



Lösungen

zum Lehrbuch

Lohn und Gehalt für Fortgeschrittene

POD 13.0.1 Druckversion vom 22.01.2018
© 2018 EduMedia GmbH, Stuttgart

Das Buch inkl. der Praxisaufgaben erhalten Sie unter
www.edumedia.de/verlag/808.

Alle Rechte vorbehalten.
Internetadresse: <http://www.edumedia.de>
Verlag: EduMedia GmbH, Augustenstraße 22/24,
70178 Stuttgart
Redaktion: Maria-Magdalena Kielholz
Layout, Satz und Druck: Schlötel GmbH,
Ziegelhüttenweg 4, 98693 Ilmenau

Printed in Germany

Produktnummer: 534

0100019020





Lösungen zum Lehrbuch

Dieser Abschnitt enthält die Lösungen zu den Übungsaufgaben der Lehrbücher

Lohn und Gehalt 2 (www.edumedia.de/verlag/504)

Lohn und Gehalt für Fortgeschrittene (www.edumedia.de/verlag/808)

Die Lösungen sind dem jeweiligen Kapitel zugeordnet.

Inhalt

- Lösung zum 1. Kapitel: Berücksichtigung besonderer Lohnbestandteile
- Lösung zum 2. Kapitel: Ermittlung der gesetzlichen Abzugsbeträge in besonderen Fällen
- Lösung zum 3. Kapitel: Pauschalversteuerung: Spezifische Anwendungsgebiete
- Lösung zum 4. Kapitel: Abfindungen
- Lösung zum 5. Kapitel: Betriebliche Altersvorsorge und Zahlung von Betriebsrenten
- Lösung zum 6. Kapitel: Besondere Abrechnungsgruppen und -fälle
- Lösung zum 7. Kapitel: Lohnpfändung und Lohnabtretung
- Lösung zum 8. Kapitel: Auslandssachverhalte und ausländische Arbeitnehmer
- Lösung zum 9. Kapitel: Reisekosten
- Lösung zum 10. Kapitel: Doppelte Haushaltsführung und Umzugskosten
- Lösung zum 11. Kapitel: Folgen von Fehlern in der Lohnabrechnung und Prüfung durch staatliche Stellen

Hinweis: Nebenrechnungen sind mit NR gekennzeichnet und aufgabenbezogen nummeriert.

Lösung zum 1. Kapitel: Berücksichtigung besonderer Lohnbestandteile

Wissenskontrollfragen

- 1) Das Sozialversicherungsrecht lehnt sich eng an das Steuerrecht an, sodass in der Regel die nach § 3 EStG steuerfreien Lohnbestandteile auch in der Sozialversicherung beitragsfrei bleiben.
- 2)
 - a) Voraussetzung zur Anwendung des Freibetrages ist, dass die Bonusprämie ausschließlich von der Person des Arbeitnehmers in Anspruch genommen wurde, nicht aber von Familienmitgliedern oder anderen dritten Personen. Bei Sachprämien, Skonti, Rückvergütungen oder sonstigen Preisnachlässen wäre dies nicht gewährleistet.
 - b) Wird der Freibetrag überschritten, gibt es zwei Möglichkeiten der Besteuerung:
 - individueller Lohnsteuerabzug nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen durch den Arbeitgeber des Prämiennehmers
 - Pauschalierung durch den Prämiengeber mit 2,25 % zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer.
- 3) Da die Steuerfreiheit nur für betriebliche Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte sowie Zubehör gilt, ist – insbesondere, wenn die private Nutzung nicht am Arbeitsplatz, sondern z.B. in der Wohnung des Arbeitnehmers erfolgt – zu beachten, dass die Geräte im Eigentum des Arbeitgebers bleiben; sie dürfen dem Arbeitnehmer lediglich zur Verfügung gestellt, nicht aber übereignet werden.
- 4) Das Verhältnis von beruflicher und privater Nutzung ist nicht von Belang; die Steuerfreiheit gilt sogar dann, wenn die Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte ausschließlich privat genutzt werden.
- 5)
 - Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung
 - Zahlungen in ein berufsständisches Versorgungswerk
- 6) Steuer- und beitragsfrei sind Trinkgelder, wenn sie:
 - von einem Dritten (also nicht dem Arbeitgeber) gezahlt werden und
 - zusätzlich zur Entlohnung für die Arbeitsleistung gezahlt werden und
 - freiwillig gezahlt werden, also ohne, dass ein Rechtsanspruch auf das Trinkgeld besteht.
- 7) Um den Steuerfreibetrag nutzen zu können, muss der Arbeitgeber bzw. Auftraggeber eine juristische Person des öffentlichen Rechts oder wegen der Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke steuerbegünstigt sein.
- 8) Der geldwerte Vorteil ermittelt sich aus der Differenz zwischen dem Kurswert und dem vom Arbeitnehmer gezahlten verbilligten Ausübungspreis. Ein geldwerter Vorteil liegt somit erst vor, wenn der Kurswert den Ausübungspreis übersteigt. Bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils ist seit dem 07.03.2009 der steuer- und sozialversicherungsfreie Höchstbetrag (§ 3 Nr. 39 EStG) in Höhe von 360,00 € zu berücksichtigen.

9) Der Basis-Stundenlohn darf maximal 25,00 € betragen, ein übersteigender Basis-Stundenlohn bis 50,00 € ist steuerfrei, aber sozialversicherungspflichtig.

10) Grundlohn-Bestandteile sind unter anderem folgende Bezüge:

- laufender Arbeitslohn in Form von Geld oder Sachbezügen
- nach § 40a (geringfügige Beschäftigung) und § 40b (betriebliche Altersvorsorge) EStG pauschal besteu-
erter Arbeitslohn
- vermögenswirksame Leistungen
- Erschwerniszulagen
- Zuschläge für nicht begünstigte Zeiten
- steuerfreie Leistungen im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge an einen Pensionsfond oder eine
Pensionskasse, soweit diese regelmäßigen Arbeitslohn darstellen

Dagegen werden folgende Bezüge nicht zum Basisgrundlohn gezahlt:

- sonstige Bezüge bzw. Einmalzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Jubiläumsszuwendungen, usw.)
- Überstundenvergütungen
- Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit zu begünstigten Zeiten (siehe oben); diese auch, soweit
sie wegen Überschreiten der Höchstsätze steuerpflichtig sind
- nach § 40 EStG pauschal besteuert Arbeitslohn (Mahlzeiten, Fahrtkosten, etc.)
- steuerfreie Bezüge (z.B. Kurzarbeiter- oder Saisonkurzarbeitergeld, Auslagenersatz, usw.)

11) Lohnsteuerlich sind diese Vergütungen als sonstige Bezüge zu behandeln. Hat die Erarbeitung der Erfindung oder des Verbesserungsvorschlages mehr als zwölf Monate in Anspruch genommen, ist ggf. die Fünftelregelung anzuwenden.

Sozialversicherungsrechtlich sind Vergütungen für Verbesserungsvorschläge und Erfindungen als Einmalzahlungen zu behandeln.

12) Mit einer Incentive-Reise soll ein Arbeitnehmer für besondere Leistungen belohnt werden. Während Auswärtstätigkeiten aus beruflichem Anlass durchgeführt werden (z.B. Besuche von Geschäftspartnern, Kunden, Teilnahme an Messen, Tagungen, etc.) und nicht als geldwerte Vorteile anzusehen sind, dienen Incentive-Reisen in ihrer Eigenschaft als Urlaubs- oder Erlebnisfahrten vornehmlich bzw. ausschließlich dem privaten Vergnügen und sind somit als steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zu werten.

