

Fachinformation

- Thema des Monats: Beitragsfreiheit bei Pauschalversteuerung
- Aktuelles: Gesetzentwurf zur Flexi-Rente
- Serie: Lohnpfändungen (2)



1	Thema des Monats	3
1.1	Beitragsfreiheit bei Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 1 und 2 EStG	3
1.2	Nachträgliche Änderung der Besteuerung	3
1.3	Nachträgliche Änderung durch Lohnsteueraußenprüfung	3
2	Aktuelles	4
2.1	Gesetzentwurf zur Flexi-Rente	4
2.1.1	Neue Hinzuverdienstgrenzen für vorzeitige Renten	4
2.1.2	Weitere Reformschritte sind angedacht	4
3	Abfindungen in der betrieblichen Altersversorgung	5
3.1	Arbeitsrecht	5
3.2	Steuerrecht	5
3.3	Sozialversicherungsrecht	5
4	Serie: Pfändung in der Lohn- und Gehaltsabrechnung	6
4.1	Die Drittschuldnererklärung (§ 840)	6
4.1.1	Allgemeines	6
4.1.2	Voraussetzungen für die Drittschuldnererklärung	6
4.1.3	Form und Frist einer Drittschuldnererklärung	6
4.1.4	Haftung des Drittschuldners	6
4.2	Die Vorphändung (§ 845 ZPO)	6
4.2.1	Allgemeines zur Vorphändung	6
4.2.2	Voraussetzung für eine Vorphändung	7
4.2.3	Inhalte einer Vorphändung	7
4.2.4	Wirkung einer Vorphändung	7
4.3	Berechnung des pfändbaren Betrages (§§ 850- 850 i)	8
4.3.1	Berechnung des pfändbaren Nettoeinkommens (§ 850 e)	8
4.4	Unpfändbare Bezüge	9

1 Thema des Monats

1.1 Beitragsfreiheit bei Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 1 und 2 EStG

Durch eine Änderung des § 1 Abs. 1 Satz 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) bleiben pauschalversteuerte Bezüge nur unter der Voraussetzung beitragsfrei, dass die Zuwendung mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum pauschal besteuert werden.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung legen den Begriff „Abrechnungszeitraum“ inzwischen einheitlich aus und haben dies in ihrem Besprechungsergebnis vom 20.04.2016 zusammengefasst. Nach der Gesetzesbegründung, die zur Änderung in § 1 Abs. 1 Satz 2 SvEV führte, soll eine erst im Nachhinein vom Arbeitgeber geltend gemachte Steuerfreiheit bzw. Pauschalversteuerung nicht dazu führen, dass für individuell steuer- und beitragspflichtig abgerechnete Arbeitsentgeltbestandteile, Sozialversicherungsbeiträge wegen zum Beispiel nachträglichen Wegfalls der Arbeitsentgelteigenschaft zu erstatten sind. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die vorgenommene steuerpflichtige Erhebung nach den lohnsteuerlichen Regelungen nicht mehr ändern kann.

1.2 Nachträgliche Änderung der Besteuerung

Nach § 17 SGB IV sollen die Regelungen des Beitragsrechts und der Lohnsteuer möglichst weitgehend übereinstimmen. Aufgrund dieses Grundsatzes wirkt sich eine vom Arbeitgeber erst im Nachhinein geltend gemachte Möglichkeit der Steuerfreiheit bzw. Pauschalversteuerung auf die Sozialversicherungsfreiheit nur dann aus, wenn der Arbeitgeber die von ihm vorgenommene lohnsteuerrechtliche Behandlung noch ändern kann.

Nach § 41 b EStG darf eine vom Arbeitgeber vorgenommene lohnsteuerpflichtige Behandlung von Zuwendungen, die Arbeitslohn darstellen, vom Arbeitgeber grundsätzlich nur bis zur **Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung, also längstens bis zum 28.02. des Folgejahres** geändert werden.

In der Praxis sind von solchen Vorgängen zum Beispiel Betriebsveranstaltungen betroffen, weil es häufig vorkommt, dass ein Überschreiten des Freibetrages in Höhe von 110 € erst im Nachhinein festgestellt wird.

