

Inhalt:

- | | |
|---|---------|
| 1. Aktuelles aus der Entgeltabrechnung | Seite 2 |
| 2. Thema des Monats: Betriebsveranstaltungen | Seite 4 |
| 3. Serie: Grundlagen der Entgeltabrechnung – Teil 3 | Seite 6 |

1. Aktuelles aus der Entgeltabrechnung

Bürokratieentlastungsgesetz

Am 10.07.2015 wurde das „**Bürokratieentlastungsgesetz**“ verabschiedet. Leider hält der Name nicht das, was er verspricht. Im Wesentlichen handelt es sich um längst überfällige Grenzwertanpassungen und Erleichterungen bei einigen statistischen Meldepflichten. Aus dem Bereich der Lohnsteuer ist nur ein Punkt erwähnenswert:

Lohnsteuerpauschalierung für kurzfristig Beschäftigte

Der Lohn für kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer (nicht berufsmäßig ausgeübte Beschäftigungen für die Dauer von maximal drei (vollen) Monaten oder 90 Kalendertagen bzw. 70 Arbeitstagen) kann vom Arbeitgeber mit 25% pauschal versteuert werden. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer seine „Lohnsteuerkarte“ nicht vorlegen. Bisherige Voraussetzung dafür war, dass der Arbeitslohn durchschnittlich 62 EUR pro Arbeitstag nicht überschreitet. Im Zuge der Einführung des Mindestlohns wurde dieser Grenzbetrag nun auf **68 EUR** erhöht. Die Änderung gilt **rückwirkend ab 1.1.2015** (§ 40a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EStG).

Gesetz zur Anhebung des Grundfreibetrags, des Kinderfreibetrags, des Kindergeldes und des Kinderzuschlags

Der Bundesrat hat am 10.7.2015 die Erhöhung mehrerer steuerlicher Freibeträge bzw. des Kindergeldes sowie den Abbau der kalten Progression beschlossen. Im Einzelnen gilt folgendes:

Entlastungsbetrag für Alleinerziehende

Der neue Freibetrag beträgt nun **1.908 EUR**. Dies bedeutet immerhin eine Erhöhung von 600 EUR gegenüber dem bisherigen Entlastungsbetrag (1.308 EUR). Außerdem wird der Freibetrag für **jedes weitere Kind** um **zusätzliche 240 EUR** angehoben. Der Entlastungsbetrag in Höhe von 1.908 EUR (Grundentlastung) wird wie bisher automatisch über die **Steuerklasse II** berücksichtigt. Außerdem kann der Erhöhungsbetrag für weitere Kinder bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren berücksichtigt werden (§ 39a Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a EStG).

Grundfreibetrag

Der Grundfreibetrag (§ 32a EStG) ändert sich folgendermaßen:

in 2015:	von 8.354 EUR	um zusätzliche 118 EUR	auf 8.472 EUR
in 2016:	von 8.472 EUR	um zusätzliche 180 EUR	auf 8.652 EUR

Fachinformationen LOHNAKAD GmbH – Juli 2015

Kinderfreibetrag

Der Kinderfreibetrag (§ 32 Abs. 6 EStG) wird folgendermaßen angepasst:

in 2015 von 2.184 EUR um zusätzliche 72 EUR auf 2.256 EUR

in 2016 von 2.256 EUR um zusätzliche 48 EUR auf 2.304 EUR

Der zusätzlich zum Kinderfreibetrag gewährte Freibetrag für den Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf in Höhe von 1.320 EUR je Kind ändert sich nicht.

Entlastung für Arbeitnehmer

Für Arbeitnehmer wirkt sich die Steuerentlastung aufgrund des erhöhten Grundfreibetrages für das Jahr 2015 nicht bereits sofort aus, sondern wird erst bei der Lohn und Gehaltsabrechnung für **Dezember 2015** berücksichtigt – aus Gründen der Einsparung von Bürokratiekosten weil dadurch Rückrechnungen in der Entgeltabrechnung vermieden werden. Das heißt, der neue Steuertarif wird beim Lohnsteuerabzug erstmals in der **Lohnabrechnung Dezember 2015** zur Anwendung bzw. Berücksichtigung kommen.