13)

- **Kostenmethode:** In einem Fahrtenbuch werden dienstliche und private Fahrten getrennt erfasst. Der private Nutzwert wird dann als der Teil der Gesamtkosten ermittelt, der dem Anteil der Privatfahrten an der gesamten Fahrleistung entspricht.
- **1%-Regelung:** Monatlich wird 1% vom Bruttolistenneupreis des Fahrzeuges am Tag der Erstzulassung als steuerpflichtiges Arbeitsentgelt angerechnet. Für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sind zusätzlich 0,03% des Bruttolistenneupreises (inkl. USt) pro Entfernungskilometer steuerpflichtig.

Ein Wechsel zwischen Kostenmethode und 1%-Regelung ist bei einem Fahrzeugwechsel sowie am Beginn eines Kalenderjahres möglich.

1 4) Zur Ermittlung des privaten Nutzwertes anhand der Kostenmethode müssen folgende Daten nachgewiesen werden:

- Die tatsächlich entstandenen Pkw-Gesamtkosten. Der Arbeitgeber hat dabei anhand von Belegen die tatsächlich entstandenen Aufwendungen für den Betrieb des Fahrzeuges (Benzinkosten, Versicherung, Reparaturen, etc.) sowie die amtlichen Abschreibungen für Abnutzung nachzuweisen.
- Die tatsächliche Fahrleistung, getrennt nach dienstlichen und privaten Fahrten. Dazu ist vom Fahrer des betreffenden Fahrzeuges ein fortlaufendes Fahrtenbuch zu führen.

1 5) Nutzt ein Arbeitnehmer während einer Rufbereitschaft ein Firmenfahrzeug für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, liegt dabei kein steuerpflichtiger Sachbezug vor, da das Interesse des Arbeitgebers an der Bereitstellung des Firmenwagens überwiegt.

1 6) Sofern die Lohnzahlung eines Dritten

- als Vergütung für Arbeitsleistungen erfolgt, die der Arbeitnehmer im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses mit seinem Arbeitgeber erbringt und
- der Arbeitgeber an der Vorteilsgewährung durch den Dritten mitgewirkt oder von ihr Kenntnis erlangt hat,

muss der Arbeitgeber (nicht der Dritte) den Lohnsteuerabzug durchführen und die damit verbundenen Pflichten erfüllen.

1 7) Je nach Form des Rabattes gibt es dabei verschiedene Möglichkeiten der steuerlichen Vergünstigung:

- Bewertungsabschlag und Rabattpflichtbetrag nach § 8 Abs. 3 EStG,
- Freigrenze für Sachbezüge von 44,00 € (Bagatellgrenze) oder
- Pauschalierung der Lohnsteuer für geldwerte Vorteile nach § 40 EStG.

Diese drei Möglichkeiten der Steuerbegünstigung schließen sich untereinander aus. Es gilt daher im Einzelfall festzustellen, um welche Art von Rabatt es sich handelt und welchem Besteuerungsmodus dieser unterliegt.

1 8) Bei der Bewertung eines Sachbezuges nach § 8 Abs. 3 EStG (Rabattpflichtbetrag) oder § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG (Einzelbewertung) zur Bestimmung des daraus entstandenen geldwerten Vorteils kann jeweils ein Bewertungsabschlag angewendet werden. Vom ortsüblichen Endpreis der Ware oder Dienstleistung können 4% abgezogen werden.

Falls sich der exakte Betrag des geldwerten Vorteils in der laufenden Lohnabrechnung nicht ermitteln lässt, wie bei der Kostenmethode für Privatnutzung eines Fahrzeuges, wird unterjährig im Monat ein Bewertungsabschlag in der Lohnabrechnung des Arbeitnehmers angesetzt und zu Beginn des Folgejahres, wenn die tatsächlichen Kosten feststehen, eine Endabrechnung durchgeführt, um den tatsächlichen geldwerten Vorteil zu ermitteln. Da diese Endabrechnung zu Beginn des Folgejahres gemacht wird, muss beachtet werden, ob die Märzklauseel anzuwenden ist.

Übung 1

Steuer- und beitragsfrei bleiben:

- Büroeinrichtung
- Computer
- Arbeitsmaterialien

- Internetanschluss
- Zuschuss zu den Telefonkosten
- Stromkostenerstattung

Dagegen ist als geldwerter Vorteil die Kostenbeteiligung an Aufwendungen für Miete (Kaltmiete) und Mietnebenkosten in Höhe von 250,00 € pro Monat in der Lohnabrechnung aufzunehmen.

Übung 2

a) Grundlohnberechnung:

NR 1

| | |
|--|-------------------|
| Festgehalt | 1.800,00 € |
| vwL AG-Anteil | 20,00 € |
| pauschale Nachtzulage | 150,00 € |
| Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge | 100,00 € |
| Grundlohn | <u>2.070,00 €</u> |

Ermittlung der maßgeblichen Arbeitszeit:

NR 2

| |
|---|
| 35 Stunden x 4,35 Wochen = 152,25 Stunden / Monat |
|---|

Ermittlung des maßgeblichen Stundenlohns:

| |
|---|
| $\frac{2.070,00 \text{ €}}{152,25 \text{ h}} = 13,60 \text{ €}$ |
|---|

b) Steuerfreier Nachtzuschlag für September:

| | | |
|--|-------------------------------|----------------|
| für die Zeit von 20:00 Uhr bis 0:00 Uhr: | 13,60 € x 3,5 Stunden x 25% = | 11,90 € |
| für die Zeit von 0:00 Uhr bis 4:00 Uhr: | 13,60 € x 3,5 Stunden x 30% = | + 14,28 € |
| | | <u>26,18 €</u> |
| | 26,18 € x 4 Nachtschichten = | 104,72 € |

Übung 3

Ermittlung der Gesamtkosten:

NR 1

| | |
|---|--------------------|
| Absetzung für Abnutzung für 8 Jahre inkl. USt | 3.346,88 € |
| lfd. Kosten (Benzin etc.) inkl. USt | + 4.998,00 € |
| Reparaturen, Wartung inkl. USt | + 535,50 € |
| Versicherungen | + 925,00 € |
| Kfz-Steuer | + 300,00 € |
| Gesamtkosten | <u>10.105,38 €</u> |

Hinweis: Abschreibung Finanzbuchhaltung: 6 Jahre, Abschreibung Lohnbuchhaltung: 8 Jahre

Ermittlung des geldwerten Vorteils:

$$\frac{10.105,38 \text{ €} \text{ NR 1}}{50.000 \text{ km}} \times 12.120 \text{ km} = 2.449,54 \text{ €}$$

Lösung zum 2. Kapitel: Ermittlung der gesetzlichen Abzugsbeträge in besonderen Fällen