Beispiel

Die Firma ABC GmbH veranstaltet im Juli ein Grillfest. Der Arbeitgeber stellt zunächst fest, dass der Freibetrag von 110 € nicht überschritten ist und berechnet daher weder lohnsteuerliche- noch sozialversicherungsrechtliche Abzüge. Am Jahresende taucht plötzlich noch eine verspätete Rechnung für das Grillfest auf und somit erhöht sich der Anteil der Kosten pro Arbeitnehmer um zusätzliche 30 €. Der Arbeitgeber pauschaliert nun diesen den Freibetrag überschreitenden Anteil von 30 € mit 25% pauschaler Lohnsteuer. Da diese nachträgliche Pauschalversteuerung vor dem 28.02. des Folgejahres stattfindet, wird dadurch weiterhin Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung ausgelöst.

1.3 Nachträgliche Änderung durch Lohnsteueraußenprüfung

Wird erst im Rahmen einer Lohnsteueraußenprüfung eine Änderung der Besteuerung durchgeführt, führt dies nicht zu einer rückwirkenden Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung, da hier nicht der Arbeitgeber sondern die Finanzverwaltung die steuerpflichtige Behandlung ändert. Ausnahme sind die seltenen Fälle, in denen der Arbeitgeber aufgrund der Beanstandung durch die Lohnsteueraußenprüfung für das vergangene Kalenderjahr eine entsprechende Änderung des Lohnkontos des Arbeitnehmers und/oder eine nachträgliche Pauschalversteuerung bis 28.02. des Folgejahres vornimmt oder bis 28.02. einer Erhebung der Pauschalsteuer für das vorherige Kalenderjahr im Rahmen der Lohnsteueraußenprüfung durch die Finanzverwaltung zustimmt.

2 Aktuelles

2.1 Gesetzentwurf zur Flexi-Rente

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat auf Grund der Vorgaben der großen Koalition einen Referentenentwurf für die Einführung eines flexiblen Übergangs in den Ruhestand ausgearbeitet. Nun hat das Bundeskabinett einen konkreten Gesetzesentwurf beschlossen. Die Flexi-Rente soll nun ab 01. Januar 2017 in Kraft treten.

2.1.1 Neue Hinzuverdienstgrenzen für vorzeitige Renten

Es stehen deutlich höhere Hinzuverdienstgrenzen bei freier Wahl der Höhe der vorgezogenen Rente in der Planung. Die allgemein bekannte Hinzuverdienstgrenze von 6.300 € (14x 450 €) im Jahr, soll auch bei der neuen Flexi-Rente gelten. Nur der Hinzuverdienst wird flexibilisiert. Kürzungen der Renten auf ein Drittel, die Hälfte oder zwei Drittel wird es dann nicht mehr geben.

Der Umfang der Rente wird stufenlos geregelt. 40 Prozent des Hinzuverdienstes werden auf die über Rentenpunkte ermittelte Rente angerechnet. Wer also 100 € mehr verdient, dem werden bei der Rente des Folgejahres 40 € abgezogen.

Beispiel

Renter A, 63 Jahre alt, mit einem Jahreshöchstgehalt der letzten 15 Jahre von 50.000 Euro Brutto, möchte nur noch Teilzeit weiterarbeiten und gleichzeitig eine Teilrente in Anspruch nehmen. Er würde nur noch 25.000,00 € Jahresgehalt – monatlich also ca. 2100 € brutto – erhalten. Er geht vorzeitig in Rente. Die Rechnung im Rahmen der Flexi-Rente sieht folgendermaßen aus:

- Der Freibetrag von 6300 € (Hinzuverdienst monatlich 450 €, maximal in zwei Monaten auch 900 €) wird vom Jahresverdienst 25.000 € abgezogen (25.000 € – 6.300 € = 18.700 €).
- Nach der neuen Regelung sollen ähnlich wie bei der Einkommensanrechnung bei der Witwenrente jetzt 40 % von 18.700 € in Ansatz gebracht werden. Dies ergibt ein Betrag von 7.480 €.

