereignet. Das Gleiche gilt für Zuschüsse des Arbeitgebers zu den Aufwendungen (maximal 44,00 Euro pro Monat) für die (häusliche) Internetnutzung des Arbeitnehmers (§ 40 Abs. 2 Nr. 5 EStG). Für die Gewährung des Zuschusses zum privaten

Internetanschluss hat der Arbeitnehmer eine Erklärung zu unterschreiben, dass ihm ein solcher zur Verfügung steht, für den er die Kosten trägt. Diese Erklärung ist den Lohnunterlagen beizufügen.

## 2.9. Sachzuwendungen

Durch das Jahressteuergesetz 2007 ist ein neuer § 37b EStG eingeführt worden. Danach darf der Zuwendende Sachzuwendungen an eigene Mitarbeiter, Kunden oder Geschäftsfreunde pauschal mit 30% versteuern. Hinzu kommen Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer. Erfasst werden dürfen nur Sach- keine Geldzuwendungen. Die Pauschalierung ist nur bis zu einem Höchstbetrag in Höhe von 10.000,00 Euro je Empfänger und Jahr zulässig.

## 2.10. Telefonkosten für ein Telefon in der Wohnung

Ersetzt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ganz oder teilweise die Ausgaben für Telefongespräche in dessen Wohnung, so sind die Ersatzleistungen nach § 3 Nr. 50 EStG steuerfrei.

Seit 01.01.2002 trat eine Neuregelung hinsichtlich der Anforderungen an den steuerfreien Auslagenersatz für die berufliche Nutzung arbeitnehmereigener Telekommunikationsgeräte in Kraft. Die frühere Staffelmethode, die eine pauschale Schätzung des betrieblichen Anteils an den Telefonkosten in Abhängigkeit der monatlichen Gesprächsgebühren zuließ, ist außer Kraft.

Der Umfang der steuerfrei zulässigen Arbeitgeberleistungen zur Erstattung von Aufwendungen für die betriebliche Nutzung privater Telekommunikationsgeräte des Arbeitnehmers bestimmt sich seit 01.01.2002 nach folgenden Kriterien:

- **Nachweisführung**  
Der Arbeitgeber kann die Aufwendungen für die berufliche Nutzung arbeitnehmereigener Telefone entsprechend dem vom Arbeitnehmer durch Rechnungsbelege nachgewiesenen beruflichen Anteil steuerfrei ersetzen. Der steuerfrei zulässige Auslagenersatz umfasst neben den laufenden Verbindungsentgelten auch die anteiligen Grundkosten (Nutzungsentgelt für die Telefonanlage sowie Grundpreis für die Anschlüsse).
- **Vereinfachte Nachweisführung**  
Anstelle des monatlichen Einzelnachweises ist es auch zulässig, dass der Arbeitgeber für die berufliche Nutzung des Telefons in Höhe eines Durchschnittsbetrags steuerfreien Auslagenersatz gewährt. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass der Arbeitnehmer anhand der Rechnungsbeträge für einen repräsentativen Zeitraum von 3 Monaten eine entsprechende Nachweisführung vornimmt. Der sich hierbei für die berufliche Nutzung ergebende monatliche Durchschnittsbetrag kann für die Folgezeit als steuerfreier Auslagenersatz solange gewährt werden, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern. Die Rechnungen sind als Beleg zum Lohnkonto aufzubewahren.
- **Kleinbetragsregelung**  
Ergänzend zur vereinfachten Nachweisführung für einen 3-Monatszeitraum enthalten die Lohnsteuer-Richtlinien eine Kleinbetragsregelung, die den steuerfreien pauschalen Auslagenersatz bei privaten Telekommunikationsgeräten vollkommen unabhängig vom Umfang der beruflichen Nutzung zulässt. Danach darf der Arbeitgeber ohne weitere Prüfung bis zu 20% des vom Arbeitnehmer vorgelegten Rechnungsbetrags, maximal 20 Euro monatlich, als steuerfreien Auslagenersatz gewähren, wenn dem jeweiligen Arbeitnehmer erfahrungsgemäß beruflich veranlasste Telekommunikationsaufwendungen entstehen (R 22 Abs. 2 LStR). Der monatliche Durchschnittsbetrag, der sich aufgrund dieser Kleinbetragsregelung für einen repräsentativen 3-Monatszeitraum ergibt, kann wie bei der vereinfachten Nachweisführung als pauschaler Auslagenersatz solange steuerfrei fortgeführt werden, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern.

