

**Autoren:**

Sozialversicherungsteil:  
Marcel Müller, Referent Mitgliedschafts- und Beitragsrecht,  
BKK Dachverband e.V.

Lohnsteuerrecht:  
Uwe Frank, Geschäftsführer  
LOHNAKAD GmbH

## Fachinformation

- Beschäftigung von besonderen Personengruppen – Serie Teil 3
- Aktuelles aus der Sozialversicherung
- Steueroptimierte Arbeitnehmerzusatzleistungen – Serie Teil 1
- Aktuelles aus der Lohnsteuer



|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>Serie: Beschäftigungen von besonderen Personengruppen – Teil 3 .....</b> | <b>3</b>  |
| 1.3.     | <b>Beschäftigung von Altersrentnern</b>                                     | <b>3</b>  |
| 1.3.1.   | Beschäftigte Rentner in der Rentenversicherung                              | 3         |
| 1.3.2.   | Voraussetzungen für die Versicherungsfreiheit                               | 4         |
| 1.3.3.   | Teilrente oder Vollrente wegen Alters                                       | 4         |
| 1.3.4.   | (Weitere) Absicherung in der Rentenversicherung                             | 5         |
| 1.3.5.   | Verzicht auf die Versicherungsfreiheit                                      | 6         |
| 1.3.6.   | Meldeverfahren  | 8         |
| 1.3.7.   | Altersrenten aus dem Ausland  | 8         |
| 1.3.8.   | Arbeitslosenversicherung  | 9         |
| <b>2</b> | <b>Aktuelles aus der Sozialversicherung .....</b>                           | <b>10</b> |
| 2.1.     | <b>Beitragsbemessung bei Selbständigen in der GKV</b>                       | <b>10</b> |
| 2.2.     | <b>Arbeitgeber-Meldeverfahren – Kennzeichen „Saisonarbeitnehmer“</b>        | <b>10</b> |
| 2.3.     | <b>Zahlstellenmeldeverfahren - privat weitergeführte Pensionskassen</b>     | <b>11</b> |
| <b>3</b> | <b>Serie: Arbeitnehmer-Zusatzleistungen Teil 1.....</b>                     | <b>13</b> |
| 3.1.     | <b>Gewährung von Arbeitnehmer-Benefits ist zunehmend verbreitet</b>         | <b>13</b> |
| 3.2.     | <b>Stolperfallen, die zu beachten sind</b>                                  | <b>13</b> |
| 3.2.1.   | Leistungen mit „Zusätzlichkeitserfordernis“                                 | 14        |
| 3.2.2.   | Leistungen ohne „Zusätzlichkeitserfordernis“                                | 15        |
| <b>4</b> | <b>Aktuelles aus der Lohnsteuer .....</b>                                   | <b>17</b> |
| 4.1.     | <b>Neue Sachbezugswerte für Verpflegung und Unterkunft</b>                  | <b>17</b> |
| 4.1.1.   | Sachbezugswert für Unterkunft und Miete                                     | 17        |
| 4.1.2.   | Sachbezugswerte für Verpflegung   | 17        |

# 1 Serie: Beschäftigungen von besonderen Personengruppen – Teil 3

## 1.3. Beschäftigung von Altersrentnern

In der Regel sind Altersrentner durch ihren Rentenbezug in der Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner abgesichert. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung sind sie bei alleinigem Rentenbezug nicht mehr schutzbedürftig und damit nicht versicherungspflichtig.

Wenn aber neben dem Rentenbezug eine Beschäftigung ausgeübt wird, sieht es wieder ganz anders aus. Die eingangs erwähnte Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner ist nachrangig gegenüber der Versicherungspflicht als Arbeitnehmer. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung ergeben sich einige Besonderheiten für diesen Personenkreis. Nicht zuletzt wegen des sogenannten Flexirentengesetzes.

### 1.3.1. Beschäftigte Rentner in der Rentenversicherung

Das Sicherungsziel der Rentenversicherung ist dem Grunde nach, der Bezug einer Altersvollrente. Das Lebensleistungsziel ist damit normalerweise erreicht und es bedarf eigentlich keiner weiteren Beitragszahlung durch den Arbeitnehmer. Insofern war bis zum 31. Dezember 2017 jeder Rentner, der eine Vollrente wegen Alters bezog, generell versicherungsfrei in der Rentenversicherung.

