

## FAQ des Webinars

# "Lohnsteuer und Sozialversicherung: Grundlagen der Entgeltabrechnung"

### **Folie 10: Wird für jeden Standort eine Betriebsnummer benötigt?**

- Ein Arbeitgeber führt nur einen Beschäftigungsbetrieb und dieser besteht nur an einem Standort. Dann wird für diesen Beschäftigungsbetrieb nur eine Betriebsnummer vergeben.
- Ein Arbeitgeber führt einen Beschäftigungsbetrieb mit mehreren Niederlassungen innerhalb einer Gemeinde mit denselben wirtschaftlichen Betätigungen. Diese Niederlassungen stellen gemeinsam mit dem Hauptsitz oder Stammbetrieb nur einen Beschäftigungsbetrieb dar, für den nur eine Betriebsnummer vergeben wird.
- Ein Arbeitgeber führt einen Beschäftigungsbetrieb mit mehreren Niederlassungen, wobei diese unterschiedlichen wirtschaftlichen Betätigungen oder in verschiedenen Gemeinden ansässig sind. Diese Niederlassungen sind als **eigenständige** Beschäftigungsbetriebe zu werten, denen jeweils eigene Betriebsnummern vergeben werden.

### **Folie 11: Dakota wird doch gegen Ende 2019 eingestellt, oder?**

Nein, dies ist nicht geplant. Einige Softwarehersteller, wie auch Lexware, planen ein eigenes Übertragungsprogramm zu erstellen. Dies würde dann das Programm Dakota.ag ersetzen. Informationen über Dakota finden Sie unter: <https://www.itsg.de/oeffentliche-services/dakota-ag/>

### **Muss ich neue Mitarbeiter auch der Berufsgenossenschaft melden?**

Nein, Mitarbeiter werden nicht bei der Berufsgenossenschaft angemeldet. Die Berufsgenossenschaft bekommt im Februar des Folgejahres vom Arbeitgeber eine Meldung über die Anzahl der Mitarbeiter, die Bruttolohnhöhe und die Zuordnung zu den jeweiligen Gefahrentariffstellen. Weitere Infos erhalten Sie bei Ihrer zuständigen Berufsgenossenschaft.

### **Folie 14: Muss ich eine Mitarbeiterin abmelden, die in Mutterschutz bzw. Elternzeit geht?**

Bei **Mutterschaftsgeldbezug** entsteht die Meldepflicht, sobald mindestens einen Kalendermonat lang kein Entgelt gezahlt wird. Für den Zeitraum bis zum Ende des Arbeitsentgeltanspruchs ist eine Unterbrechungsmeldung mit dem Abgabegrund "51" zu übermitteln. Keine Unterbrechungsmeldung ist bei **Elternzeit** erforderlich. Die Inanspruchnahme von Elternzeit im Anschluss an den Bezug von Mutterschaftsgeld löst keine zusätzliche Meldung aus. Die durch den Bezug von Mutterschaftsgeld bereits gemeldete Unterbrechung wirkt fort.

### **Muss ich bei einem Tätigkeitswechsel innerhalb der Firma eine Umschlüsselung im Tätigkeitsbereich vornehmen? Beispiel: bisher Putzfrau, nun Hilfsarbeiten im Metallbaubereich.**

Offiziell müssen Sie den Tätigkeitschlüssel bei einer anderen, abweichenden Beschäftigung im Unternehmen ändern.

### **Gibt es eine Frist für die Abgabe der Jahresmeldung?**

Für alle am 31. Dezember eines Jahres versicherungspflichtig Beschäftigten übermitteln Sie mit der folgenden Gehaltsabrechnung – spätestens zum 15. Februar des Folgejahres – eine Jahresmeldung.

### **Wir sind innerhalb der Stadt umgezogen. Im Programm habe ich die Anschrift geändert. Muss ich es zusätzlich bei der Bundesagentur melden?**

Das kommt auf Ihr Entgeltabrechnungsprogramm an. Im Zweifelsfall ist die Ummeldung zu empfehlen.

### **Ist eine gleichzeitige An- und Abmeldung bei nicht sofort meldepflichtigen Betrieben möglich?**

Eine SV-Anmeldung ist innerhalb von sechs Wochen nach Aufnahme der Beschäftigung durch den Arbeitgeber zu melden.

Das Ende einer versicherungspflichtigen oder geringfügigen Beschäftigung ist mit der nächsten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung zu melden. Die Abmeldung ist spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Beschäftigungsende der zuständigen Einzugsstelle zu übermitteln.