Wissenskontrollfragen

- 1) Bei einer Nettolohnvereinbarung einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf einen gleichbleibenden Nettolohn anstatt auf den üblichen Bruttolohn. Der Arbeitgeber übernimmt in diesem Fall die vom Arbeitnehmer geschuldete Lohnsteuer, die Kirchensteuer, den Solidaritätszuschlag sowie die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung.
Bei einer Nettolohnvereinbarung muss der Arbeitgeber im Rahmen der Lohnabrechnung trotzdem einen entsprechenden Bruttolohn ermitteln, da die übernommenen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge als steuer- und beitragspflichtiger Lohnbestandteil gewertet werden müssen. Das heißt, das steuer- und beitragspflichtige Arbeitsentgelt ist in einem so genannten Abtastverfahren durch ggf. mehrfache Schätzungen zu ermitteln.
- 2)
 - Es handelt sich um eine Nachzahlung für das laufende Kalenderjahr und
 - die Nachzahlung erfolgt für bereits erwirtschaftetes, ohnehin geschuldetes Arbeitsentgelt – nicht auf Grund einer rückwirkenden Lohnerhöhung.
- 3)
 - a) Bezieht sich eine Nachzahlung auf einen Zeitraum, der mehr als zwölf Monate umfasst, ist diese als Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit zu behandeln.
 - b) Beim Lohnsteuerabzug ist hier die Fünftel-Regelung anzuwenden. Sie sieht vor, den Gesamtbetrag der Nachzahlung durch Fünf zu teilen, die Steuerbeträge auf ein Fünftel zu berechnen und diese anschließend wieder mit Fünf zu multiplizieren. Durch dieses Berechnungsverfahren werden die Progressionsnachteile gemindert, die ansonsten bei der Zahlung eines hohen Entgeltbetrages entstehen würden.
- 4)
 - a) noch bestehendes Arbeitsverhältnis:
Steuerrechtlich kann zurückgezahlter Arbeitslohn als so genannter Negativlohn vom steuerpflichtigen laufenden Bruttolohn des Rückzahlungsmonats abgezogen werden. Die ursprünglich zu viel gezahlten Steuern werden damit ausgeglichen.
Sozialversicherungsrechtlich ist keine Behandlung als Negativlohn möglich. Das beitragspflichtige Bruttoentgelt im Rückzahlungsmonat darf nicht gemindert werden. Stattdessen haben sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer Anspruch auf Erstattung von zu viel gezahlten Beiträgen durch die Einzugsstelle (Krankenkasse des Arbeitnehmers).
 - b) nicht mehr bestehendes Arbeitsverhältnis:
Da eine Verrechnungsmöglichkeit nicht mehr besteht, muss der Arbeitnehmer den zu viel gezahlten Bruttolohn an den Arbeitgeber zurück überweisen. Die zu viel gezahlten Steuern (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, Kirchensteuer) kann er nur durch einen Lohnsteuerjahresausgleich (Einkommenssteuererklärung) zurück erhalten. Sozialversicherungsrechtlich haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber auch hier Anspruch auf Erstattung der zu viel gezahlten Beiträge durch die Einzugsstelle (Krankenkasse des Arbeitnehmers). Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen diese Rückerstattung separat voneinander beantragen.

- 5) Der Lohnsteuerabzug für das an die Hinterbliebenen ausgezahlte laufende Arbeitsentgelt des Sterbemonats ist anhand der Lohnsteuerabzugsmerkmale des Verstorbenen durchzuführen. Da der Arbeitlohn aber an die Hinterbliebenen ausgezahlt wird, ist die entsprechende Lohnsteuerbescheinigung auf einen der Hinterbliebenen auszustellen.
- 6) Oftmals zahlt der Arbeitgeber freiwillig für den Sterbemonat das volle Gehalt und noch weitere ein oder zwei Monatsgehälter an die Hinterbliebenen eines verstorbenen Arbeitnehmers. Die Differenz zwischen dem bereits erwirtschafteten Arbeitsentgelt und der Mehrzahlung heißt Sterbegeld.

Das bereits erwirtschaftete Arbeitsentgelt wird nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Verstorbenen berechnet, man muss beachten, dass es sich um einen Teillohnzahlungszeitraum handeln kann.

Das Sterbegeld wird nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen der Hinterbliebenen besteuert, es kann sich um einen Teillohnzahlungszeitraum handeln. Die Hinterbliebenen müssen dazu die Lohnsteuerabzugsmerkmale durch die Freigabe der ELStAM-Datei zur Verfügung stellen.

- 7) Die Zahlung von Sterbegeld an Hinterbliebene ist beitragsfrei in der Sozialversicherung, da diese Bezüge nicht als Gegenleistung für erbrachte Arbeit anzusehen sind.
- 8) Beim permanenten Lohnsteuerjahresausgleich wird für den monatlichen Lohnsteuerabzug nicht das tatsächliche Monatsentgelt herangezogen, sondern ein Zwölftel des voraussichtlichen Jahresentgelts.
- 9) Der permanente Ausgleich ersetzt nicht den Lohnsteuerjahresausgleich, dieser muss trotzdem durchgeführt werden.

Übung 1

a) Ermittlung der Lohnsteuer

| | |
|---|-------------------|
| Gehalt anteilig | 700,00 € |
| weitergezahltes Entgelt | + 1.300,00 € |
| laufendes Entgelt im Sterbemonat | <u>2.000,00 €</u> |
| Lohnsteuer aus 2000,00 € lt. Monatstabelle, StKl. III | 39,16 € |

- b) Da das weitergezahlte Entgelt sozialversicherungsrechtlich nicht als Entgelt für erbrachte Arbeitsleistung gilt, ist nur das anteilige laufende Entgelt von 700,00 € beitragspflichtig. Es ist zu prüfen, ob dieses die anteilige Beitragsbemessungsgrenze für den Teillohnzahlungszeitraum des Sterbemonats überschreitet.
Ermittlung der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze:

| |
|---|
| $\text{KV / PV: } 4.425,00 \text{ €} : 30 \text{ Tage} \times 10 \text{ Tage} = 1.475,00 \text{ €}$ |
|---|

Beitragspflichtig sind somit 700,00 €.

Lösung zum 3. Kapitel: Pauschalversteuerung: Spezifische Anwendungsgebiete

Wissenskontrollfragen

- 1) Die Pauschalversteuerung mit besonderen Steuersätzen kann für zwei Zwecke angewendet werden:
 - zur Berechnung der Lohnsteuer auf sonstige Bezüge in einer größeren Anzahl von Fällen
 - wenn nach einer Lohnsteueraußenprüfung nicht einbehaltene Lohnsteuer nachträglich abzuführen ist

- 2) Im Zuge einer Pauschalierung von Lohnsteuer mit besonderen Sätzen nach § 40 Abs.1 EStG entsteht keine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Die Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge sind alle Lohnbestandteile, die der Arbeitnehmer erhält. Beitragsfrei sind die Lohnbestandteile, von denen der Arbeitgeber die Pauschalsteuer trägt.

- 3) Der Gesetzgeber hat Aushilfskräfte, die saisonbedingt in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft arbeiten, lohnsteuerlich besonders begünstigt. Er lässt unter folgenden Bedingungen eine pauschale Versteuerung der Vergütung mit einem Satz von 5 % zu:
 - Die Beschäftigungsdauer wurde im Voraus auf maximal **180** Kalendertage im Jahr begrenzt.
 - Es werden ausschließlich typische **land- und forstwirtschaftliche** Tätigkeiten ausgeübt.
 - Bei der Aushilfskraft handelt es sich nicht um **eine land- oder forstwirtschaftliche Fachkraft**.
 - Bei der auszuführenden Arbeit handelt es sich um eine **saisonbedingte** Tätigkeit; d.h. sie fällt nicht ganzjährig an (z.B. Ernte). Eine Ausübung von Tätigkeiten, die das ganze Jahr über anfallen, ist aber dennoch unschädlich, wenn ihre Dauer **25 %** der Gesamtbeschäftigungsdauer nicht überschreitet.
 - Der Stundenlohn beträgt höchstens **12,00 €**.

- 4) Übernimmt der Arbeitgeber die Beiträge zu einer zusätzlichen Unfallversicherung, bei der der Arbeitnehmer direkte Leistungsansprüche gegenüber der Versicherungsgesellschaft geltend machen kann, so sind diese Beiträge bei Entrichtung steuer- und sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt.

