GKG
Glensk+Kirchgatterer
[STEUERBERATER PartG mbB]

FAQ – Lohnbuchhaltung

1. Was ist beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu beachten?
2. Was sind steuerpflichtige Sachbezüge?
3. Wie sind die wichtigsten Sachbezüge zu bewerten?
4. Gibt es auch steuerbefreite Bezüge?
5. Wie berechnet man die Verpflegungsmehraufwendungen (Tagegelder) und die Übernachtungskosten bei Inlandsreisen?
6. Wie berechnet man die Verpflegungsmehraufwendungen und die Übernachtungskosten bei Auslandsreisen?
7. Bis wann spätestens muss ich einen neuen Mitarbeiter zur Sozialversicherung anmelden?

Was ist beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu beachten?

Urlaubs- und Weihnachtsgelder sind lohnsteuerpflichtig. Da sie nicht regelmäßig ausgezahlt werden, sind diese Sonderzahlungen als sonstige Bezüge zu behandeln. Anders als beim laufenden Arbeitslohn darf die abzuführende Lohnsteuer nicht der amtlichen Monatslohnsteuer-Tabelle entnommen werden, weil die Lohnsteuertabelle für Bezüge gilt, die monatlich wiederkehren. Eine Steuerberechnung nach der allgemeinen Lohnsteuertabelle würde z. B. bei einem Weihnachtsgeld von € 1.000,00 den „fiktiven" Jahreslohn um € 12.000,00 erhöhen und damit würde eine deutlich höhere Belastung entstehen.

Einmalzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden daher dem voraussichtlichen Jahresarbeitslohn hinzugerechnet und die Lohnsteuer für den Jahresarbeitslohn wird jeweils mit und ohne die sonstigen Bezüge aus der Jahreslohnsteuer-Tabelle berechnet. Die Differenz daraus ist die auf das Urlaubs-/Weihnachtsgeld entfallende Lohnsteuer.

Außerdem ist zwischen rentenversicherungspflichtigen und sonstigen Arbeitnehmern zu unterscheiden. Für rentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer gilt die allgemeine Jahreslohnsteuer-Tabelle, für die sonstigen Arbeitnehmer die besondere Jahreslohnsteuer-Tabelle.

Was sind steuerpflichtige Sachbezüge?

Die Entlohnung einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers besteht normalerweise in Geldleistungen. Daneben kann sie auch (teilweise) in Form von Sachleistungen erfolgen.

Sachbezüge unterliegen wie Geldleistungen der Lohnsteuer. Die Bemessung der Sachbezüge erfolgt in Geld. Für die Bewertung ist zu unterscheiden zwischen:

- Einzelbewertung,
- Bewertung nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung,
- Durchschnittsbewertung.

Die Einzelbewertung kommt dann zum Zug, wenn es sich nicht um die Bewertung eines Kfz handelt, das die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zur privaten Nutzung überlässt, und auch nicht die Sozialversicherungsentgeltverordnung und die Durchschnittsbewertung Anwendung finden.

Bei der Einzelbewertung sind die Sachbezüge einzeln und mit dem üblichen Endpreis (vermindert um übliche Preisnachlässe) am Verbrauchsort zu bewerten. Dies ist jener Preis, der im allgemeinen Geschäftsverkehr von Endverbrauchern in der Mehrzahl der Verkaufsfälle am Abgabeort für gleichartige Waren oder Dienstleistungen tatsächlich gezahlt wird. Dazu gehören auch die Umsatzsteuer und sonstige Preisbestandteile.

Für die Berechnung des lohnsteuerpflichtigen Sachbezugs für Verpflegung, Unterkunft, Wohnung gelten sowohl für die Bemessung der Lohnsteuer als auch für die Sozialversicherung die Werte aus der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV).

Sachbezüge, die der Arbeitnehmer im Rahmen seines Dienstverhältnisses erhält, sind bis zu einem Betrag von € 1.080,00 im Jahr steuerfrei (§ 8 Abs. 3 Satz 2 EStG). Unter den Rabattfreibetrag fallen Waren oder Dienstleistungen, die der Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer hergestellt, vertrieben oder erbracht hat und die nicht pauschal versteuert werden.