Höheres Kindergeld

Außerdem erfolgt eine Erhöhung des Kindergeldes:

in 2015	von 184 EUR	um + 4 EUR	auf 188 EUR	für das 1. + 2. Kind
	von 190 EUR	um + 4 EUR	auf 194 EUR	für das 3. Kind
	von 215 EUR	um + 4 EUR	auf 219 EUR	ab dem 4. Kind
in 2016	von 188 EUR	um + 2 EUR	auf 190 EUR	für das 1. + 2. Kind
	von 194 EUR	um + 2 EUR	auf 196 EUR	für das 3. Kind
	von 219 EUR	um + 2 EUR	auf 221 EUR	ab dem 4. Kind

2. Fachthema des Monats

Betriebsveranstaltungen

Neue gesetzliche Regelungen ab 2015

Die Regelungen zur steuerlichen Behandlung einer Betriebsveranstaltung wurden zum 1.1.2015 gesetzlich neu geregelt (§ 19 Abs. 1 Nr. 1a EStG. Für Veranstaltungen, die ab diesem Zeitpunkt stattfinden, gilt nun ein **Freibetrag von 110 EUR** (vorher Freigrenze). Das bedeutet, dass erst dieser Anteil der Zuwendungen steuerpflichtig ist, der über dem Freibetrag liegt. Betragen also die durchschnittlichen Kosten einer Veranstaltung zum Beispiel 130 EUR pro Teilnehmer, werden nur 20 EUR dem steuerpflichtigen Arbeitslohn hinzugerechnet, die ersten 110 EUR bleiben definitiv steuer- und sozialversicherungsfrei. Nach wie vor kann der Arbeitgeber den steuerpflichtigen Anteil (also im Beispiel 20 EUR) mit 25% pauschal versteuern, was dann wiederum **Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung** nach sich zieht.

Zu dieser Neuregelung sah sich der Gesetzgeber veranlasst, weil der BFH im Jahre 2013 in zwei Urteilen die Meinung vertreten hatte, dass nicht alle üblichen Zuwendungen, die im Rahmen einer Veranstaltung anfallen, einen geldwerten Vorteil verursachen, sondern nur noch solche, die geeignet sind einen unmittelbaren Vorteil bei den Arbeitnehmern auszulösen. Das bedeutet, dass nach Meinung des BFH Gemeinkosten, wie sie typischerweise für Saalmiete, Dekoration, Organisation etc. anfallen, für die steuerliche Beurteilung ganz außen vor bleiben können.

Diese beiden BFH-Entscheidungen vom 16.05.2013 (Aktenzeichen VI R 94/10 und VI R 7/11) haben zur Konsequenz, dass dadurch indirekt die damals bestehende **110 EUR-Freigrenze** erhöht wird, weil ja die sog. Gemeinkosten letztendlich nicht zu berücksichtigen sind. Mit der gesetzlichen Neuregelung wurde nun im Einkommensteuergesetz (vorher war dies nur in den Lohnsteuerrichtlinien geregelt) im Grunde der Altzustand (also die Auffassung der Finanzverwaltung vor den Urteilen) wieder hergestellt, mit dem Unterschied (wenn man so möchte dem Entgegenkommen), dass ab 2015 aus der früheren Freigrenze ein Freibetrag wurde. Durch die nunmehr festgeschriebene Regelung im Einkommensteuergesetz werden quasi die beiden BFH-Urteile ausgehebelt.

Welche Regelung gilt nun für Veranstaltungen in 2013 und 2014

Nach langem Zögern wurden inzwischen die beiden o.a. BFH-Urteile im Bundessteuerblatt veröffentlicht (BStBl II 2015, 186 ff). Die OFD NRW hat mit einer Kurzinfo vom 13.05.2015 dieses Thema aufgegriffen und darauf hingewiesen, dass die Urteile auf die offenen Veranstaltungen in den Jahren 2013 und 2014 anzuwenden sind. Demnach müssen für diese Betriebsveranstaltungen die sog. „Kosten für den äußeren Rahmen“ nicht in die 110 EUR-Freigrenze eingerechnet werden, sprich diese stellen keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar.