## 2.11. Umzugskosten

Wie bei den Reisekosten sind Umzugskostenvergütungen, die aus einer öffentlichen Kasse nach Maßgabe der umzugskostenrechtlichen Vorschriften des Bundes und der Länder oder entsprechender Regelungen gezahlt werden, steuerfrei. Im privaten Dienst ist zunächst zu prüfen, ob der Wohnungswechsel beruflich veranlasst ist. Hiervon ist auszugehen, wenn

- durch den Umzug die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte erheblich verkürzt wird und die danach verbleibende Wegezeit im Berufsverkehr als üblich angesehen werden kann. Voraussetzung hierfür ist, dass sich durch den Umzug die Dauer der täglichen Hin- und Rückfahrt insgesamt wenigstens um mindestens 1 Stunde pro Arbeitstag ermäßigt;
- der Umzug im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers erfolgt, weil beispielsweise aus betrieblichen Gründen die jederzeitige Einsatzbereitschaft im Betrieb erforderlich ist.

Sind die genannten Voraussetzungen erfüllt, darf der Arbeitnehmer die durch den beruflich veranlassten Umzug entstandenen Kosten steuerfrei ersetzen. Der Umfang des steuerfreien Ersatzes ist bei Inlandsumzügen an die Bestimmungen des Bundesumzugskostengesetzes geknüpft. Für Auslandsumzüge ist für die Höhe der steuerfreien Umzugskostenvergütung die Auslandsumzugskostenverordnung maßgebend.

Die Umzugskostenvergütung umfasst nach dem Bundesumzugskostengesetzes Beförderungsauslagen (§6), Reisekosten (§7), Mietentschädigung (§8), andere Auslagen (§8), Pauschalvergütung für sonstige Umzugsauslagen (§10) und Auslagen nach § 11)

## 2.12. Zulagen

Zulagen, die z. B. für Mehrarbeit oder wegen einer Gefährdung durch die Tätigkeit gezahlt werden, sind steuerpflichtiger Arbeitslohn. Begünstigt hat der Gesetzgeber dagegen Lohnzuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit (§ 3b EStG). Derartige Zuschläge bleiben bis zu einem Grundlohn von maximal 50,00 Euro pro Stunde steuerfrei.

Für Nachtarbeit beträgt der Zuschlag maximal 25%. Nachtarbeit ist die Arbeit in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr. Wird die Arbeit vor 0.00 Uhr aufgenommen, erhöht sich der steuerfreie Zuschlagsatz auf 40%, allerdings nur für die Zeit von 0.00 bis 4.00 Uhr.

### *Beispiel*

*Ein Mitarbeiter arbeitet von 18.00 bis 2.00 Uhr. Der mögliche steuerfreie Zuschlag beträgt von 20.00 bis 24.00 Uhr 25 % und von 0.00 bis 2.00 Uhr 40 %. Für die Zeit von 18.00 bis 20.00 Uhr kann der Zuschlag nicht steuerfrei gewährt werden.*

Der steuerfreie Zuschlag für Sonntagsarbeit beträgt - vorbehaltlich des höheren Zuschlagsatzes, falls der Sonntag mit einem Feiertag zusammenfällt (z. B. der Ostersonntag und der Pfingstsonntag) maximal 50%. Sonntagsarbeit ist die Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr am Sonntag und - falls die Tätigkeit vor Mitternacht beginnt - die Zeit bis 4.00 Uhr am folgenden Montag.

Der steuerfreie Zuschlag für Feiertagsarbeit beträgt am 31.12. ab 14.00 Uhr und ganztags an den gesetzlichen Feiertagen maximal 125%, am 24.12. ab 14.00 Uhr und ganztags am 25. und 26.12. sowie am 01.05. maximal 150%.

Entsprechend der Sonntagsregelung gelten für die Zeit bis 4.00 Uhr am Folgetag ebenfalls die Feiertagszuschläge, wenn die Beschäftigung vor Mitternacht aufgenommen wurde. Wird an Sonn- oder Feiertagen einschließlich der gleich begünstigten Zeit bis 4.00 Uhr des Folgetages gearbeitet, kann zusätzlich der Zuschlagsatz für Nachtarbeit steuerfrei gezahlt werden.

**Beispiel**

*Ein Arbeitnehmer beginnt seine Schicht am Sonntag, 1. Mai, um 22.00 Uhr und beendet sie am 2. Mai um 7.00 Uhr. Steuerfreie Zuschläge sind bis zu folgenden Sätzen möglich:*

- 175% für die Arbeit am 1. Mai in der Zeit von 22.00 bis 24.00 Uhr (150% für Feiertagsarbeit und 25% für Nachtarbeit),*
- 190% für die Arbeit am 2. Mai in der Zeit von 0.00 bis 4.00 Uhr (150% für Feiertagsarbeit und 40% Nachtzuschlag),*
- 25% für die Arbeit am 2. Mai in der Zeit von 4.00 bis 6.00 Uhr,*
- 0% für die Arbeit am 2. Mai in der Zeit von 6.00 bis 7.00 Uhr.*

Die Frage, ob ein gesetzlicher Feiertag vorliegt, bestimmt sich bei einer nur vorübergehenden kurzfristigen Abwesenheit von der regelmäßigen Arbeitsstätte nach den am Ort der regelmäßigen Arbeitsstätte geltenden Vorschriften.