Der 63-Jährige A hat in unserem Beispiel bislang einen Rentenanspruch von monatlich 1.500 Euro (jährlich 18.000 Euro) erworben. Von den 18.000 € werden jetzt 7.480 € abgezogen. Dies ergibt einen Betrag von 10.520 €. Der Mann kann beispielsweise eine Monatsrente von 750 Euro (9.000,00 Euro im Jahr) in Anspruch nehmen.

Zusammen mit seinem monatlichen Arbeitseinkommen von ca. 2.100 € und der Teilrente von 750 €, kommt unser Beispielfall auf ca. 2.850 € monatliche Gesamteinnahmen. Nach der bisherigen Rechtslage wäre dies deutlich niedriger.

2.1.2 Weitere Reformschritte sind angedacht

Der Flexi-Rentenentwurf sieht auch vor, dass man anders als heute höhere Renten erreichen kann, wenn man neben einer Vollrente einer Beschäftigung nachgeht. Wenn ein Arbeitnehmer nach Erreichen des Regelalters Rente bekommt und weiterarbeitet, zahlt der Arbeitgeber bisher seinen Teil des Beitrags ein, ohne dass die Rente steigt. Künftig soll auch der Beschäftigte seinen Teil einzahlen können - beide Teile sollen dann rentensteigernd wirken.

Wenig attraktiv ist derzeit auch die Möglichkeit, Abschläge bei vorgezogenen Altersrenten durch frühere Zahlungen auszugleichen. Der Abzug beträgt immerhin 0,3 Prozent pro Monat. Um das auszugleichen, darf man aber erst ab dem 55. Lebensjahr zusätzlich in die Rentenkasse einzahlen, es werden dann oft recht hohe Zahlungen nötig. Um das zu strecken, soll man dafür künftig schon ab 50 zahlen können.

Heute sind Arbeitnehmer ab der Regelaltersgrenze zudem zwar versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung. Arbeitgeber müssen aber ihren Anteil an Beiträgen zur Arbeitsförderung weiter zahlen - diese Beitragspflicht soll für fünf Jahre entfallen.

2020 wird die Rentenkasse durch das Gesetz dann mit 30 Millionen Euro belastet sein. Auch Prävention und Reha sollen gestärkt werden, so dass mehr Ältere fit für die Arbeitswelt bleiben. Allein dieser Posten wird mit Kosten von 26 Millionen Euro pro Jahr für die Rentenkasse veranschlagt.

3 Abfindungen in der betrieblichen Altersversorgung

In der Praxis haben Arbeitnehmer oft den Wunsch, dass die betriebliche Altersversorgung abzufinden ist. Spätestens wenn der Wunsch in die Praxis umgesetzt werden soll, wird klar, dass es klare Regeln gibt, wann dies möglich ist und welche Besonderheiten im Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht zu berücksichtigen sind.

3.1 Arbeitsrecht

Im § 3 BetrAVG (Betriebsrentengesetz) findet man die arbeitsrechtlichen Regeln zur Abfindung. Hier steht u.a. dass bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesetzlich unverfallbare Anwartschaften nicht abgefunden werden dürfen.

Eine Ausnahme bilden Kleinstrenten und geringe Kapitalleistungen, die auf Verlangen des Arbeitgebers dann doch abgefunden werden dürfen. Beitragsfreie Renten, die unter 1% der monatlichen Bezugsgröße liegen (in 2016: 29,05 € West bzw. 25,20 € Ost) dürfen beim Ausscheiden abgefunden werden.

Auch ist eine Abfindung zulässig, wenn die Kapitalleistungen 12/10 der monatlichen Bezugsgröße nicht überschreiten (in 2016: 3.486 € West bzw. 3.024 € Ost). Laufende Leistungen dürfen nach dem Betriebsrentengesetz ebenfalls nicht abgefunden werden, es sei denn sie wurden erstmalig vor 2005 gewährt.