In der Kurzinfo wird auch erläutert, dass vom Arbeitgeber übernommene Reisekosten bis zum Beginn der Betriebsveranstaltung steuerfrei bleiben, jedoch Fahrt- und Übernachtungskosten während einer Veranstaltung (zum Beispiel eine Fahrt mit einem Ausflugsschiff) zu den Kosten der Veranstaltung zählen.

Fachinformationen LOHNAKAD GmbH – Juli 2015

Nach den BFH-Urteilen sind Zuwendungen an Begleitpersonen des Arbeitnehmers (zum Beispiel Ehegatten) dem Arbeitnehmer grundsätzlich nicht hinzuzurechnen. Nach OFD-Meinung gilt dies jedoch nicht, wenn der Begleitperson ein Vorteil verschafft werden soll, der einen marktgängigen Wert verursacht und den der Arbeitgeber nicht selbst zuwenden könnte, zum Beispiel der Besuch eines Konzertes oder eines Theaterbesuchs.

Die Hinweise in der besagten Kurzinfo der OFD beziehen sich auf Veranstaltungen der Jahre 2013 und 2014. Aktuell bereitet die Finanzverwaltung gerade ein neues BMF-Schreiben zur Behandlung von Betriebsveranstaltungen ab 1.1.2015 vor, welches vermutlich im Herbst veröffentlicht wird.

3. Serie: Grundlagen der Entgeltabrechnung (Teil 3)

Grundlagen Sozialversicherung

Zweige der Sozialversicherung

Die Sozialversicherung umfasst folgende Zweige (Säulen):

- Krankenversicherung,
- Pflegeversicherung,
- Rentenversicherung,
- Arbeitslosenversicherung,
- Unfallversicherung.

Arbeitsentgelt

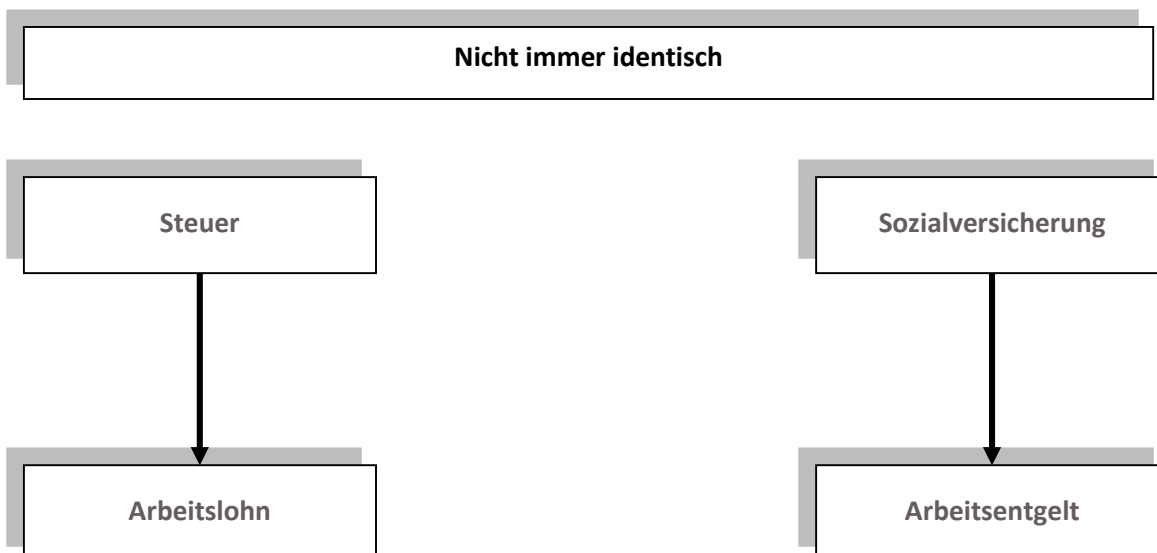
So wie im Steuerrecht der Begriff des „**Arbeitslohns**“ eine zentrale Bedeutung hat, ist dies in der Sozialversicherung das sogenannte „**Arbeitsentgelt**“.

Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV zählen zum Arbeitsentgelt alle **laufenden** oder **einmaligen** Einnahmen aus einer Beschäftigung. Neben dem Barlohn gehören zum Arbeitsentgelt ebenso **Sachbezüge und geldwerte Vorteile**.