Für Sachbezüge gilt im Einzelnen:

Aufmerksamkeiten: Nach R 19.6 Abs. 1 LStR 2023 zählen Sachleistungen des Arbeitgebers, die auch im gesellschaftlichen Verkehr üblicherweise ausgetauscht werden und zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung der Arbeitnehmer führen (Aufmerksamkeiten), bis zu einem Wert von € 60,00 nicht als steuerpflichtiger Arbeitslohn. Gleiches gilt für Getränke und Genussmittel, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder teilentgeltlich zur Verfügung stellt (R 19.6. Abs. 2 Satz 1 LStR 2023) als auch für Geschenke bei Betriebsveranstaltungen (R 19.5. Abs. 6 Satz 3 LStR 2023).

Sachgutscheine: Erhält die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Sachgutscheine, zählen diese nur dann nicht zu den Einnahmen in Geld , wenn die Gutscheine, „zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen vom Aussteller des Gutscheins berechtigen“, (§ 8 Abs. 1 Satz 3 EStG). Außerdem müssen die Kriterien des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes erfüllt sein. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollten bei der Ausgabe von Gutscheinen darauf achten, dass diese genau der gesetzlichen Definition entsprechen.

Nach R 8.1. Abs. 2 Satz 4 LStR 2023 ist bei Sachgutscheinen der Bewertungsabschlag von vier Prozent nicht vorzunehmen, „wenn als Endpreis der günstigste Preis am Markt angesetzt, ein Sachbezug durch eine (zweckgebundene) Geldleistung des Arbeitgebers verwirklicht oder ein Warengutschein mit Betragsangabe hingegeben wird“.

Wie sind die wichtigsten Sachbezüge zu bewerten?

Dienstwagen

Besteht für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer die Möglichkeit, ein arbeitgebereigenes Kraftfahrzeug für Privatfahrten (dazu zählen auch Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte) zu benutzen, ist der Nutzungsvorteil monatlich pauschal mit einem Prozent des Bruttolistenpreises zuzüglich der werksseitig im Zeitpunkt der Erstzulassung eingebauten Sonderausstattungen zu bewerten (1-%-Methode). Für Hybridelektrofahrzeuge sind ein Prozent aus dem hälftigen Bruttolistenpreis, für Elektrofahrzeuge ein Prozent aus einem Viertel des Bruttolistenpreises zugrunde zu legen.

Kann der Wagen auch für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte genutzt werden, erhöht sich dieser Wert monatlich um 0,03 % des Listenpreises (bei Hybrid- und Elektrofahrzeugen um 0,015 %) für jeden Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

Betriebliche Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte

Die private Nutzung betrieblicher Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte sowie deren Zubehör durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer ist unabhängig vom Verhältnis der beruflichen zur privaten Nutzung steuerfrei. Dies gilt auch für sonstige Grundgebühren oder laufende Kosten, wie z. B. Verbindungsentgelte usw., die die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber trägt (R 3.45 LStR 2023).

Parkplatz

Die Bereitstellung betriebseigener Parkplätze ist angesichts eines fehlenden Entlohnungscharakters kein steuerpflichtiger Sachbezug.

Freie oder verbilligte Mahlzeiten

Freie oder verbilligte Mahlzeiten stellen ebenfalls einen Sachbezug dar. Werden die Mahlzeiten durch eine von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber selbst betriebene Kantine, Gaststätte oder vergleichbare Einrichtung abgegeben, ist der lohnsteuerpflichtige geldwerte Vorteil nach dem amtlichen Sachbezugswert der Sozialversicherungsentgeltverordnung zu bewerten. Dasselbe gilt, wenn Arbeitnehmern Mahlzeiten in fremden Gaststätten oder vergleichbaren Einrichtungen gereicht werden, mit denen der Arbeitgeber vertragliche Vereinbarungen getroffen hat (Barzuschüsse oder andere Leistungen).

Die Sachbezugswerte für Mahlzeiten im Kalenderjahr 2024 betragen

1. für ein Mittag- oder Abendessen € 4,13
2. für ein Frühstück € 2,17

Unterschreitet der vom Arbeitnehmer für eine Mahlzeit gezahlte Preis (einschließlich Umsatzsteuer) den maßgebenden amtlichen Sachbezugswert, ist insoweit ein geldwerter Vorteil als Arbeitslohn zu erfassen.