An- und Abmeldung können **gleichzeitig** vorgenommen werden, wenn innerhalb der Abgabefrist einer Anmeldung das Arbeitsverhältnis endet und noch keine Anmeldung erstattet wurde. Die gleichzeitige An- und Abmeldung mit dem Abgabegrund "40" ist allerdings nur mit Angabe der Versicherungsnummer zulässig.

### **Können Urlaubstage die Unterbrechungsmeldung "verhindern"?**

Es gibt keine Unterbrechung des unbezahlten Urlaubs durch bezahlte Urlaubstage in der Sozialversicherung.

Wenn Sie Ihrem Arbeitnehmer unbezahlten Urlaub gewähren, so ist diese vorübergehende Unterbrechung der Arbeit aus Sicht der Sozialversicherung nicht relevant, wenn der Urlaub nur eine kurze Zeit dauert. Nach § 7 Absatz 3 Satz 1 SGB IV ist der unbezahlte Urlaub als für den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses nicht essentiell, wenn er nicht länger als einen Monat andauert und sowohl Sie als Arbeitgeber als auch Ihr Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis fortsetzen wollen.

Zu beachten ist, dass sich die Monatsfrist nicht verlängert, wenn unbezahlte Urlaubstage durch bezahlte Urlaubstage „unterbrochen“ werden. Das haben die Spitzenverbände der Sozialversicherung in der „Besprechung über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 8. November 2017“ unter TOP 4 erörtert. Link: [https://www.informationsportal.de/wp-content/uploads/document\\_3702\\_BE-GKV-Spitzenverband-2017-11-08.pdf](https://www.informationsportal.de/wp-content/uploads/document_3702_BE-GKV-Spitzenverband-2017-11-08.pdf).

Wird die Monatsfrist überschritten, muss eine Abmeldung erfolgen, auch wenn das Beschäftigungsverhältnis arbeitsrechtlich fortbesteht. Zusätzlich können besondere Regelungen bei der Pflege von Angehörigen, zu besonderen Anlässen oder bei Vereinbarungen in Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag gelten.

### **Ein Bewerber kommt zum Probearbeiten und erscheint danach nicht mehr. Wie ist hier vorzugehen?**

Vor Beginn eines Arbeitsverhältnisses möchten sich Arbeitgeber und Bewerber häufig im betrieblichen Ablauf näher kennen lernen. Dazu kann eine kurze, unbezahlte Probearbeit vereinbart werden. Rechtlich unterscheiden die Arbeitsgerichte zwischen einem losen „Einfühlungsverhältnis“ und dem Abschluss eines Arbeitsvertrages.

Einfühlungsverhältnis (Probearbeiten ohne Rechte und Pflichten): Ein Einfühlungsverhältnis liegt immer dann vor, wenn keine gegenseitigen Rechte und Pflichten vereinbart werden. Der Bewerber übernimmt keine Arbeitnehmerpflichten, verspricht also nicht eine konkrete Arbeitsleistung zu erbringen. Der Arbeitgeber übt lediglich sein Hausrecht aus und verschafft dem Bewerber die Möglichkeit, sich einen Überblick zu verschaffen. Sinn des Einfühlungsverhältnisses ist es, die Voraussetzungen für eine potentielle spätere Zusammenarbeit zu klären, vor allem dem künftigen Arbeitnehmer die Möglichkeit zu bieten, die betrieblichen Gegebenheiten kennen zu lernen. Unschädlich ist es aber, dass der Bewerber in der Einfühlungsphase bereits nützliche oder verwertbare Tätigkeiten für den Arbeitgeber verrichtet. Es wird dringend empfohlen, das Einfühlungsverhältnis schriftlich zu vereinbaren.

### **Folie 22: Wird die ID-Nr. bei Rückzug nach Deutschland wieder automatisch aktiv gesetzt?**

Ja, ab dem Tag der behördlichen Anmeldung.

### **Folie 23: Wenn ich den Mitarbeiter mit der Steuerklasse 6 abrechne, gibt es dann eine bestimmte monatliche Einkommensgrenze?**

Nein.

### **Ist der Hauptarbeitgeber immer derjenige, bei dem der Arbeitnehmer sein Haupteinkommen bestreitet oder sucht sich der Arbeitnehmer das frei aus?**

Diese Entscheidung trifft der Arbeitnehmer, auch wenn viele Arbeitnehmer keine Kenntnisse über diesen Sachverhalt haben.

**Folie 24: Reicht es auch, wenn der Arbeitnehmer mir die ID-Nr. auf den Personalbogen mitteilt oder benötige ich unbedingt eine Kopie des Schreibens mit der ID-Nr.?**

Die Übermittlung der Steuer-ID eines Arbeitnehmers ist formfrei. Sie brauchen dazu kein offizielles Dokument.