Das Arbeitsentgelt stellt in der Sozialversicherung die Ausgangsgröße für die Berechnung der Beiträge, Meldungen, Beurteilung der Versicherungspflicht und so weiter dar.

Grundsätzlich soll sich die Sozialversicherung an den steuerlichen Regelungen orientieren. Die Praxis kennt allerdings doch einige Ausnahmen von dieser Grundregel.

Beispiele für unterschiedliche Behandlungen finden sich unter anderem bei **Abfindungen**, im Bereich der **betrieblichen Altersversorgung** oder auch **bei Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschlägen**.



Beitragssätze 2015

Die Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmer – und Arbeitgeberanteile) berechnen sich in den einzelnen Zweigen nach vom Gesetzgeber festgelegten prozentualen Beitragssätzen.

Zweige	Arbeitnehmeranteil	Arbeitgeberanteil	Gesamtbeitragssatz
Rentenversicherung (RV)	9,35%	9,35%	18,7%
Arbeitslosenversicherung (AV)	1,50%	1,50%	3,00%
Pflegeversicherung (PV)	1,175%	1,175%	2,35%
PV nur in Sachsen	1,675%	0,675%	2,35%
PV bei Kinderlosigkeit und bereits 23 Jahre alt	1,425%	1,175%	2,60%
PV bei Kinderlosigkeit und bereits 23 Jahre alt (nur Sachsen)	1,925%	0,675%	2,60%
Krankenversicherung (KV allgemeiner Beitrag)	7,3%	7,3%	14,6%
Krankenversicherung (KV ermäßigter Beitrag)	7,0%	7,0%	14,0%
Kassenindividueller Zusatzbeitrag	Nur AN		
Durchschnittlicher Zusatzbeitrag	0,9%		
Ermäßigter Beitragssatz wird erhoben, wenn Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Krankengeld haben (z.B. bei Altersteilzeit in der Freistellungsphase oder bei weiterbeschäftigten Altersrentnern).			