- 5) Voraussetzungen für eine pauschale Besteuerung sind:
 - Mehrere Arbeitnehmer (mindestens zwei) sind in einer Gruppen-Unfallversicherung versichert.
 - Der durchschnittliche steuerpflichtige Versicherungsbeitrag pro versicherten Arbeitnehmer übersteigt nach Abzug der Versicherungssteuer und nach Abzug des steuerfreien Reisekostensatzes (20%) die Jahresfreigrenze von **62,00 €** nicht.

Übung 1

Die Übereignung des Computers kann mit 25 % pauschal versteuert werden, zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer. Bei Anwendung der Pauschalversteuerung ist der geldwerte Vorteil beitragsfrei in der Sozialversicherung. Der Wert des Sachbezuges bemisst sich nach dem um 4 % geminderten Endpreis am Abgabeort:

| | |
|--------------------------------------|-----------------|
| Endpreis am Abgabeort | 700,00 € |
| 4% Minderung | - 28,00 € |
| steuerpflichtiger geldwerter Vorteil | <u>672,00 €</u> |

Da das Telefax keine Datenverarbeitung durchführen kann, ist die Übereignung des Telefaxes als steuer- und beitragspflichtiger geldwerter Vorteil zu behandeln und kann nicht pauschal versteuert werden. Es muss eine individuelle Versteuerung und Verbeitragung erfolgen, jedoch ist auch hier der Abschlag von 4% zulässig:

| | |
|--------------------------------------|----------------|
| Endpreis am Abgabeort | 100,00 € |
| 4% Minderung | - 4,00 € |
| steuerpflichtiger geldwerter Vorteil | <u>96,00 €</u> |

Lösung zum 4. Kapitel: Abfindungen

Wissenskollfragen

- 1) Oftmals werden zusammen mit der Abfindung auch sonstige Entgeltansprüche des Arbeitnehmers ausgezahlt. Die Bestandteile einer Abfindungszahlung, die geschuldeten Arbeitslohn darstellen, sind vom Gesamtbetrag der Abfindung abzuziehen. Diese Bestandteile entschädigen nicht den Verlust des Arbeitsplatzes, sondern gelten bereits erwirtschaftete Ansprüche des Arbeitnehmers ab, so z.B. Urlaubsabgeltungen, anteiliges Urlaubs- oder Weihnachtsgeld.
Der bereinigte Abfindungsbetrag wird auch als „echte“ Entlassungsabfindung bezeichnet und ist als sonstiger Bezug zu berücksichtigen.
- 2) Eine Zusammenballung von Einkünften ist gegeben, wenn die folgenden zwei Bedingungen erfüllt sind:
 - Der steuerpflichtige Teilbetrag der „echten“ Entlassungsabfindung wird innerhalb eines Kalenderjahres ausgezahlt.
 - Der Arbeitnehmer erzielt durch die Abfindung im laufenden Kalenderjahr insgesamt ein höheres steuerpflichtiges Einkommen aus nichtselbstständiger Tätigkeit, als dies bei regulärer Fortführung des Arbeitsverhältnisses der Fall gewesen wäre.
- 3) Abfindungen, die als Entschädigung für den Verlust eines Arbeitsplatzes gezahlt werden, gelten nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Die Beitragsfreiheit gilt jedoch nur für die so genannte „echte“ Entlassungsabfindung, d.h. nur für den Teil der Abfindung, der tatsächlich der Entschädigung des Arbeitsplatzverlustes dient – nicht jedoch für Abfindungsbestandteile, die geschuldetes bereits erwirtschaftetes Arbeitsentgelt darstellen.
- 4) Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses können Beträge, die aus einer Abfindungszahlung für eine betriebliche Altersvorsorge verwendet werden, innerhalb eines Freibetrages steuerfrei genutzt werden. Der Freibetrag wird in zwei Berechnungsschritten ermittelt:

Schritt 1:
Berechnung des steuerfreien Jahresbetrages für die betriebliche Altersvorsorge (maximal 4 % BBG RV West).

Schritt 2:
Der in Schritt 1 ermittelte Freibetrag wird mit der Anzahl der **Beschäftigungsjahre** multipliziert, maximal jedoch nur 10 Beschäftigungsjahre.

- 5) Die Abfindung der Anwartschaften auf eine betriebliche Altersvorsorge ist ein Versorgungsbezug. Bei bestehender Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung trägt der Versicherte die Beiträge alleine.

Übung 1

- a) Die Abfindung ist als sonstiger Bezug (Einmalzahlung) in der Gehaltsabrechnung des Auszahlungsmonats zu berücksichtigen.

- b) Ermittlung der „echten“ Abfindung

| | |
|---|-------------------|
| Abfindung insgesamt | 10.000,00 € |
| abzgl. anteiliges 13. Monatsgehalt für 6 Monate | - 750,00 € |
| echte Abfindung | <u>9.250,00 €</u> |

- c) Die Abfindung ist mit 10.000,00 € steuerpflichtig.

- d) Prüfung der Zusammenballung:

| | | |
|---|--------------------------------------|--------------------|
| Einkünfte bei regulärer Fortführung des Arbeitsverhältnisses: | | |
| | mtl. Gehalt 1.500,00 € x 13 Monate = | 19.500,00 € |
| Einkünfte einschl. Abfindung: | | |
| | Gehalt von Januar bis Juni | 9.000,00 € |
| | Anteiliges 13. Monatsgehalt | + 750,00 € |
| | Abfindung | + 9.250,00 € |
| | Gehalt Oktober bis Dezember | + 6.000,00 € |
| | | <u>25.000,00 €</u> |

Die Fünftel-Regelung ist anzuwenden, da das Einkommen durch die Abfindung höher ist, als es bei regulärer Fortführung des Arbeitsverhältnisses gewesen wäre.

- e) Beitragspflichtig in der Sozialversicherung ist lediglich das in der Abfindung enthaltene anteilige 13. Monatsgehalt mit 750,00 €. Die „echte“ Abfindung in Höhe von 9.250,00 € ist dagegen sozialversicherungsfrei.

Lösung zum 5. Kapitel: Betriebliche Altersvorsorge und Zahlung von Betriebsrenten

Wissenskontrollfragen

- 1) Die Pensionszusage ist eine direkte Form der betrieblichen Altersvorsorge, d.h. hier werden die Versorgungsleistungen aus eigenen Mitteln des Arbeitgebers erbracht. Der Arbeitgeber bildet Pensionsrückstellungen und sichert so die direkte Auszahlung von Betriebsrenten an pensionierte ehemalige Arbeitnehmer.
- 2) Die Auszahlung der Versorgungsleistung durch den Pensionsfonds an den begünstigten Pensionsempfänger erfolgt ausschließlich als **lebenslange Leibrente**, nicht als **Einmalzahlung**.
- 3) Bei Pensionszusagen gehen Arbeitgeber durch die direkte Verpflichtung zur Zahlung einer Altersversorgung an den Arbeitnehmer ein hohes finanzielles Risiko ein. Daher sichern viele Arbeitgeber den zur Auszahlung einer Pensionszusage notwendigen Kapitaleaufwand über eine so genannte Rückdeckungsversicherung ab.
- 4) Bei der Rückdeckungsversicherung ist ausschließlich der **Arbeitgeber** anspruchsberechtigt gegenüber der Versicherung – nur ihm fließen die Versicherungsleistungen zu.
- 5) Der Versorgungsfreibetrag kann angewendet werden, wenn die Betriebsrente gewährt wird als:
 - Rente wegen Berufsunfähigkeit oder verminderter Erwerbsfähigkeit des Arbeitnehmers,
 - der Arbeitnehmer die Altersgrenze für die Regelaltersrente erreicht hat,
 - der Arbeitnehmer schwerbehindert ist und das 60. Lebensjahr vollendet hat (§ 19 Abs. 2 Nr.2 EStG) oder als
 - Hinterbliebenenrente.