**Folie 27: Wie kann eine Korrektur bei falscher Meldung von Haupt-Arbeitgeber oder Neben-Arbeitgeber erfolgen?**

Gar nicht, Sie müssen also beim Anmelden des Arbeitnehmers sehr sorgfältig arbeiten. Eine Änderung wäre nur möglich, wenn der „andere Arbeitgeber“ sich wieder als Hauptarbeitgeber anmeldet.

**Folie 29: Hat der Arbeitgeber bei einer Falschmeldung eine Möglichkeit das zu berichtigen, wenn die falsche Steuerklasse abgerechnet wurde oder ist das nur über die Steuererklärung des Arbeitnehmers möglich?**

Der Arbeitgeber hat mit den ihm gelieferten ELStAM zu arbeiten. Er darf nichts ändern, nur wenn die ELStAM rückwirkend geändert werden, darf bzw. muss der Arbeitgeber eine Korrekturrechnung durchführen.

**Soll die Abmeldung immer unmittelbar nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen erfolgen, also wenn am 15. ausgeschieden, sollte die Meldung am 16. stattfinden?**

Ja, das ist der sicherste Weg, um keine überschneidenden Änderungsmeldungen zu bekommen.

**Folie 35: Was ist zu tun, wenn der ELStAM-Server falsche Daten liefert? Gibt es Korrekturmöglichkeiten?**

Der Arbeitnehmer geht zu seinem Wohnsitzfinanzamt und klärt den Sachverhalt dort auf. Oder der Arbeitgeber versucht den Sachverhalt über <https://www.elster.de/elsterweb/elstamkontakt> aufzuklären.

**Folie 43: Kann ich als Arbeitgeber auch die vorläufigen LST-Daten ablehnen und nach Steuerklasse 6 abrechnen bis ELStAM eingespielt sind? Oder muss ich die voraussichtlichen LST-Merkmale verwenden, wenn der Arbeitnehmer darauf besteht?**

Die Drei-Monats-Regel lautet: Kann der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine IdNr zu Beginn der Beschäftigung nicht mitteilen, darf der Ar-

beitgeber für die ersten drei Monate der Beschäftigung die Lohnsteuer nach den voraussichtlichen Lohnsteuerabzugsmerkmalen berechnen (§ 39c Absatz 1 Satz 2 EstG). Eine Ersatzbescheinigung des Finanzamtes darf der Arbeitgeber nicht ignorieren.

**Folie 46: Dürfen Steuerdaten vom Arbeitgeber rückwirkend korrigiert werden oder sollen diese durch das Finanzamt eingespielt werden?**

Der Arbeitgeber hat mit den ihm gelieferten ELStAM zu arbeiten. Er darf nichts ändern, nur wenn die ELStAM rückwirkend geändert werden, darf bzw. muss der Arbeitgeber eine Korrekturrechnung durchführen.

**Folie 46: Wir haben schon ELStAM-Änderungen nach Ausscheiden des Mitarbeiters erhalten. Was müssen wir dann tun? Vor allem, wenn es sich um eine Zahlung aufgrund geänderter ELStAM handelt? Können wir dann auch manuell gegensteuern, indem wir die LST-Daten im Abrechnungsprogramm wieder rückändern?**

Arbeitnehmer scheidet im laufenden Monat aus:

- Sie melden nicht „sofort“ ab.
- Sie bekommen im Folgemonat eine Änderungsmeldung auf die Steuerklasse 6 als Nebenarbeitgeber.
- Dann dürfen Sie die Änderungsmeldung ignorieren.

Sie zahlen dem Arbeitnehmer nach dessen Ausscheiden noch Geld:

- Korrektur eines bereits abgerechneten Monats: siehe Folie 53.
- Es entsteht nach dem Ausscheiden ein neuer Anspruch, der nach dem Ausscheiden neu abgerechnet werden muss: siehe Folie 54.

**Folie 20: Die gemeldeten ELStAM-Daten sind falsch, eine Bescheinigung darüber vom Finanzamt liegt vor. Was muss ich tun, damit die online übertragene falsche Lohnsteuerklasse vom Finanzamt wieder rückgängig gemacht wird?**

Sie müssen die in der Bescheinigung aufgeführten Monate mit den in der Bescheinigung aufgeführten ELStAM abrechnen.

**Beantragt der Arbeitnehmer eine Änderung der LSt-Merkmale bei seinem Finanzamt?**

Ja, das Wohnstätten-Finanzamt ist allein für die Änderungen der ELStAM zuständig.