Erteilt der Arbeitgeber Essenmarken (Essensgutscheine, Restaurantschecks), die bei der Abgabe einer Mahlzeit in Zahlung genommen werden, gilt nach R 8.1 Abs. 7 der LStR 2023 Folgendes:

Es ist nicht die Essenmarke mit ihrem Verrechnungswert, sondern die Mahlzeit mit dem maßgebenden Sachbezugswert zu bewerten,

- wenn tatsächlich eine Mahlzeit abgegeben wird,
  - für deren Zahlung ausschließlich eine Essenmarke täglich zulässig ist,
  - wenn der Verrechnungswert der Essenmarke den amtlichen Sachbezugswert einer Mittagsmahlzeit um nicht mehr als € 3,40 übersteigt,
- die Essenmarke nicht an Arbeitnehmer ausgegeben wurden, die eine Dienstreise ausführen oder eine Einsatzwechseltätigkeit oder Auswärtstätigkeit ausüben.

Entsteht beim Arbeitnehmer ein geldwerter Vorteil, weil er seine Mahlzeit unentgeltlich erhält oder er für seine Mahlzeiten nur einen Betrag zahlt, der unter dem amtlichen Sachbezugswert nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung liegt, kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer pauschalieren, vorausgesetzt die Mahlzeiten sind nicht als Lohnbestandteile vereinbart.

Für die Pauschalbesteuerung des geldwerten Vorteils gilt ein Steuersatz von 25 % (§ 40 Abs 2 EStG).

Gehaltsvorschüsse und Arbeitgeberdarlehen

Gehaltsvorschüsse stellen eine Vorauszahlung auf den Arbeitslohn dar. Vorschusszahlungen unterliegen im Zeitpunkt der Zahlung der Lohnsteuer. Eine Ausnahme gibt es nur, wenn der Vorschuss als Abschlagszahlung gilt und die Ausnahmeregelung des § 39b Abs. 5 EStG zur Anwendung kommt.

In diesem Fall ist die Vorschusszahlung bei der endgültigen Lohnabrechnung der Besteuerung zu unterwerfen und entsprechend Lohnsteuer abzuführen. Die Vorschusszahlung gilt zwar als zinsloses Arbeitgeberdarlehen, der Zinsvorteil würde Arbeitslohn darstellen (siehe unten). Es gilt hier allerdings die für Sachbezüge allgemein geltende Freigrenze von € 50,00 () pro Kalendermonat (§ 8 Abs. 2 Satz 9 EstG).

Das Arbeitgeberdarlehen selbst führt nicht zu einem Arbeitslohn.

Gewährt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber bzw. in seinem Auftrag ein Dritter der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ein zinsverbilligtes Darlehen, erhält der Arbeitnehmer Zinsvorteile. Wie diese Zinsvorteile als Sachbezüge zu versteuern sind, regelt das Bundesministerium der Finanzen in dem Schreiben vom 19.5.2015 - IV C 5 - S 2334/07/0009. Die Regelungen für sonstige Sachbezüge (verbilligte Waren usw.) gelten danach auch für den Bereich der Arbeitgeberdarlehen.

Für die Ermittlung des Zinsvorteils ist nach dem BMF-Schreiben zu unterscheiden zwischen einer Bewertung nach Maßgabe der für Sachbezüge geltenden Vorschriften und einer Bewertung nach Maßgabe der für Personalrabatte geltenden Vorschriften. In der Praxis kommt es also darauf an, ob ein sonstiger Arbeitnehmer ein zinsverbilligtes Arbeitgeberdarlehen erhält oder ein Bankangestellter unter Berücksichtigung des Rabatt-Freibetrags von € 1.080,00. Ein Zinsvorteil ist als solcher nur dann zu versteuern, wenn die Summe der noch nicht getilgten Darlehen am Ende des Lohnzahlungszeitraums € 2.600,00 übersteigt. Die Besteuerung kann entweder über den Lohnsteuerabzug oder pauschal erfolgen.

Nicht als steuerpflichtiges Arbeitgeberdarlehen wertet die Finanzverwaltung insbesondere Reisekostenvorschüsse, vorschüssig gezahlte Auslagenersatzleistungen, Lohnabschläge und Lohnvorschüsse.