Übung 1

Ermittlung der Bemessungsgrundlage für den Grundfreibetrag:

NR 1

| | | |
|----------------------|------------------------|-------------------|
| lfd. Bezüge | 12 Monate x 700,00 € = | 8.400,00 € |
| zzgl. Weihnachtsgeld | | + 300,00 € |
| | | <u>8.700,00 €</u> |

Ermittlung des Versorgungsfreibetrages:

| | | | |
|------------------------------------|--|--------------------------|-------------------|
| jährlicher Grundfreibetrag: | 33,6 % von 8.700,00 € <small>NR 1</small> = 2.923,20 € | jedoch max. 2.520,00 € = | 2.520,00 € |
| jährlicher Zuschlag: | | | + 756,00 € |
| jährlicher Versorgungsfreibetrag: | | | <u>3.276,00 €</u> |
| monatlicher Versorgungsfreibetrag: | 3.276,00 € : 12 Monate = | | 273,00 € |

Lösung zum 6. Kapitel: Besondere Abrechnungsgruppen und -fälle

Wissenskontrollfragen

- 1) Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften und Genossenschaften sind im lohnsteuerrechtlichen Sinne Arbeitnehmer, da sie direkt in die betrieblichen Abläufe des Unternehmens eingebunden sind. Durch den Arbeitgeber ist der normale Lohnsteuerabzug anhand der Lohnsteuerabzugsmerkmale oder mit pauschalierter Lohnsteuer durchzuführen. Unter Umständen ist dabei die besondere Lohnsteuertabelle anzuwenden.
- 2) Während Vorstände von Genossenschaften grundsätzlich in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig sind, werden bei Vorständen von Aktiengesellschaften die einzelnen Versicherungsweige unterschiedlich behandelt.
- 3)

| Das Vorstandsmitglied einer AG ... | hält Aktienmehrheit | hält keine Aktienmehrheit |
|---|---------------------|---------------------------|
| ist beitragspflichtig in der gesetzlichen KV und PV | Nein | Ja |
| AG-Zuschüsse zu privater KV sind steuerpflichtig | Ja | Nein |
| ist versicherungspflichtig in der Berufsgenossenschaft | Nein | Nein |
| Vom Unternehmen getragene Beiträge zu einer freiwilligen Versicherung in der BG sind steuerpflichtig. | Ja | Ja |

- 4) Ein Gesellschafter-Geschäftsführer besitzt selbst Anteile an der GmbH und ist gleichzeitig Gesellschafter der GmbH. Ein Fremdgeschäftsführer besitzt selbst keine Anteile am Unternehmen.
- 5) Bei Gesellschafter-Geschäftsführern zählen Tantiemen nur dann zum Arbeitslohn, wenn deren Zahlung in der Vergütungsvereinbarung eindeutig festgelegt ist. Ohne eine entsprechende vertragliche Vereinbarung handelt es sich um eine so genannte verdeckte Gewinnausschüttung, die als Einkünfte aus Kapitalvermögen zu behandeln ist.
- 6) Im Gegensatz zum allgemein geltenden Zuflussprinzip gelten Tantiemen eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers mit Erstellung der Bilanz bzw. Beschlussfassung der Gesellschafterversammlung, unabhängig vom tatsächlichen Zahlungszeitpunkt, als zugeflossen.
- 7) Ausgezahlt wird das Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber, der die entsprechenden Auslagen wiederum von der Bundesagentur für Arbeit erstattet bekommt.
- 8) Grundsätzlich wird Kurzarbeitergeld nur für die Dauer der Ausfallzeiten, höchstens jedoch sechs Monate ununterbrochen gewährt. Aktuell ist eine Dauer von 12 Monaten möglich.
- 9) Der Auftraggeber hat ein so genanntes Entgeltbuch anzulegen, in dem die Entgelte für jedes einzelne Arbeitsstück aufgeführt sind oder eine andere zuverlässige und klare Berechnungsgrundlage nachgewiesen wird. Jeder Heimarbeiter erhält ein solches Entgeltbuch vom Auftraggeber ausgehändigt. In die Entgeltbücher, die bei den Beschäftigten verbleiben, sind bei jeder Ausgabe oder Abnahme von Heimarbeit ihre Art und ihr Umfang, die Entgelte und die Tage der Ausgabe und der Lieferung einzutragen.

- 10)** Beim Blockzeitmodell wechseln sich nicht Arbeits- und Freistellungsphasen ab. Vielmehr dauert eine einzige zusammenhängende Arbeitsphase bis zur Hälfte der Altersteilzeitphase an und die gesamte restliche Laufzeit wird als Freistellungsphase genutzt.
- 11)** Der Aufstockungsbetrag zum Altersteilzeitentgelt ist steuer- und beitragsfrei, unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt und muss in die Zeile 15 der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung eingetragen werden.
- 12)** Haushaltsnahe Tätigkeiten sind Beschäftigungen in privaten Haushalten, die durch den privaten Haushalt begründet sind und sonst gewöhnlich durch Mitglieder des Haushalts erledigt werden, z.B. Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Wohnungsreinigung, allgemeine Haushaltstätigkeiten, Zubereitung von Mahlzeiten, Haus- und Gartenpflege.
- 13)** Mit dem Haushaltsscheck erfolgt die sozialversicherungsrechtliche Meldung von geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten. Er dient außerdem der Knappschaft Bahn-Ssee zur Ermittlung der abzuführenden Beiträge.
- 14)** Die Mittel für diese Versicherung werden durch Beitragsanteile des Versicherungsnehmers, die Künstlersozialabgabe der Unternehmen und durch einen Zuschuss des Bundes finanziert.
- 15)** Überprüfung, ob der Arbeitgeber seinen Zahlungs- und Meldepflichten nachgekommen ist. Aktivierung von Verwaltungsakten und Widerspruchsbescheiden.

Übung 1

- a)** Ja, die neue Mitarbeiterin ist als Arbeitnehmerin einzustufen, da sie in die Arbeitsorganisation fest eingebunden und gegenüber dem Besitzer des Schreibwarengeschäftes weisungsgebunden ist.
- b)** Da Frau Kummer auch für andere Firmen auf selbstständiger Basis arbeitet und nicht in die Arbeitsorganisation der Druckerei fest eingebunden ist, ist sie als Selbstständige anzusehen.

Übung 2

Dem Lohnsteuerabzug sind zu unterwerfen:

- das Gehalt
- die Tantieme
- der Zuschuss zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung
- der geldwerte Vorteil für das Fahrzeug
- die Erstattung der Beiträge zur Berufsgenossenschaft

Da der Gesellschafter-Geschäftsführer nicht rentenversicherungspflichtig ist, ist die besondere Lohnsteuertabelle anzuwenden.

Die pauschale Überstundenvergütung stellt dagegen eine Gewinnausschüttung dar und ist daher nicht als Lohnbestandteil lohnsteuerpflichtig. Sie ist als Einkunft aus Kapitalvermögen zu behandeln.

Ermittlung des steuerpflichtigen Jahreseinkommens:

| | | | |
|---|---|-----|---------------------|
| Gehalt | 6.000,00 € x 12 Monate | = | 72.000,00 € |
| Tantieme | | + | 15.000,00 € |
| Zuschuss zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung | 200,00 € x 12 Monate | = + | 2.400,00 € |
| geldwerter Vorteil aus Firmenwagen | 1% aus 47.500,00 € x 12 Monate | = + | 5.700,00 € |
| | 0,03% aus 47.500,00 € x 30 km x 12 Monate | = + | 5.130,00 € |
| Erstattung der freiwilligen Beiträge zur Berufsgenossenschaft | | + | 326,70 € |
| | | | <u>100.556,70 €</u> |

Die pauschale Überstundenvergütung (12 Monate x 500,00 € = 6.000,00 €) gehört zu Einkünften aus Kapitalvermögen.