Wichtig:

Im **laufenden Arbeitsverhältnis** sind Abfindungen unabhängig der Höhe möglich. Hierbei ist die Bedingung, dass sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer zustimmen und die Abfindung in keinem Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Mitarbeiters steht.

Weiterhin bleibt es dabei, dass in der Unterstützungskasse eine Abfindung im laufenden Arbeitsverhältnis nicht möglich ist. Auch können in den weiteren Durchführungswegen ggf. tarifliche Besonderheiten eine Abfindung verhindern.

3.2 Steuerrecht

Der gewählte Durchführungsweg ist letztendlich für die Besteuerung einer Abfindung entscheidend. So sind die Abfindungen bei der Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds, deren Beiträge sind nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei eingezahlt wurden, nach § 22 Nr. 5 EStG zu versteuern. Die Abfindung ist somit voll steuerpflichtig.

Die Abfindungszahlungen von Pensionszusagen und Unterstützungskassen sind nach § 19 Abs. 2 EStG als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit zu versteuern. Sie werden also genauso wie Lohn/Gehalt versteuert. Gegebenenfalls kann die sogenannte Fünftelungsregel angewendet werden.

3.3 Sozialversicherungsrecht

Ab 01.07.2016 werden Abfindungszahlungen grundsätzlich als **Versorgungsbezug** (§ 229 SGB V) verbeitragt und somit sind – wie auf "normale" Kapitalleistungen einer Betrieblichen Altersvorsorge, dann Beiträge zur „Gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung“ zu zahlen. Beiträge zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung fallen jedoch nicht an.

Praktisch bedeutet das, dass das Kapital rechnerisch auf 10 Jahre verteilt bzw. durch 120 Monate geteilt wird. Auf diesen fiktiven Betrag wird dann maximal 120 Monate lang Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung gezahlt.

Bis zum 30.06.2016 wurden Abfindungen teilweise als sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt bewertet und unterlagen somit der Beitragspflicht in allen Sozialversicherungszeigen. Die Unterscheidung, ob die Abfindungszahlung während des Arbeitsverhältnisses oder bei Beendigung gezahlt werden spielen jetzt keine Rolle mehr.

4 Serie: Pfändung in der Lohn- und Gehaltsabrechnung

4.1 Die Drittschuldnererklärung (§ 840)

4.1.1 Allgemeines

Der Gläubiger hat nach § 840 ZPO ein Recht auf Auskunft über

- Bestand der Forderung,
- Wert der gepfändeten Forderung (pfändbarer Betrag),
- ob die Forderung bereits anderweitig beansprucht wird (z. B. Abtretung, Aufrechnung etc.),
- ob die Forderung bereits von anderen gepfändet wurde,

Diese Auskunft soll dem Gläubiger die Unterlagen für sein weiteres Vorgehen und Klarheit über seine Befriedigungsaussichten verschaffen.

4.1.2 Voraussetzungen für die Drittschuldnererklärung

Die Drittschuldnererklärung hat jedoch nur unter den folgenden Voraussetzungen zu erfolgen:

- nur auf Verlangen des Gläubigers (siehe Zustellurkunde),
- nur nach Zustellung eines wirksamen Pfändungsbeschlusses durch den Gerichtsvollzieher,
- auch bei öffentlich-rechtlicher Zwangsvollstreckung.

4.1.3 Form und Frist einer Drittschuldnererklärung

Für die Drittschuldnererklärung ist keine bestimmte Form vorgeschrieben. Natürlich sollte in der Praxis eine solche Erklärung immer nur schriftlich anhand eines bestimmten Formvordruckes erfolgen. Die Erklärung hat innerhalb von zwei Wochen stattzufinden.

4.1.4 Haftung des Drittschuldners

Bei Nicht- oder Falschabgabe der Drittschuldnererklärung entsteht eine Schadenersatzpflicht des Drittschuldners über die evtl. zusätzlich anfallenden Prozesskosten des Gläubigers (§ 840 II S. 2 ZPO).