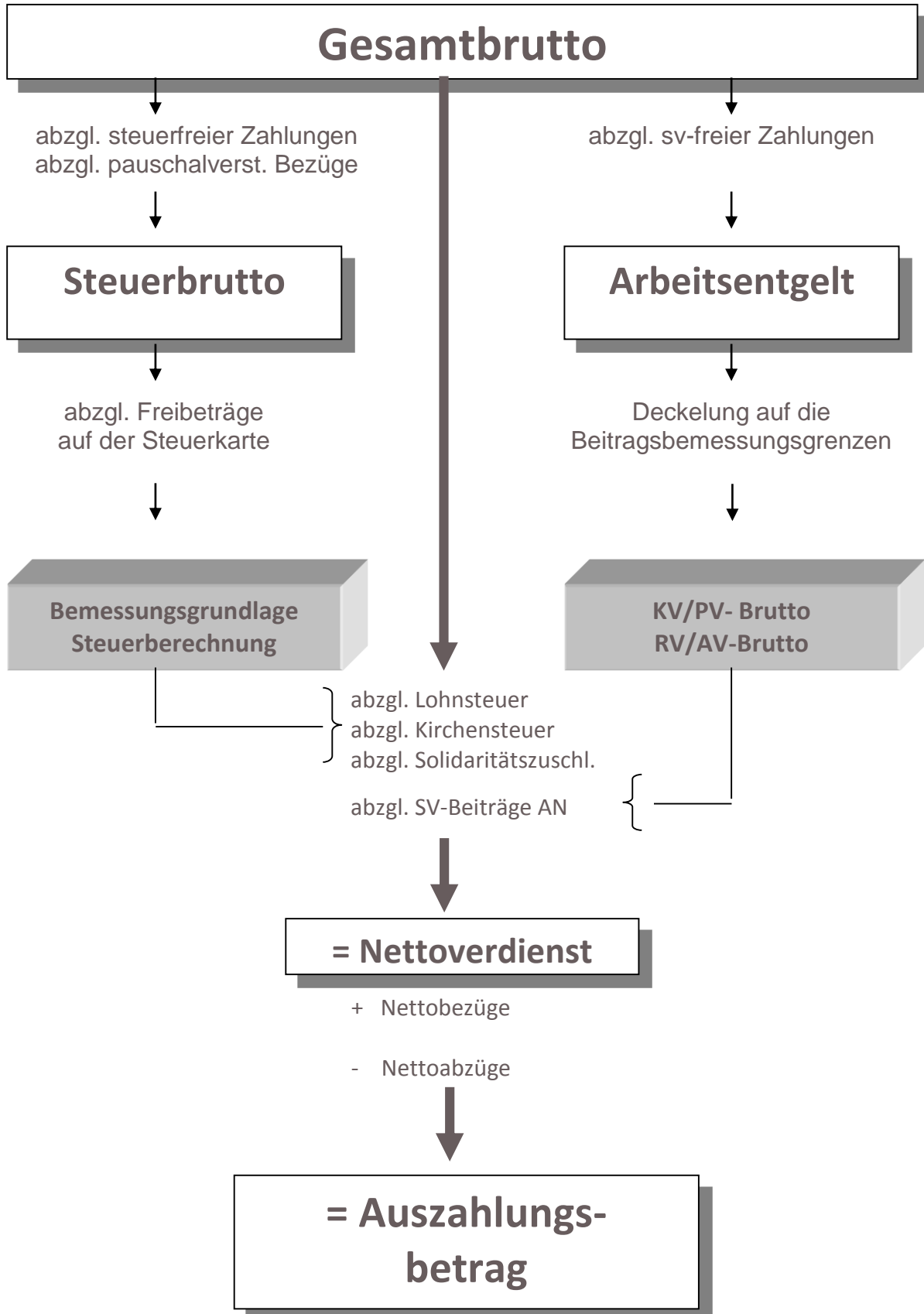
Beitragsbemessungsgrenzen

Das Arbeitsentgelt wird nur bis zu den sog. **Beitragsbemessungsgrenzen (BBG)** zur Beitragspflicht herangezogen. Der Gesetzgeber legt die Grenzwerte jährlich neu fest.

Beitragsbemessungsgrenzen 2015	KV/PV West/Ost	RV/AV West	RV/AV Ost
Jahr	49.500,00 €	72.600,00 €	62.400,00 €
Monat	4.125,00 €	6.050,00 €	5.200,00 €
Kalendertäglich	137,50 €	201,67 €	173,33 €

Ablauf der Entgeltabrechnung

Vom Gesamtbrutto zum Auszahlungsbetrag



Versicherungspflicht in der Krankenversicherung

Allgemeines

Grundsätzlich unterliegen Arbeitnehmer und Auszubildende der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung, wenn sie gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind.

Allerdings sind Arbeitnehmer **krankenversicherungsfrei**, wenn ihr **regelmäßiges Arbeitsentgelt** bei **vorausschauender** Betrachtung die **Jahresarbeitsentgeltgrenze** des laufenden Jahres (2014: 53.550 EUR) und auch die des folgenden Jahres (2015: 54.900 EUR) übersteigt.

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze wird immer zu **Beginn eines Jahres** vom Gesetzgeber per Verordnung neu festgelegt.

Wirkung der Jahresarbeitsentgeltgrenze

Arbeitnehmer sind **von Beginn** ihrer Beschäftigung an **krankenversicherungsfrei**, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) übersteigt.

Wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze in einem **bestehenden** Beschäftigungsverhältnis im **laufenden Kalenderjahr** überschritten, endet die Krankenversicherungspflicht nicht sofort, sondern erst **mit Ablauf dieses Jahres**. In diesem Fall wird jedoch zusätzlich gefordert, dass auch die relevante Grenze des neuen Jahres (Folgejahres) überschritten wird.

Zutreffende Jahresarbeitsentgeltgrenze

In der gesetzlichen Krankenversicherung muss die seit dem 1.1.2003 geltende Differenzierung nach der **allgemeinen JAEG** und der **besonderen JAEG** unterschieden werden. Die besondere JAEG gilt nur für solche Arbeitnehmer, die am **31.12.2002** wegen Überschreitens der JAEG des Jahres 2002 (40.500 €) versicherungsfrei waren und bei einer privaten Krankenversicherung einen **substitutiven** Krankenversicherungsschutz hatten.