Übung 3

a) fiktives Entgelt: $(1.840,00 € - 920,00 €) \times 80\% = 736,00 €$

| Beiträge zur Beitragsträger | Bemessungsgrundlage | | | |
|--------------------------------|---------------------|----------|----------|----------|
| | KV/PV | RV | AV | Umlagen |
| AN (Ist-Entgelt) | 920,00 € | 920,00 € | 920,00 € | -- |
| AG (Ist-Entgelt) | 920,00 € | 920,00 € | 920,00 € | 920,00 € |
| AG (fiktives Entgelt) | 736,00 € | 736,00 € | -- | -- |

b) Das meldepflichtige rentenversicherungspflichtige Bruttoentgelt beträgt für diesen Monat 1.656,00 € (920,00 € Ist-Entgelt + 736,00 € fiktives Entgelt). Das fiktive Entgelt ist soweit beitragspflichtig, wie es zusammen mit dem Ist-Entgelt die Beitragsbemessungsgrenzen nicht übersteigt.

Übung 4

■ Berechnung der Aufstockungsbeträge und Erläuterung der Ergebnisse:

| Beispiel | Entgelt aus Altersteilzeit | wiederkehrende Einmalzahl- ungen | BBG RV | Berechnung | Aufstockungs- betrag |
|----------|-------------------------------|--|------------|---------------------|-------------------------|
| 1 | 2.550,00 € | 1.800,00 € | 6.500,00 € | 20 % aus 4.350,00 € | 870,00 € |
| 2 | 5.150,00 € | 1.500,00 € | 6.500,00 € | 20 % aus 6.500,00 € | 1.300,00 € |
| 3 | 7.500,00 € | 1.100,00 € | 6.500,00 € | 20 % aus 6.500,00 € | 1.300,00 € |

Beispiel 1: Laufendes Altersteilzeitentgelt und Einmalzahlung überschreiten die Beitragsbemessungsgrenze nicht, der Aufstockungsbetrag wird aus der Summe der beiden Zahlungen berechnet.

Beispiel 2: Laufendes Altersteilzeitentgelt und Einmalzahlung überschreiten zusammen die Beitragsbemessungsgrenze, der Aufstockungsbetrag wird aus der BBG berechnet.

Beispiel 3: Schon das laufende Altersteilzeitentgelt übersteigt die Beitragsbemessungsgrenze, nur dieses wird zur Berechnung des Aufstockungsbetrages herangezogen, die Einmalzahlung wird für den Aufstockungsbetrag nicht berücksichtigt.

Lösung zum 7. Kapitel: Lohnpfändung und Lohnabtretung

Übung 1

- a) Das Nettoarbeitseinkommen ist zur Berechnung der Pfändungsgrenze maßgebend.
- b) Der Arbeitgeber kürzt das Bruttogehalt um die unpfändbaren Bezüge und um die fiktiven steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Abzüge. Für das daraus resultierende maßgebende Nettoeinkommen ist der pfändbare Betrag aus der Lohnpfändungstabelle abzulesen.
- c) Die vermögenswirksamen Leistungen sind bis zu einem monatlichen Betrag von 40,00 € bzw. bis zu einem jährlichen Betrag von 480,00 € unpfändbar, übersteigende Beträge sind pfändbar. Weihnachtsvergütungen sind bis zum Betrag der Hälfte des monatlichen Bruttoeinkommens unpfändbar, maximale unpfändbare Höchstgrenze 500,00 €, übersteigende Beträge sind pfändbar. Das Urlaubsgeld ist unpfändbar.
- d) Steuerpflichtige oder steuerfreie Überstunden (Grundvergütung und Zuschläge) sind zu 50 % unpfändbar.

Übung 2

| | |
|--------------------------------|-----------------|
| Pfändungsbetrag | 244,75 € |
| ./ . Unterhaltungspfändung | 120,00 € |
| Pfändungsbetrag Kreditinstitut | <u>124,75 €</u> |

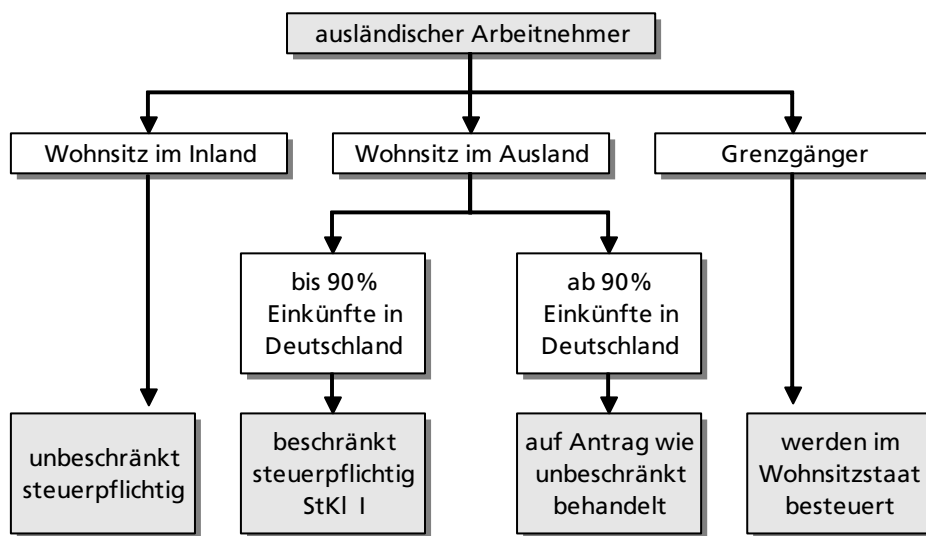
Lösung zum 8. Kapitel: Auslandssachverhalte und ausländische Arbeitnehmer

Wissenskontrollfragen

- 1) Damit ein Arbeitnehmer, der in einem Land wohnt und in einem anderen Land arbeitet, nicht doppelt besteuert wird, hat die Bundesrepublik mit zahlreichen Staaten Doppelbesteuerungsabkommen geschlossen. In diesen ist geregelt, in welchem Land die Einkünfte des Arbeitnehmers steuerpflichtig sind. Das jeweils andere Land verzichtet auf die entsprechenden Steuern.
- 2) In fast allen Doppelbesteuerungsabkommen ist festgelegt, dass der Tätigkeitsstaat das Besteuerungsrecht erhält, in Ausnahmefällen erhält der Wohnsitzstaat das Besteuerungsrecht.
- 3) Der Auslandstätigkeitserlass legt folgende Bedingungen zur steuerlichen Befreiung von im Ausland erzielten Arbeitslohn fest:
- Der Arbeitslohn muss im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erwirtschaftet werden, das mit einem inländischen Arbeitgeber besteht.
 - Die Steuerfreiheit gilt nur für bestimmte Tätigkeiten wie die Planung, Errichtung und Inbetriebnahme von Fabriken, die Gewinnung von Bodenschätzen oder die deutsche öffentliche Entwicklungshilfe.
 - Die Tätigkeit muss mindestens drei Monate ununterbrochen in Staaten ohne Doppelbesteuerungsabkommen ausgeübt werden.