Beispiel (BMF-Schreiben vom 19.5.2015 a.a.O. Rz 13.):

Ein Arbeitnehmer erhält im März 2015 ein Arbeitgeberdarlehen von € 30.000,00 zu einem Effektivzinssatz von 2 % jährlich (Laufzeit 4 Jahre mit monatlicher Tilgungsverrechnung und monatlicher Fälligkeit der Zinsen). Der bei Vertragsabschluss im März 2015 von der Deutschen Bundesbank für Konsumentenkredite mit anfänglicher Zinsbindung von über einem Jahr bis zu fünf Jahren veröffentlichte Effektivzinssatz (Erhebungszeitraum Januar 2015) beträgt 4,71 %.

Nach Abzug des pauschalen Abschlags von 4 % ergibt sich ein Maßstabszinssatz von 4,52 % (Ansatz von zwei Dezimalstellen – ohne Rundung). Die Zinsverbilligung beträgt somit 2,52 % (4,52 % abzüglich 2 %). Danach ergibt sich im März 2015 ein Zinsvorteil von € 63,00 (2,52 % von € 30.000,00 × 1/12). Dieser Vorteil ist – da die 44 €- (ab 2022: € 50,00) Freigrenze überschritten ist – lohnsteuerpflichtig. Der Zinsvorteil ist jeweils bei Tilgung des Arbeitgeberdarlehens für die Restschuld neu zu ermitteln.

Sozialversicherungsrechtlich besteht Beitragsfreiheit, wenn der geldwerte Vorteil aus dem zinsverbilligten oder zinslosen Darlehen monatlich nicht mehr als € 50,00 beträgt (Sachbezugsfreigrenze nach § 8 Abs. 2 EStG, § 1 SvEV).

Gibt es auch steuerbefreite Bezüge?

Bestimmte Geld- oder Sachbezüge sind vom Gesetz ausdrücklich von der Steuerpflicht ausgenommen. Bei der Arbeitgeberin bzw. beim Arbeitgeber bleiben diese Bezüge Betriebsausgaben.

Die wichtigsten lohnsteuerbefreiten Bezüge sind:

- Reisevergütungen (Fahrtkostenvergütungen, Kilometergelder), Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungskosten, die aus Anlass einer Dienstreise gezahlt werden.
- Aufmerksamkeiten anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses bis zu einem Wert von € 60,00.
- Ferner steuerbefreit sind vom Arbeitgeber unentgeltlich überlassene typische Berufskleidung, wie z. B. Uniformen oder Arbeitsschutzausrüstungen wie ärztlich verordnete Sehhilfen bei Bildschirmarbeit. Außerdem sind Sachbezüge bis zu einem Wert von nicht mehr als € 50,00 pro Kalendermonat steuerfrei (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG).

Wie berechnet man die Verpflegungsmehraufwendungen (Tagegelder) und die Übernachtungskosten bei Inlandsreisen?

Verpflegungsmehraufwendungen (alte Regelung): Der Höhe nach ist der Verpflegungsmehraufwand mit dem Pauschbetrag beschränkt. Der Einzelnachweis der Kosten berechtigt nicht zum Abzug höherer Beträge.

Die Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen betragen für den VZ 2024(§ 9 Abs. 4a EStG)

- bei eintägigen Auswärtstätigkeiten und einer Abwesenheit von mehr als acht Stunden: € 14,00
- bei mehrtägiger Auswärtstätigkeit:
  - am An- und Abreisetag (ohne Mindestabwesenheit): je € 14,00
  - Zwischentag (24 Stunden Abwesenheit): € 28,00

Beispiel:

Reise von Montag 8 Uhr bis Mittwoch 12 Uhr:

Montag	€ 14,00
Dienstag	€ 28,00
Mittwoch	€ 14,00
Insgesamt	€ 56,00

Übernachtungskosten: Als Übernachtungskosten gelten die tatsächlichen Aufwendungen, die der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer für die persönliche Inanspruchnahme einer Unterkunft zur Übernachtung entstehen. Die Übernachtungskosten sind grundsätzlich im Einzelnen nachzuweisen. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat jedoch das Wahlrecht, entweder die tatsächlichen Kosten aufgrund des Einzelnachweises anhand geeigneter Belege oder den Pauschbetrag von € 20,00 zu erstatten (R 9.7 Abs.3 Satz 1 LStR 2023).

Wie berechnet man die Verpflegungsmehraufwendungen und die Übernachtungskosten bei Auslandsreisen?