Tipp: Von den Arbeitnehmern sind entsprechende Nachweise anzufordern und zu den Entgeltunterlagen zu nehmen

Überblick über die seit dem Jahr 2011 geltenden JAEG:

Kalenderjahr	Allgemeine JAEG	Besondere JAEG
2011	49.500 €	44.550 €
2012	50.850 €	45.900 €
2013	52.200 €	47.250 €
2014	53.550 €	48.600 €
2015	54.900 €	49.500 €

Bildung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts

Auf die JAEG sind alle Bezüge anzurechnen, die **Arbeitsentgelt** sind (laufendes Arbeitsentgelt und einmalige Einnahmen) und **regelmäßig** (mindestens einmal jährlich) mit **hinreichender Sicherheit** gewährt werden.

Ausnahme sind Entgeltbestandteile, die mit Rücksicht auf den **Familienstand** gezahlt werden. Sie gehören **nicht** zum regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt.

Einmalzahlungen, z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, sind als **regelmäßig** anzusehen, wenn auf ihre Zahlung ein **Rechtsanspruch** besteht (schriftliche oder mündliche vertragliche Zusage) oder die Gewährung auf Gewohnheit oder betrieblicher Übung beruht.

Bezüge, die **nicht** mit **hinreichender Sicherheit** erwartet werden können, dürfen **nicht** auf die JAEG angerechnet werden. Dazu zählen beispielsweise **Überstundenvergütungen**, es sei denn, sie werden **pauschal** abgegolten. Pauschale Überstundenvergütungen werden auch gewährt, wenn keine Überstunden anfallen.

Wenn vertraglich vorgesehener **Bereitschaftsdienst** anfällt, ist die Vergütung dafür auch vorausschauend mit einzubeziehen.

Übt ein Arbeitnehmer nebeneinander mehrere Arbeitsverhältnisse aus, dann sind für die Feststellung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts die Arbeitsentgelte aus allen Beschäftigungen zusammenzurechnen.

Für die Berechnung des **regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts** ist immer eine **Prognose mit Blick in die Zukunft** durchzuführen.

Eine **Erhöhung** des Arbeitsentgelts darf erst von dem Zeitpunkt an berücksichtigt werden, von dem an der **Anspruch** auf das erhöhte Arbeitsentgelt besteht, und zwar auch dann, wenn Beginn und Höhe bereits vorher bekannt sind.

Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt kann wie folgt ermittelt werden:

Alle Einnahmen aus der Beschäftigung innerhalb eines Jahres

- ./. Einnahmen, die kein Arbeitsentgelt sind
- = Jährliches Arbeitsentgelt
- ./. Unregelmäßiges Arbeitsentgelt
- = Regelmäßiges jährliches Arbeitsentgelt
- ./. Familienzuschläge
- = **Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt**

Übersicht: Zuordnung Arbeitsentgelt zum regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt

Vergütung	zählt zum regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt	zählt <u>nicht</u> zum regelmäßigen Arbeitsentgelt
Belegschaftsrabatte		X
Bereitschaftsdienstvergütung	X	
Erschwerniszulage*	X	
Fahrtkostenzuschuss steuer- und sv pflichtig	X	
Fahrtkostenzuschuss pauschal versteuert und sv-frei		X
Familienzuschläge		X
Jubiläumswendung		X
Schicht-, Schmutzzulage etc. bei ständiger Zahlung	X	
tatsächliche Überstundenvergütungen		X
Pauschale Überstundenvergütung	X	
Urlaubsgeld*	X	
Vermögenswirksame Leistungen AG-Zuschuss	X	
Verbesserungsvorschlagsprämie		X
Weihnachtsgeld*	X	

*tarif- oder einzelvertraglich abgesichert

Ablauf der Versicherungspflicht

Wer die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet, scheidet mit **Ablauf des Kalenderjahres** aus der Versicherungspflicht aus; er scheidet jedoch nicht aus, wenn das Entgelt die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt. Mit dieser Regelung wird der Versicherungspflicht der Arbeitnehmer eine gewisse Stabilität verliehen. Die im Laufe des Arbeitslebens mehrfach eintretenden Entgelterhöhungen wirken sich dadurch nicht unmittelbar in einer Unterbrechung der Versicherungspflicht aus.