Ob die Altersrente nun vor oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen wurde, war für das Bestehen der Versicherungsfreiheit nicht von Bedeutung. Das Regelrentenalter spielte nur im Zusammenhang mit der Einkommensanrechnung eine Rolle (Voll- oder Teilrente). Vor Vollendung des Regelrentenalters konnte man eine Vollrente wegen Alters nur dann beziehen, wenn das monatliche Entgelt 450 Euro nicht überschritt. Ein zweimaliges Überschreiten bis zum doppelten Betrag war aber unschädlich. Aus arbeitsmarktpolitischen Gründen war bzw. ist der Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung weiter zu entrichten. Die alleinige Beitragszahlung durch den Arbeitgeber wirkt sich aber nach wie vor nicht auf die Höhe der Rente aus. Eine Möglichkeit des beschäftigten Altersvollrentners, seine Altersrente durch Arbeit weiter zu steigern, gab es seinerzeit nicht.

**1.3.2. Voraussetzungen für die Versicherungsfreiheit**

Zum 1. Januar 2017 wurde dies allerdings geändert. Zum einen reicht nun nicht mehr nur der Altersvollrentenbezug für die Versicherungsfreiheit aus, sondern es muss nun zusätzlich die Regelaltersgrenze erreicht sein. Zum anderen wurde die Möglichkeit geschaffen, durch Verzicht auf die Versicherungsfreiheit auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze Arbeitnehmer-Beitragsanteile zu zahlen, was sich dann wiederum positiv auf die Rentenhöhe durch Neufeststellung der Rente zum 1. Juli eines jeden Jahres auswirkt. Dies soll die Aufnahme einer rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung im Rentenalter attraktiver machen.

Kurzum: Versicherungsfrei in der Rentenversicherung ist ein beschäftigter Altersrentner nur dann, wenn das Regelrentenalter vollendet wurde und eine Vollrente wegen Alters gezahlt wird. Sind beide Voraussetzungen erfüllt, tritt die Versicherungsfreiheit nach Ablauf des Kalendermonats ein, in dem das Regelrentenalter erreicht wurde. Das Regelrentenalter ist grundsätzlich mit der Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht. Für die Geburtsjahrgänge bis 1963 wird diese Grenze aber schrittweise erreicht (siehe Tabelle).

| Versicherte<br>Geburtsjahr | Anhebung<br>um Monate | auf Alter |       |
|----------------------------|-----------------------|-----------|-------|
|                            |                       | Jahr      | Monat |
| 1947                       | 1                     | 65        | 1     |
| 1948                       | 2                     | 65        | 2     |
| 1949                       | 3                     | 65        | 3     |
| 1950                       | 4                     | 65        | 4     |
| 1951                       | 5                     | 65        | 5     |
| 1952                       | 6                     | 65        | 6     |
| 1953                       | 7                     | 65        | 7     |
| 1954                       | 8                     | 65        | 8     |
| 1955                       | 9                     | 65        | 9     |
| 1956                       | 10                    | 65        | 10    |
| 1957                       | 11                    | 65        | 11    |
| 1958                       | 12                    | 66        | 0     |
| 1959                       | 14                    | 66        | 2     |
| 1960                       | 16                    | 66        | 4     |
| 1961                       | 18                    | 66        | 6     |
| 1962                       | 20                    | 66        | 8     |
| 1963                       | 22                    | 66        | 10.   |

**1.3.3. Teilrente oder Vollrente wegen Alters**

Nach Erreichen der Regelaltersgrenze sind keine Einkommensgrenzen zu beachten. Das bedeutet, dass nach Vollendung des Regelrentenalters in unbegrenzter

Höhe hinzuverdient werden kann. Vor Vollendung des Regelrentenalters ist hingegen für den Bezug einer Altersvollrente die Einkommensgrenze einzuhalten. Bei einer Vollrente wegen Alters vor Erreichen der Regelaltersgrenze beträgt die Hinzuverdienstgrenze einheitlich 6.300 Euro im Kalenderjahr. Es ist irrelevant, in welchem monatlichen Turnus diese Grenze ausgeschöpft wird. Wird die Grenze überschritten, ist ein Zwölftel des Betrags, der über die Grenze von 6.300 Euro hinausgeht, zu 40 Prozent auf die Rente anzurechnen. Durch die Anrechnung wird dann unter Umständen nur noch eine **Altersteilrente** bezogen, was die Versicherungsfreiheit sowieso ausschließt.