4.2 Die Vorphändung (§ 845 ZPO)

4.2.1 Allgemeines zur Vorphändung

Hat der Gläubiger einen Vollstreckungstitel, so kann er den Schuldner und den Drittschuldner durch den Gerichtsvollzieher von der bevorstehenden Forderungspfändung benachrichtigen und dabei

- dem Drittschuldner untersagen an den Schuldner zu zahlen und
- dem Schuldner gebieten, über die Lohnforderung nicht zu verfügen

Die Vorphändung ist bedeutsam im Wettlauf mit anderen Gläubigern, da sie ohne Klausel und Zustellung des Titels möglich ist. Sie wird auch als **vorläufiges Zahlungsverbot** bezeichnet.

4.2.2 Voraussetzung für eine Vorfändung

Als Voraussetzung für eine Vorfändung ist zu beachten, dass der Gläubiger über einen Vollstreckungstitel, aber noch nicht über die Vollstreckungsklausel verfügen muss.

4.2.3 Inhalte einer Vorfändung

Folgende Inhalte muss eine Vorfändung enthalten:

- Parteien der Zwangsvollstreckung (Gläubiger, Schuldner, Drittschuldner),
- Vollstreckungstitel und vollstreckbare Forderung,
- Bezeichnung der zu pfändenden Forderung,
- Benachrichtigung, dass die Pfändung bevorsteht,
- Zahlungsverbot an den Drittschuldner,
- Verfügungsverbot an den Schuldner.

Die Zustellung erfolgt im Parteienbetrieb durch den Gerichtsvollzieher (§ 845 I S. I ZPO).

4.2.4 Wirkung einer Vorfändung

Die Vorfändung hat die Wirkung eines Arrestes, begründet somit ein **Arrestpfandrecht**, wenn die Pfändung innerhalb eines Monats bewirkt wird (§ 845 II ZPO). In diesem Fall verwandelt sich das Arrestpfandrecht in ein **Pfändungspfandrecht**, dessen Rang sich aber nach dem Zeitpunkt der Vorfändung richtet.

Der Arbeitgeber hat also den pfändbaren Betrag vom Lohn des Schuldners einzubehalten, darf aber **nicht** an den Gläubiger auszahlen.

Übung

Zustellung der Benachrichtigung nach § 845 ZPO von

- Gläubiger A am 14. August.

Zustellung eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses vom

- Gläubiger B am 20. August.

Zustellung eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses vom Gläubiger A am

- a) 10. September
- b) 18. September.

In welcher Reihenfolge werden die beiden Gläubiger befriedigt?

Lösung:

Die Rangfolge der Gläubiger richtet sich nach dem Zeitpunkt, in dem die Pfandrechte begründet worden sind. Das Pfandrecht des Gläubigers A hat jedoch den zeitlichen Rang der Vorfändung, wenn seine Pfändung innerhalb der Monatsfrist bewirkt wurde. Somit geht im Fall a) die Pfändung von Gläubiger A vor, weil sich das Vorfändungsrecht (Arrestpfandrecht) vom 14. August in ein Pfändungspfandrecht verwandelt.

4.3 Berechnung des pfändbaren Betrages (§§ 850- 850 i)

Arbeitseinkommen ist regelmäßig die einzige Einnahmequelle des Schuldners. Es dient zunächst der Existenzsicherung des Erwerbstätigen und seiner Familie. Ihm müssen daher angemessene Teile des Arbeitseinkommens für seinen Lebensbedarf und zur Deckung des Lebensunterhalts der Familie zur Verfügung stehen.

Die Ermittlung des Arbeitseinkommens und die Berechnung des pfändbaren Betrages ist alleinige Sache des Arbeitgebers. Sollte er sich hierbei fremder Hilfe bedienen, geschieht dies auf seine Kosten.

Der Arbeitgeber muss das

- pfändbare Nettoeinkommen

und die

- unterhaltsberechtigten Personen

ermitteln (vgl. hierzu § 850 c ZPO).

Auch diese Recherche muss der Arbeitgeber auf eigene Kosten durchführen. Dagegen wird bei einer **Pfändung wegen Unterhaltsforderungen** vom Vollstreckungsgericht festgesetzt, welcher Betrag dem Schuldner als **unpfändbar** verbleiben soll (§ 850 d).