**Folie 70: Ist für eine U1 Erstattung eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Tag notwendig oder erhält ein Arbeitgeber auch eine Erstattung ab dem ersten Tag, wenn die AU erst ab dem dritten Tag vorliegt?**

Jemand ist arbeitsunfähig, wenn er so krank ist, dass er seinen aktuellen beruflichen Aufgaben nicht nachkommen kann oder sich die Krankheit verschlimmern würde, wenn er weiterarbeiten würde. Ab dem 4. Tag muss dies mit einer AU-Bescheinigung nachgewiesen werden. Die U1-Erstattung erhält der Arbeitgeber ab dem ersten Krankentag.

**Folie 77: Kann der Arbeitgeber bei einer unprovokierten Schlägerei, bei der der Arbeitnehmer verletzt wurde, Schadensersatz vom Schläger fordern?**

Ja. Eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit kann auf Vorgängen – insbesondere auf Unfällen – beruhen, die andere Personen zum Schadensersatz gegenüber dem arbeitsunfähigen Arbeitnehmer verpflichten. Kann der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften Schadensersatz wegen Verdienstauffalls verlangen, so geht dieser Anspruch mit der Entgeltfortzahlung grundsätzlich auf den Arbeitgeber über (§ 6 Abs. 1 EFZG). Der Übergang bewirkt, dass insoweit nicht mehr der Arbeitnehmer, sondern der Arbeitgeber Anspruchsinhaber ist und den Schadensersatz gegenüber dem Schädiger (ggf. auch klageweise) geltend machen kann.

**Wie komme ich denn an die Verschuldens-tatbestände? Wer gibt denn darüber Auskunft?**

Das ist nicht ganz einfach. Der Arbeitgeber muss das geschuldete Entgelt nur dann zahlen, wenn der Arbeitnehmer die Krankheit nicht „selbst verschuldet“ hat. Die Beweislast liegt beim Arbeitgeber.

Der Arbeitnehmer muss die Erkrankung / den Unfall durch besonders leichtsinniges oder vorsätzliches Verhalten herbeigeführt haben.

**Folie 79: In unserem Tarifvertrag steht „ab dem dritten Arbeitstag“, somit fällt ja das Wochenende raus, oder?**

Wird ein Arbeitnehmer krank, braucht er ein ärztliches Attest nur dann vorzulegen, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage andauert, und zwar am darauffolgenden Arbeitstag. So lautet der Grundsatz im Falle einer Krankmeldung, von dem der Arbeitgeber aber abweichen kann.

Vorlage des Attests ab dem ersten Tag: Dies kann der Arbeitgeber ohne Begründung bestimmen.

Wenn der Arbeitnehmer sich am Freitag krank meldet, zählt das Wochenende bei der Berechnung der drei Tage mit.

**Gilt die Steuerpflicht bei Lohnfortzahlung an Feiertagen auch bei Vertrag auf Abruf?**

Bei Arbeit auf Abruf wird die gearbeitete Zeit bezahlt. Der Sachverhalt der Steuerpflicht der Fortzahlung von SFN-Zuschlägen tritt nur bei Lohnfortzahlungen ein.

**Folie 80: Braucht der Arbeitgeber auch immer die originale AU, wenn diese digital vorliegt?**

Es würde auch ein Fax oder eine Mail reichen – das kann der Arbeitgeber frei bestimmen.

**Welche SV-Meldungen sind erforderlich bei Schwangerschaft und Geburt?**

Bei Mutterschaftsgeldbezug entsteht die Meldepflicht, sobald mindestens einen Kalendermonat lang kein Entgelt gezahlt wird. Für den Zeitraum bis zum Ende des Arbeitsentgeltanspruchs ist eine Unterbrechungsmeldung mit dem Abgabegrund "51" zu übermitteln.

**Wenn ein Arbeitnehmer sich abmeldet und keinen neuen Wohnsitz meldet, gilt dann die Steuer ID trotzdem?**

Bei einem „Verzogen nach Unbekannt“ wird die Steuer-ID auf inaktiv gestellt – der Arbeitgeber bekommt dann keine ELStAM mehr und muss mit Steuerklasse 6 abrechnen.

**Eine Rentnerin ist in Altersregelrente und über 65 Jahre alt, vor Renteneintritt war sie langjährig selbstständig. Sie möchte nun als Arbeitnehmer (über 451 Euro) tätig sein. Können die Lohnsteuermerkmale, außer über die ELStAM-Abfrage, vorher eingesehen werden, um z. B. vorab die Lohnnebenkosten zu kennen?**

Ja, der Arbeitnehmer kann sich einen Ausdruck bei seinem Wohnsitzfinanzamt holen. Tipp: Vorher anrufen und nach dem Ablauf fragen – das ist in jedem Bundesland anders geregelt.