- 4) Das Territorialprinzip besagt, dass Arbeitnehmer grundsätzlich in dem Land sozialversicherungspflichtig sind, in dem sie die Tätigkeit tatsächlich ausüben. Staatsangehörigkeit und Wohnsitz sind dabei unerheblich.
- 5) Wenn die Entsendung eines in einem deutschen Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmers ins Ausland von vornherein befristet ist, spricht man von einer Ausstrahlung. In diesem Fall bleibt der Arbeitnehmer, entgegen dem Territorialprinzip, in Deutschland sozialversicherungspflichtig.
- 6)
 - Aufenthaltserlaubnis
 - Blaue Karte EU
 - Erlaubnis zum Daueraufenthalt
 - Niederlassungserlaubnis
 - Visum
 - Versicherungsbescheinigung der Sozialversicherung des Heimatlandes (Einstrahlung) oder eine Mitgliedsbescheinigung einer deutschen Krankenkasse

7)



- 8) Wenn die Entsendung eines in einem ausländischen Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmers nach Deutschland von vornherein befristet ist, spricht man von einer Einstrahlung. In diesem Fall unterliegt der Arbeitnehmer, entgegen dem Territorialprinzip, nicht dem deutschen Sozialversicherungssystem.

Übung 1

Die Bundesrepublik Deutschland hat mit Frankreich eine Sonderregelung getroffen. Entgegen dem Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) sind Personen, die im Grenzbereich des einen Landes wohnen und im Grenzbereich des anderen Landes arbeiten im Wohnsitzland steuerpflichtig. Da Herr Thoma die Grenzzonen von jeweils 30 km einhält, ist er in Deutschland steuerpflichtig.

Lösung zum 9. Kapitel: Reisekosten

Wissenskontrollfragen

- 1) Eine Auswärtstätigkeit ist eine beruflich veranlasste, vorübergehende Abwesenheit von der Wohnung und – soweit vorhanden – der ersten Tätigkeitsstätte.
- 2) Die erste Tätigkeitsstätte ist der Ort, an dem der Arbeitnehmer für gewöhnlich auf Dauer und regelmäßig seine Arbeitsleistung vollständig oder teilweise erbringt. Ein Arbeitnehmer kann maximal eine erste Tätigkeitsstätte je Arbeitsverhältnis haben.
- 3) Erstattung von Verpflegungsmehraufwendungen sind nur für die ersten drei Monate derselben Auswärtstätigkeit steuerfrei.
- 4) Für Länder, die in der Liste nicht aufgeführt sind, sind die Tagessätze von Luxemburg maßgebend.

Übung 1

- a) Herr Schröder hat keine erste Tätigkeitsstätte, da sowohl die Zuordnung des Arbeitgebers fehlt als auch die quantitativen Zuordnungsmerkmale nicht erfüllt sind. Die Abrechnung am Betriebshof führt nicht zu einer ersten Tätigkeitsstätte.
- b) Als Reisekosten sind Verpflegungsmehraufwendungen sowie Fahrtkosten steuerfrei ersetzbar.
Aus der Abwesenheitsdauer von der Wohnung von mehr als 8 Stunden ergibt sich ein steuerfrei ersetzbarer Tagessatz für Verpflegungsmehraufwendungen von 12,00 €.

Übung 2

Für den Reisetag ist der Landessatz für Luxemburg anzuwenden, da dies der letzte ausländische Tätigkeitsort war. Aus der Abwesenheitsdauer von der Wohnung von mehr als 8 Stunden ergibt sich ein steuerfrei ersetzbarer Tagessatz für Verpflegungsmehraufwendungen von 32,00 €.

Lösung zum 10. Kapitel: Doppelte Haushaltsführung und Umzugskosten

Wissenskontrollfragen

- 1) Eine steuerrechtlich anerkannte doppelte Haushaltsführung liegt dann vor, wenn
 - die Hauptwohnung am eigentlichen Wohnsitz einen eigenen Hausstand darstellt, an der sich der Arbeitnehmer finanziell beteiligt,
 - der Arbeitnehmer am auswärtigen Beschäftigungsort eine zusätzliche Wohnung unterhält und
 - die doppelte Haushaltsführung aus beruflichen Gründen notwendig ist.

- 2)
 - Fahrt- oder Telefonkosten
 - Verpflegungsmehraufwendungen
 - Übernachtungskosten
 - Umzugskosten

- 3) Bei einer doppelten Haushaltsführung kann der Arbeitgeber die Fahrtkosten für eine Familienheimfahrt pro Woche steuerfrei erstatten.

- 4) Erfolgt die Heimfahrt bei doppelter Haushaltsführung mit dem eigenen PKW können die Fahrtkosten mit 0,30 € pro Entfernungskilometer steuerfrei erstattet werden. Bei Heimfahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln besteht eine Wahlmöglichkeit zwischen der steuerfreien Erstattung der Entfernungspauschale oder den tatsächlichen nachgewiesenen Kosten. Bei Familienheimflügen dürfen nur die tatsächlichen Kosten angesetzt werden, ein Ansatz der Entfernungspauschale ist nicht erlaubt.

- 5)
 - a)
 - Erstattung der tatsächlich entstandenen und anhand von Belegen nachgewiesenen Aufwendungen; im Inland jedoch nur bis zu maximal 1.000,00 € monatlich
 - Erstattung mit festgelegten Übernachtungspauschalen
 - b) Ein Wechsel ist nur zulässig, wenn eine neue doppelte Haushaltsführung vorliegt oder für eine laufende doppelte Haushaltsführung jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres.

- 6)
 - Die Zeit, die der Arbeitnehmer für die Hin- und Rückfahrt zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte benötigt, verringert sich durch den Umzug um mindestens eine Stunde.
 - Der Umzug liegt im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers.
 - Bei beruflich bedingter doppelter Haushaltsführung wird eine Zweitwohnung bezogen oder aufgebaut.

7)

- Beförderungsauslagen
- Reisekosten
- doppelte Mietzahlungen
- Maklergebühren
- Kosten für zusätzlichen Unterricht der Kinder
- Anschaffungskosten für technische Geräte

8)

- a) 746,00 €
- b) 764,00 €

9)

| Oktober | Beim Umzug von Deutschland in ein EU-Land | Beim Umzug von Deutschland in ein Nicht-EU-Land |
|--|---|---|
| Für Ledige | 1.068,00 € | 1.121,00 € |
| Für Verheiratete und Lebenspartner | 2.082,00 € | 2.243,00 € |
| Für jede weitere im Haushalt lebende Person (außer dem Ehegatten bzw. Lebenspartner) | 534,00 € | 747,00 € |

Übung 1

Steuerpflichtiger Teil der Erstattung von Übernachtungskosten:

NR 1

| | |
|---|--------------------------|
| Übernachungskosten durch Arbeitgeber erstattet: | 3.600,00 € |
| steuerfrei erstattbare Übernachtungskosten: | |
| für die ersten drei Monate: 3 Monate x 20 ÜN x 20,00 € = 1.200,00 € maximal, gezahlt 900,00 € = | - 900,00 € |
| für die restlichen 9 Monate: 9 Monate x 180 ÜN x 5,00 € = 900,00 € maximal, gezahlt 900,00 € = | - 900,00 € |
| steuerpflichtig: | <u><u>1.800,00 €</u></u> |

Steuerpflichtiger Teil der Fahrtkostenerstattung:

NR 2

| | |
|--|------------------------|
| Fahrtkosten durch Arbeitgeber erstattet: | 3.000,00 € |
| davon steuerfrei erstattbare Fahrtkosten: 30 Familienheimfahrten x 0,30 € x 300 km = | - 2.700,00 € |
| steuerpflichtig: | <u><u>300,00 €</u></u> |

Die Erstattung von Verpflegungsmehraufwand ist nur für die ersten drei Monate steuerfrei möglich. Je nach Abwesenheitsdauer von der Familienwohnung wären maximal 12,00 € oder 24,00 € pro Tag möglich. Herr Rudolph erhält von seinem Arbeitgeber aber nicht den Maximalbetrag, sondern nur 5,00 € pro Tag.