4.3.1 Berechnung des pfändbaren Nettoeinkommens (§ 850 e)

Im Pfändungs- und Überweisungsbeschluss wird grundsätzlich die gepfändete Forderung als

- „Arbeitseinkommen“

bezeichnet.

Was zum Arbeitseinkommen gehört und was davon pfändbar ist, regeln die §§ 850 ff. ZPO

Arbeitseinkommen sind

- alle in Geld zahlbaren Dienst- und Versorgungsbezüge,
- Arbeitslöhne und Gehälter ohne Rücksicht auf die Benennung und Berechnung“ (§ 850 II u. IV ZPO)

Beispiele für Arbeitseinkommen:

- Grundgehalt, Familienzuschlag, Stellenzulage etc.,
- tarifliche und übertarifliche Zulagen, z. B. Schicht- und Wechselschichtzulagen,
- Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit,
- Zuschläge für Rufbereitschaft,
- Ruhegehalt, Witwen- und Waisengeld und ähnliche Einkommen aus früheren Dienstverhältnissen,
- Unterhaltsbeiträge.

Berechnungsschema: Bruttoarbeitseinkommen gem. § 850 II und IV

= **Bruttoarbeitseinkommen (BAE)**

abzüglich (§ 850 e Nr. 1 ZPO)

- Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag
- Sozialversicherungsbeiträge oder priv. KV/PV

abzüglich (§ 850 a ZPO)

- unpfändbare Bezüge

abzüglich (§ 851 I ZPO)

- vermögenswirksame Leistungen (§§ 2 VII, 11 II 5. VermBG)

= **Nettoeinkommen (NAE)**

4.4 Unpfändbare Bezüge

Die folgenden Bezüge sind unpfändbar:

- Mehrarbeit - zur Hälfte (§ 850 a Nr. 1 ZPO)

Mehrarbeit ist die über die **betriebsübliche** Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit, wenn diese zusätzlich vergütet wird. Hierzu gehören insbesondere

- Überstundenvergütungen inklusive Zeitzuschlägen,
- Zeitzuschlag für ausgeglichene Überstunden,
- Mehrarbeitsvergütung,
- Bereitschaftsdienst,
- Rufbereitschaft.

Nicht zur Mehrarbeit gehören:

- Akkordlohn,
- Leistungszulagen,
- Zeitzuschläge für Sonntags- Feiertags- und Nachtarbeit, etc.

Unpfändbar ist bei der Vergütung für Mehrarbeit die **Hälfte des Betrages** (§ 850 a Nr. 1 ZPO), bei **Unterhaltungspfändungen aber nur ein Viertel** (§ 850 d I S. 2 Hs. 2 ZPO).

- Aufwandsentschädigungen, Gefahren- Schmutz und Erschwerniszulagen (§ 850 a Nr. 3 ZPO)

Zu den Aufwandsentschädigungen zählen insbesondere

- Reisekosten,
- Umzugskosten,
- Trennungsgelder,
- Kleidergelder,
- Baustellenzulagen etc.

Nicht dazu gehören zum Beispiel bestimmte Zulagen im öffentlichen Dienst:

- Zulagen für Dienst zu ungünstigen Zeiten (Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit),
- Leistungszulagen,
- Polizeivollzugszulage,
- Feuerwehrezulage
- Justizvollzugszulage

■ 9.3.3 Weihnachtsvergütungen

Unpfändbar ist die Weihnachtsvergütung zu einem Betrag bis zur **Hälfte des jeweiligen Monatseinkommens, höchstens bis 500,00 €**. Bei **Unterhaltspfändungen** (§ 850 d ZPO) verringert sich dieser Betrag auf **250,00 €** (§ 850 d I S. 2 ZPO).

Seit dem BAG- Urteil vom 14.03.2012 fällt die Sonderzahlung nach § 20 TVöD/TV-L für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes **nicht** mehr unter den § 850 a Nr. 4 ZPO, kann also normal gepfändet werden.