**Folie 14, Unterbrechungsmeldung: Wenn unser Arbeitnehmer (Werkstudent) für einen Monat oder länger unbezahlten Urlaub nimmt bzw. nicht arbeiten kommt, muss ich das ebenso melden?**

ja, nach vier Wochen.

**Erhalten Minijobber einen Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung für ein Kalenderjahr? Auch wenn keine Steuern gezahlt werden, stellen manche Arbeitgeber eine Lohnsteuerbescheinigung aus und manche nicht. Was ist korrekt?**

Wenn das Arbeitsverhältnis nach ELStAM versteuert wird, erhalten sie eine Lohnsteuerbescheinigung. Wenn das Arbeitsverhältnis mit 2 % pauschal vom Arbeitgeber versteuert wird, erhalten sie keine Lohnsteuerbescheinigung.

**Der Arbeitgeber gibt dem Arbeitnehmer zur Arbeitsschutzschulung belegte Brötchen aus. Es nehmen nur 20% der Belegschaft teil. Müssen die Teilnehmenden dies als geldwerten Vorteil versteuern?**

R 4.10 EStR 2005 R 4.10 Geschenke, Bewirtung, andere die Lebensführung berührende Betriebsausgaben:

Keine Bewirtung liegt vor bei der Gewährung von Aufmerksamkeiten in geringem Umfang (wie Kaffee, Tee, Gebäck), z.B. anlässlich betrieblicher Besprechungen, wenn es sich hierbei um eine übliche Geste der Höflichkeit handelt, die Höhe der Aufwendungen ist dabei nicht ausschlaggebend.

**Folie 89: Gilt das nur bei Reisen oder auch wenn der Arbeitnehmer sich nicht an der ersten Tätigkeitsstätte aufhält, z. B. auf einer Messe oder ähnliches?**

Ein Mitarbeiter, der nicht an seiner ersten Tätigkeitsstätte beruflich tätig wird, hat prinzipiell Anspruch auf Verpflegungsmehraufwand. Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Verpflegungsmehraufwand und bekommt vom Arbeitgeber eine Mahlzeit, so mindert diese den Verpflegungsmehraufwand, wie auf Folie 90 dargestellt.

**Folie 86: Der pauschale Kirchensteuer-Prozentsatz beträgt doch abhängig vom Bundesland nur zwischen 5-7%? (siehe: [https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/external-content?leongshared\\_serviceld=2006&leongshared\\_externalcontentid=HI9948108](https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/external-content?leongshared_serviceld=2006&leongshared_externalcontentid=HI9948108))**

Das ist richtig, aber der Arbeitgeber entscheidet, ob er bei allen Arbeitnehmern – unabhängig ob Sie in einer nach Landesrecht anerkannten Religionsgemeinschaft sind oder nicht – mit dem pauschalen Kirchensteuersatz abrechnet, oder ob er bei den Arbeitnehmern, die Mitglied in einer anerkannten Religionsgemeinschaft sind, mit dem vollen Beitrag und bei denen, die nicht Mitglied sind, mit 0% Kirchensteuer abrechnet.

**Thema Fahrtenbuch: Wenn ein Mitarbeiter eine Homeoffice-Regelung hat und keine erste Tätigkeitsstätte im Vertrag vorliegt, muss ich dann ein Fahrtenbuch anerkennen oder kann ich mit der 1% Regelung versteuern?**

Ob die Fahrten mit einem Dienstwagen nach der Fahrtenbuchmethode oder nach der 1% Methode abgerechnet werden, unterliegt dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer kann im Rahmen seiner Steuererklärung auf die andere, für ihn günstigere Methode wechseln.

**Folie 90: Ist die Lohnsteuerpauschalierung der Verpflegungsmehraufwendungen auch nach der 3-Monatsfrist möglich? Oder müssen die Verpflegungsmehraufwendungen dann grundsätzlich versteuert werden?**

Die Lohnsteuerfreiheit und -pauschalierung des Verpflegungsmehraufwandes unterliegt der 3-Monats-Regel. Zahlt der Arbeitgeber den Verpflegungsmehraufwand nach den drei Monaten weiter, so ist dieser im vollen Umfang lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

**Bei Feiertagszuschlag war auf der Folie der 24.12. und 31.12. nach 14 Uhr genannt. Heißt das jetzt, dass hier ein Zuschlag berechnet werden muss? Ist das nicht ein normaler Arbeitstag?**

Es gibt keine gesetzliche Regelung, dass der Arbeitgeber SFN-Zuschläge bezahlen muss. Zahlt der Arbeitgeber SFN-Zuschläge, dann können sie nach Maßgabe des § 3b EStG lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei gestellt werden. Der § 3b EStG sagt nicht, dass der Arbeitgeber diese Zuschläge zahlen muss.