Verpflegungsmehraufwendungen: Bei Auslandsreisen kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber Verpflegungsmehraufwendungspauschalen steuerfrei erstatten, die von Land zu Land unterschiedlich sind. Es können bei den Verpflegungsmehraufwendungen im Unterschied zu den Übernachtungskosten nur diese Pauschbeträge geltend gemacht werden. Der Einzelnachweis höherer Kosten für steuerliche Zwecke führt nicht zu einer lohnsteuerfreien Erstattung höherer Beträge (vgl. § 3 Nr. 16 EStG). Die Verpflegungspauschalen für Auslandsreisen 2024 (Auslandstagegelder) sind veröffentlicht im BMF-Schreiben v. 21.11.2023 - IV C 5 - S 2353/19/10010 :005

Siehe auch Modul: Reisekostensätze.

Übernachtungskosten: Bei Auslandsreisen können die tatsächlichen Aufwendungen vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden, die dem Arbeitnehmer für die persönliche Inanspruchnahme einer Unterkunft im Ausland zur Übernachtung entstehen. Die Übernachtungskosten sind grundsätzlich im Einzelnen nachzuweisen.

Der Arbeitgeber hat das Wahlrecht, entweder die tatsächlichen Kosten aufgrund des Einzelnachweises geeigneter Belege oder die Auslandspauschbeträge, die von Land zu Land unterschiedlich sind, zu erstatten. Die Übernachtungskostenpauschalen 2024 sind im BMF-Schreiben vom 21.11.2023, a.a.O, veröffentlicht.

Gemischte Reise

Werden an einem Kalendertag Auswärtstätigkeiten im In- und Ausland durchgeführt, ist für diesen Tag das entsprechende Auslandstagegeld maßgebend, selbst dann, wenn die überwiegende Zeit im Inland verbracht wird (R 9.6 Abs 3 Satz 3 LStR 2023). Bei Flugreisen gilt ein Staat in dem Zeitpunkt als erreicht, in dem das Flugzeug dort landet; Zwischenlandungen bleiben unberücksichtigt, es sei denn, dass durch sie Übernachtungen notwendig werden.

Bis wann spätestens muss ich einen neuen Mitarbeiter zur Sozialversicherung anmelden?

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind grundsätzlich bei Beschäftigungsbeginn mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung spätestens innerhalb von 6 Wochen nach dem Eintritt bei der Krankenkasse anzumelden, der der Mitarbeiter angehört bzw. die er gewählt hat.

Abweichend hiervon sind in bestimmten Branchen Anmeldungen zwingend spätestens bei Beschäftigungsaufnahme vorzunehmen (Sofortmeldungen). Dies gilt für folgende Branchen:

- Baugewerbe,
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- Personenbeförderungsgewerbe,
- Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
- Schaustellergewerbe,
- Unternehmen der Forstwirtschaft,
- Gebäudereinigungsgewerbe,
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,

- Fleischwirtschaft.

Ein Verstoß gegen die Meldepflicht kann mit einer Geldbuße von bis zu € 25.000,00 geahndet werden.

Eine Anmeldung bei der zuständigen Krankenkasse ist vorzunehmen, unabhängig davon, ob der Beschäftigte in allen Zweigen der Sozialversicherung (Kranken-, Pflege-, Renten- oder Arbeitslosenversicherung) oder nur in einem davon versicherungspflichtig ist.

Bei Anmeldung eines neuen Mitarbeiters sind folgende Angaben zu machen:

- Name (Familienname),
- Vorname (Rufname),
- ggf. Namensvorsatz und Namenszusätze,
- Titel,
- Straße und Hausnummer,
- PLZ und Wohnort,
- Land,
- Beginn der Beschäftigung,
- Versicherungsnummer (aus dem Sozialversicherungsausweis),
- Personalnummer (welche dem neuen Mitarbeiter vergeben wurde)
- Grund der Abgabe der Meldung (Neuanmeldung).

Stand: 18. Januar 2024

Trotz sorgfältiger Datenzusammenstellung können wir keine Gewähr für die Vollständigkeit und Richtigkeit der dargestellten Informationen übernehmen. Bei weiteren Fragen stehen wir Ihnen im Rahmen unserer Berufsberechtigung jederzeit gerne für eine persönliche Beratung zur Verfügung.

Mit diesem QR-Code gelangen Sie schnell und einfach auf diese Seite

Scannen Sie ganz einfach mit einem QR-Code-Reader auf Ihrem Smartphone die Code-Grafik links und schon gelangen Sie zum gewünschten Bereich auf unserer Homepage.