Steuerpflichtiger Teil der Erstattung von Verpflegungsmehraufwand:

NR 3

| | |
|---|-----------------|
| Verpflegungsmehraufwand durch Arbeitgeber erstattet: | 1.050,00 € |
| davon steuerfrei erstattbar: 3 Monate x 20 Arbeitstage x 5,00 € = | - 300,00 € |
| steuerpflichtig: | <u>750,00 €</u> |

Steuerpflichtiger Teil der gesamten Kostenerstattung:

| | |
|---|-------------------|
| steuerpfl. Erstattung von Übernachtungskosten <small>NR 1</small> | 1.800,00 € |
| steuerpfl. Fahrtkostenerstattung <small>NR 2</small> | + 300,00 € |
| steuerpfl. Erstattung von Verpflegungsmehraufwand <small>NR 3</small> | + 750,00 € |
| insgesamt steuerpflichtig | <u>2.850,00 €</u> |

Übung 2

Fahrtkosten steuerfrei ersetzbar:

400 km x 0,30 € für den Arbeitnehmer = 120,00 €;

ersetzt wurden 100,00 €; daher steuerpflichtig:

0,00 €

Verpflegungsmehraufwand steuerfrei ersetzbar: 2 Personen à 12,00 € = 24,00 €;

ersetzt wurden 20,00 €; daher steuerpflichtig:

0,00 €

Nachgewiesene Speditionskosten sind in vollem Umfang steuerfrei ersetzbar;

daher steuerpflichtig:

0,00 €

Miete für die alte Wohnung ist max. sechs Monate steuerfrei ersetzbar, wenn zugleich Miete für die neue Wohnung gezahlt wird;

ersetzt wurden vier Monate; daher steuerpflichtig:

0,00 €

Renovierungskosten für die neue Wohnung können nicht steuerfrei ersetzt werden;

daher steuerpflichtig:

1.600,00 €

Renovierungskosten für die alte Wohnung sind in vollem Umfang steuerfrei ersetzbar;

daher steuerpflichtig:

0,00 €

Die Umzugspauschale kann bei Umzug mit gleichzeitiger Beendigung der doppelten Haushaltsführung nicht steuerfrei gewährt werden, es können nur Einzelnachweise steuerfrei erstattet werden; daher steuerpflichtig:

300,00 €

Steuerpflichtige Erstattungen insgesamt:

1.900,00 €

Übung 3

| | | | |
|---------------------------------------|----------------------------------|------------|--------------------|
| Bruttolohn | | | |
| Lohn / Gehalt | | 4.650,00 € | |
| gwV Zweitwohnung | | 100,00 € | |
| | | | 4.750,00 € |
| Gesetzliche Abzüge | | | |
| <u>Steuern</u> | | | |
| LSt lfd. | aus 4.750,00 € mit StKl. IV | 1.211,41 € | |
| SolZ | mit 2,5 Kinderfreibeträgen | 53,02 € | |
| KiSt | 9% mit 2,5 Kinderfreibeträgen rk | 86,76 € | |
| <u>SV-Beiträge Arbeitnehmer</u> | | | |
| RV | 9,3% aus 4.750,00 € | 441,75 € | |
| AV | 1,5% aus 4.750,00 € | 71,25 € | |
| | | | -1.864,19 € |
| Nettolohn | | | 2.885,81 € |
| Sonstige Zahlungen oder Abzüge | | | |
| AG-Zuschuss zur KV | 7,3% aus 4.425,00 € | 323,03 € | |
| AG-Zuschuss zur PV | 1,275% aus 4.425,00 € | 56,42 € | |
| KV-Beitrag | 14,6% aus 4.425,00 € | -646,05 € | |
| KV-Zusatzbeitrag | 1,2% aus 4.425,00 € | -53,10 € | |
| PV-Beitrag | 2,55% aus 4.425,00 € | -112,84 € | |
| gwV Zweitwohnung | | -100,00 € | |
| | | | -532,54 € |
| Auszahlungsbetrag | | | 2.353,27 € |

Lösung zum 11. Kapitel: Folgen von Fehlern in der Lohnabrechnung und Prüfung durch staatliche Stellen

Wissenskontrollfragen

- 1) Schuldner der Lohnsteuer ist grundsätzlich der Arbeitnehmer. Übernimmt der Arbeitgeber eine Lohnsteuernachzahlung an das Finanzamt, ohne den Betrag vom Arbeitnehmer zurückzufordern, stellt diese Zahlung wiederum einen geldwerten Vorteil dar, der entsprechend versteuert werden muss.
- 2) Die Festsetzungsverjährung besagt, dass nach Ablauf einer bestimmten Frist keine Zahlungen, Nachforderungen oder Erstattungen von Lohnsteuer mehr festgesetzt werden dürfen. Die Zahlungsverjährung regelt hingegen, wann der mit der Festsetzung entstandene Anspruch auf Zahlung verjährt.
- 3) Der Arbeitgeber ist im Außenverhältnis gegenüber der Einzugsstelle alleiniger Beitragsschuldner des Gesamtsozialversicherungsbeitrages – sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmeranteile. Erst im Innenverhältnis zum Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber das Recht, die Arbeitnehmeranteile durch Abzug vom Arbeitsentgelt einzubehalten.
- 4) Anspruchsberechtigt gegenüber der Einzugsstelle ist nicht derjenige, der die Beiträge an die Einzugsstelle gezahlt hat, sondern der sie getragen hat. Danach hat der Arbeitgeber Anspruch auf Erstattung zu viel gezahlter Arbeitgeberbeiträge und der Arbeitnehmer auf zu viel gezahlte Arbeitnehmerbeiträge.
- 5)
 - a) Die Ansprüche der Sozialversicherungsträger gegenüber dem Arbeitgeber auf zu wenig gezahlte Beiträge verjähren nach vier Jahren. Bei vorsätzlich vorenthaltenen Beiträgen beträgt die Verjährungsfrist jedoch 30 Jahre.
 - b) Die Ansprüche von Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Rückzahlung zu viel gezahlter Beiträge verjähren nach vier Jahren.
 - c) Die Fristen beginnen mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Beiträge fällig geworden sind.
- 6)
 - das Finanzamt
 - die Rentenversicherungsträger
 - die Berufsgenossenschaft
- 7) Bei Großbetrieben können alle Lohnzahlungszeiträume seit **der letzten Prüfung** kontrolliert werden. Bei anderen Betrieben beschränkt sich die Prüfung in der Regel auf Lohnzahlungszeiträume des laufenden und der vorangegangenen **drei** Kalenderjahre.
- 8) Eine Betriebsprüfung durch den Rentenversicherungsträger findet alle **vier** Jahre statt. Der **Arbeitgeber** kann aber auch Prüfungen in kürzeren Abständen beantragen.

Die Betriebsprüfer der Rentenversicherungsträger sind zudem berechtigt, auch über den Bereich der Lohn- und Gehaltsabrechnung hinaus die **allgemeine Finanzbuchführung** des Betriebes zu prüfen.
- 9) Bei einer Betriebsprüfung durch den Rentenversicherungsträger ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf Verlangen so genannte Testaufgaben mit dem von ihm verwendeten Abrechnungssystem durchzuführen, damit der Prüfer die Ordnungsmäßigkeit der Beitragsermittlung nachvollziehen kann.