**Zählen Blumensträuße, z.B. zum Geburtstag, auch zu den Sachgeschenken?**

Ja, das sind Aufmerksamkeiten nach LStR R 19.6 (Zu § 19 EStG):

1) Sachleistungen des Arbeitgebers, die auch im gesellschaftlichen Verkehr üblicherweise ausgetauscht werden und zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung der Arbeitnehmer führen, gehören als bloße Aufmerksamkeiten nicht zum Arbeitslohn. Aufmerksamkeiten sind Sachzuwendungen bis zu einem Wert von 60 Euro, z. B. Blumen, Genussmittel, ein Buch oder ein Tonträger, die dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses zugewendet werden. Geldzuwendungen gehören stets zum Arbeitslohn, auch wenn ihr Wert gering ist.

**Folie 94: Geschenkgutscheine bis 60 Euro sind SV- und lohnsteuerfrei und danach wird der Betrag pauschal mit 30% versteuert? Z. B. bei einem 75 Euro Gutschein sind 60 Euro frei und 15 Euro werden mit 30% pauschal besteuert, ist das korrekt?**

Nein, es geht nur entweder oder.  
Entweder ein Gutschein bis 60 Euro, der dann lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei ist.  
Oder ein Geschenk über 60 Euro, dann muss der gesamte Betrag nach § 37b EStG pauschal versteuert werden.

**Folie 94: Kann ich ein Sachgeschenk in Höhe von 250 Euro für einen Mitarbeiter aufteilen in 60 Euro Geschenk ohne Besteuerung/SV und den überschreitenden Teil mit 30% Pauschalbesteuerung und SV?**

Nein, es geht nur entweder oder, siehe oben.  
Praxis-Tipp:  
Eine Möglichkeit wäre, die ersten 60 Euro in Monat 1 für einen Geburtstag und die restlichen 190,00 Euro nach § 37b pauschaliert im Folgemonat in Form eines Sachgeschenks zu gewähren.

**Die Nutzung des firmeneigenen Hausbootes wird von uns über das Unternehmen pauschal versteuert. Laut Steuerberaterin ist der geldwerte Vorteil aber trotzdem SV-pflichtig, warum?**

Hier gibt es eine klare Auffassung der Spitzenverbände, dass die Beträge, die nach § 37b pauschal versteuert werden, trotzdem Beitragspflicht in der Sozialversicherung auslösen, wenn dieser für eigenen Mitarbeiter genutzt wird. Siehe auch § 14 SGB IV und § 1 SvEV.

**Folie 94: Geschenke nach § 37b EStG bis 10.000 Euro pro Jahr und Mitarbeiter: Ist es hierbei völlig egal, was man schenkt oder gibt es da Kriterien?**

Im § 37b EStG wird nur von Geschenken gesprochen, darunter könnte beispielsweise auch eine Schönheits-OP fallen.

**Pauschalbesteuerung von Sachzuwendungen an Mitarbeiter und Geschäftsfreunde: Für rund 1.200 Mitarbeiter und deren Angehörige bieten wir eine Teilnahme in einem Fitnessstudio an. Die Rechnung übernimmt die Firma. Darf diese Rechnung im Rahmen der Pauschalbesteuerung nach § 40 EStG Abs. 1 EStG als einmalige Zahlung für ein komplettes Jahr in einem Monat zusammengefasst versteuert werden oder muss der**

**Betrag über jeden einzelnen Mitarbeiter versteuert werden?**

Der Zufluss ist entscheidend. In diesem Fall fließt dem Mitarbeiter der Jahresbeitrag in einem Monat zu, damit werden die 44 Euro überschritten – entweder volle Lohnsteuer und Sozialversicherung oder die Anwendung des § 37b.

Hinweis: Hier sollten Sie sich einmal das Urteil des Bundesfinanzhofes, Beschluss v. 4.7.2007, VI B 78/06, BFH/NV 2007 S. 1874 ansehen.  
Vorliegen von Arbeitslohn bei Maßnahmen zur Vermeidung spezifisch berufsbedingter Krankheiten: Überwiegen des betrieblichen Eigeninteresses des Arbeitgebers an der Kostenübernahme eines Programms zur Entgegenwirkung der Belastungen aufgrund eines Bildschirmarbeitsplatzes.