Beispiel 1:

Der Arbeitnehmer Anton Groß wird am 1.2. des laufenden Kalenderjahres bei Firma Tiefbau AG eingestellt.

Monatliches Gehalt	3.700,00 EUR
Urlaubsgeld	1.850,00 EUR
Weihnachtsgeld in Höhe eines Monatsgehalts	3.700,00 EUR

Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts bei Eintritt

Gehalt (3.700 EUR x 12) =	44.400,00 EUR
+ Urlaubsgeld	1.850,00 EUR
+ Weihnachtsgeld	<u>3.700,00 EUR</u>
Summe	44.950,00 EUR

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze (54.900 EUR) wird nicht überschritten, so dass Herr Groß bei Einstellung krankenversicherungspflichtig ist.

Fortsetzung Beispiel:

Ab dem 1. Oktober des Eintrittsjahres erhält der Arbeitnehmer eine monatliche Entgelterhöhung von 400 EUR, die auch Auswirkungen auf das Urlaubs- und Weihnachtsgeld hat.

Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts

Gehalt (4.100 EUR x 12) =	49.200,00 EUR
+ Urlaubsgeld	2.050,00 EUR
+ Weihnachtsgeld	<u>4.100,00 EUR</u>
Summe	55.350,00 EUR

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze (54.900 EUR) wird überschritten. Sofern Herr Groß mit seinem Jahresarbeitsentgelt von 55.350 EUR auch die Jahresarbeitsentgeltgrenze des Folgejahres übersteigt, scheidet er zum **Ende des laufenden Jahres** aus der Krankenversicherungspflicht aus.

Beispiel 2:

Lena Klein arbeitete seit dem 1. Oktober 2001 bei Firma EDV IT GmbH. Sein Jahresarbeitsentgelt in 2002 lag über der maßgeblichen Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2002. Frau Klein war am 31.12.2002 in einer privaten Vollkostenversicherung versichert.

Am 1. Mai 2014 wechselte Frau Klein zur Großhandels AG und verdiente dort 45.000 EUR.
Am 1. April 2015 wechselte Frau Klein zur Produktions GmbH mit einem Jahresarbeitsentgelt von 50.000 EUR.

Beurteilung:

Für Frau Klein ist die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze maßgeblich, da sie am 31.12.2002 als Arbeitnehmerin in einer privaten Vollkostenversicherung versichert war.

Ab 1. Mai war Frau Klein krankenversicherungspflichtig, da ihr Jahresarbeitsentgelt die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2014 (48.600 EUR) nicht überschritten hat.

Ab dem 1. April 2014 ist die Arbeitnehmerin krankenversicherungsfrei, da die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2015 (49.500 EUR) überschritten wird.

Ende der Mitgliedschaft bei der gewählten Krankenkasse

Die Mitgliedschaft endet bei Arbeitnehmern, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze aus der Krankenversicherungspflicht ausscheiden, nur dann zum Ablauf des Kalenderjahres, wenn der Arbeitnehmer **innerhalb von 2 Wochen** - nach Hinweis der Krankenkasse über die Austrittsmöglichkeit - seinen Austritt erklärt.

Der Austritt wird nur wirksam, wenn das Mitglied das Bestehen eines anderweitigen Anspruchs auf Absicherung im Krankheitsfall nachweist. Anderenfalls setzt sich die bisherige Pflichtmitgliedschaft als **freiwillige Mitgliedschaft** fort. Hieraus folgt, dass die Krankenkasse den Versicherten auf die Austrittsmöglichkeit hinweisen muss.

Meldepflichten des Arbeitgebers

Da die Krankenversicherungspflicht mit dem Ablauf des Kalenderjahres endet, muss der Arbeitgeber zum Jahreswechsel eine Änderungsmeldung erstatten, d.h. der Arbeitnehmer muss (mit Abgabegrund 32) zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung abgemeldet und (mit Abgabegrund 12) zur Renten- und Arbeitslosenversicherung angemeldet werden.