**Wenn sich ein Arbeitnehmer im Home-Office befindet und verletzt sich zu Hause, gilt das als Arbeitsunfall?**

Wer zu Hause im Homeoffice arbeitet, ist oftmals anderen Bedingungen ausgesetzt als im Unternehmen. Welche Wege gelten hier zum Beispiel als Betriebswege? Dazu nimmt ein Urteil des Bundessozialgericht (BSG) Stellung. Das BSG entschied, anders als zuvor das Bayerische Landessozialgericht (LSG), dass der Sturz auf einer Kellertreppe zu Hause ein Arbeitsunfall im Homeoffice sein kann (Urteil vom 27.11.2018, B 2 U 28/17 R). Betriebswege können bei einem Arbeitsplatz zu Hause durchaus innerhalb der Wohnung liegen und den privaten und beruflichen Teil des Gebäudes verbinden.

**Gilt die Krankschreibung bei Haupt- und Nebenbeschäftigung gleichzeitig? Erfolgt die Versendung dann an TK und Bundesknappschaft?**

Ja, es gibt eine AU, sie gilt auch für die Nebenbeschäftigung. Der Arbeitnehmer legt einem der Arbeitgeber eine Kopie vor.

**Erfordert das Jobticket einen Vertrag mit den Verkehrsbetrieben oder kann jede vom Arbeitnehmer gekaufte Monatskarte abgerechnet werden?**

Es kann jede, vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer gekaufte Monatskarte abgerechnet werden. Voraussetzung ist, dass es eine Karte ist, die die Entfernung bzw. der Entfernungstarif zwischen der ersten Tätigkeitsstelle und Wohnort nicht überschreitet, d. h. die Entfernung muss in diesem Tarif liegen, es darf nicht eine Karte mit einer größeren Reichweite abgerechnet werden.

### **Gibt es eine Grenze beim Jobticket?**

Nein (§ 3 Nummer 15 EStG): Zuschüsse des Arbeitgebers, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr (ohne Luftverkehr) zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und nach § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4a Satz 3 sowie für Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr gezahlt werden. Das Gleiche gilt für die unentgeltliche oder verbilligte Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel im Linienverkehr (ohne Luftverkehr) für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und nach § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4a Satz 3 sowie für Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr, die der Arbeitnehmer auf Grund seines Dienstverhältnisses zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn in Anspruch nehmen kann. Die nach den Sätzen 1 und 2 steuerfreien Leistungen mindern den nach § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4 Satz 2 abziehbaren Betrag. Wichtig ist, dass das Jobticket **zusätzlich** gewährt wird und nicht in Form einer Gehaltsumwandlung.

### **Folie 106: Gilt das auch für die BahnCard 100?**

Ersetzt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer mit umfangreicher Reisetätigkeit die Kosten einer BahnCard, um auf diese Weise selbst erstattungspflichtige Fahrtkosten für Dienstreisen zu sparen, gehört der Kostenersatz zu den steuerfreien Reisekosten. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass durch die Anschaffung der BahnCard geringere Fahrtkosten für die Dienstreisen entstehen als bei Ansatz der normalen Einzelfahrscheine für alle dienstlichen Bahnfahrten des Jahres (Vollamortisation). Die Anschaffung der BahnCard für dienstliche Reisen des Arbeitnehmers muss also betriebswirtschaftlich günstiger sein. Nutzt der Arbeitnehmer die BahnCard auch für private Bahnreisen, liegt kein steuerpflichtiger Kostenersatz vor, wenn ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers gegeben ist.

### **Wie sind Abfindungen im Sozialversicherungs- und Steuerrecht zu behandeln?**

Abfindungen sind Entschädigungszahlungen, die der Arbeitnehmer als Ausgleich für die mit der Auflösung des Dienstverhältnisses verbundenen Nachteile erhält, insbesondere bei Verlust des Arbeitsplatzes. Sofern eine Abfindung nach Maßgabe der von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze

sozialversicherungsrechtlich Arbeitsentgelt darstellt, müssen daraus Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung berechnet werden.

Beitragsrechtliche Abfindungen gelten als Einmalzahlung. Sie sind zeitlich dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum der Beschäftigung zuzuordnen. Bei Zahlung einer Abfindung in der Zeit vom 1.1. bis 31.3. ist die Märzklausele anzuwenden.

Abfindungen sind lohnsteuerpflichtiger und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn und können gemäß der sogenannten Fünftelregelung ermäßigt besteuert werden. Voraussetzung ist, dass die Abfindung in einem Kalenderjahr zufließt und zur Zusammenballung von Einkünften führt.

### **Müssen beschäftigte Schüler an- und abgemeldet werden? Praktikum erfolgt während der 9. Klasse i.d.R. ohne Entgelt, Beschäftigung von 1-2 Wochen.**

In der Regel sind diese Praktika keine Praktika (sozialversicherungsrechtlich) obwohl sie so genannt werden. Wenn der Schüler weiterhin der Berufsgenossenschaft der Schule unterliegt, dann ist er in Ihrem Unternehmen nur ein „Gast“ und braucht somit nicht an- und abgemeldet zu werden.

### **Wie ist bei Krankheit Kind zu verfahren? Wann muss die Meldung beim Arbeitgeber eingehen?**

Hier möchte ich auf den Info-Service der TK verweisen  
<https://www.tk.de/techniker/service/leistungen-und-mitgliedschaft/schwangerschaft-und-familie/entlastung-fuer-familien/kinderkrankengeld-2001280>

### **Muss ein Praktikant ohne Entgelt angemeldet werden?**

Hier möchte ich auf den Info-Service der TK verweisen:  
<https://www.tk.de/resource/blob/2033352/1ff5e481bf554d57754bd29da5444e0c/beratungsblatt-beschaeftigung-von-studenten-data.pdf>

### **Wann muss man sich bei der kommunalen Unfallversicherung melden? Man muss sich doch immer bei der Knappschaft melden, wenn kein SV-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis besteht, oder?**

Die Knappschaft hat nichts mit der Berufsgenossenschaft zu tun. Ihr Betrieb gehört zu einer Berufsgenossenschaft, evtl. auch zur kommunalen Unfallversicherung.

**Ist ein Arbeitnehmer dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber seine ID-Nummer mitzuteilen, wenn eine Nettolohnzahlung vereinbart wurde?**

Nein, der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet.

**Gilt eine BahnCard, die sowohl dienstlich als auch privat genutzt wird, als geldwerter Vorteil?**

Ersetzt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer mit umfangreicher Reisetätigkeit die Kosten einer BahnCard, um auf diese Weise selbst erstattungspflichtige Fahrtkosten für Dienstreisen zu sparen, gehört der Kostenersatz zu den steuerfreien Reisekosten. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass durch die Anschaffung der BahnCard geringere Fahrtkosten für die Dienstreisen entstehen als bei Ansatz der normalen Einzelfahrscheine für alle dienstlichen Bahnfahrten des Jahres (Vollamortisation). Die Anschaffung der BahnCard für dienstliche Reisen des Arbeitnehmers muss also betriebswirtschaftlich günstiger sein. Nutzt der Arbeitnehmer die BahnCard auch für private Bahnreisen, liegt kein steuerpflichtiger Kostenersatz vor, wenn ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers gegeben ist.

**Ein Jobticket ist doch mit mehreren Arbeitnehmern verbunden, oder besteht ein Jobticket schon, wenn man nur einen Arbeitnehmer hat und diesem das Monatsticket erstattet?**

Ein Jobticket ist das Ticket eines Arbeitnehmers, das der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kauft oder den Kaufpreis erstattet. Es ist nicht an die Anzahl der Arbeitnehmer gebunden.

**Müssen Nachtschichtzulagen bezahlt werden? Es gab einen Auftrag, der Stückzahlbezogen war und es wurden keine Zulagen bezahlt. Muss da mit Konsequenzen gerechnet werden?**

Es gibt keine gesetzliche Regelung, dass der Arbeitgeber SFN-Zuschläge bezahlen muss. Zahlt der Arbeitgeber SFN-Zuschläge, dann sind sie nach Maßgabe des § 3b EStG lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Der § 3b EStG sagt nicht, dass der Arbeitgeber diese Zuschläge zahlen muss. Allerdings: Arbeitnehmer, die nachts arbeiten, können einen Zuschlag von mindestens 25 Prozent des Bruttostundenlohns verlangen – soweit keine anderweitigen tarifvertraglichen Regeln im Unternehmen gelten. Ein Anspruch auf diese Vergütung ergebe sich direkt aus dem Gesetz, entschied nun das BAG.

Nach § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) "hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren".

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 9.12.2015, Az. 10 AZR 423/14, BAGE 2016 S. 378.

**Die Entgeltfortzahlung bei Krankheit zählt für 42 Tage. Wie kann ich herausfinden, ob die gleiche Krankheit vorliegt, wenn mehr Krankheitstage vorliegen?**

Das übernimmt die TK für Sie – bitte dort über den elektronischen Datenaustausch anfragen.