---

### Beispiel:

Geburtstag: 1. Mai 1953

Regelrentenalter laut Tabelle: 65 Jahre und 7 Monate

Vollendung Regelrentenalter am 30. November 2018

Bezug Altersvollrente seit 1. Januar 2018

Aufnahme einer Beschäftigung zum 1. Februar 2018

---

### Beurteilung:

RV-Pflicht vom 1. Februar bis 30. November 2018

RV-Freiheit ab 1. Dezember 2018 (Verzicht möglich)

#### 1.3.4. (Weitere) Absicherung in der Rentenversicherung

Unabhängig von der Einhaltung der Einkommensgrenze für den Bezug einer Altersvollrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze unterliegen diese beschäftigten Altersvollrentner bis zur Vollendung des Regelrentenalters seit dem 1. Januar 2017 sowieso der Rentenversicherungspflicht. Eine Befreiungsmöglichkeit gibt es nicht. Eine Ausnahme stellt lediglich die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei geringfügig entlohnter Beschäftigung dar, welche beim Arbeitgeber beantragt werden kann.

### 1.3.5. Verzicht auf die Versicherungsfreiheit

Liegt eine Beschäftigung oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze vor und wird eine Altersvollrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen, ist die Versicherungspflicht obligatorisch. Erst nach dem Kalendermonat des Erreichens der Regelaltersgrenze stellt sich also die Frage, nach dem Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit.

Für sogenannte Bestandsfälle hingegen, also für Personen, die am Stichtag 31. Dezember 2016 in der jeweiligen Beschäftigung nach dem damals geltenden Recht schon versicherungsfrei waren, wurde eine Übergangsregelung getroffen. Diese Personen bleiben über den 1. Januar 2017 hinaus versicherungsfrei, wenn die Voraussetzungen für die damalige Versicherungsfreiheit nach dem alten Recht auch durchgehend vorliegen. Diese Versicherungsfreiheit endet in den Bestandsfällen, wenn die Voraussetzungen für die Versicherungsfreiheit nach altem Recht nicht mehr erfüllt werden, das heißt nur noch eine Altersteilrente bezogen wird oder die seinerzeit geltende Hinzuverdienstgrenze in Höhe von 450 Euro monatlich (zuzüglich 2 x im Jahr 900 Euro) überschritten wird oder die Beschäftigung beendet wurde, für die diese Übergangsregelung noch Bestand hatte.

Für Personen,

- die aufgrund der vorgenannten Übergangsregelung über den 31. Dezember 2016 hinaus versicherungsfrei sind (Bestandsfälle), oder
- die nach Vollendung des Regelrentenalters kraft Gesetz wegen des Altersvollrentenbezuges versicherungsfrei werden (Neufälle),

besteht seit dem 1. Januar 2017 jedoch die Möglichkeit, auf diese Versicherungsfreiheit zu verzichten. Durch die Verzichtserklärung ist der volle Beitragssatz maßgebend. In beiden Fällen ergeben sich keine finanziellen Nachteile für den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber-Beitragsanteil bleibt unverändert, unabhängig davon, ob es sich um einen Minijob handelt (Arbeitgeberanteil: 15 Prozent) oder die Beschäftigung in einem knappschaftlichen Betrieb ausgeübt wird (Arbeitgeberanteil: 15,4 Prozent).

Der Verzicht gilt für die gesamte Dauer der Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Er ist schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären, der diese Erklärung zu den Entgeltunterlagen nehmen sollte. Die Wirkung des Verzichts ist auf die Zukunft begrenzt, das heißt, die Versicherungspflicht beginnt erst mit dem

Tag, der auf den Tag des Eingangs der schriftlichen Verzichtserklärung folgt, es sei denn, dass der Versicherte einen späteren Zeitpunkt bestimmt. Zudem ist die Wirkung einer Aufstockungserklärung durch den Arbeitnehmer lediglich auf das jeweilige Beschäftigungsverhältnis beschränkt und strahlt **nicht** auf weitere Beschäftigungen aus.

Folgt eine erneute Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber ist von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass es sich um dieselbe Beschäftigung handelt, für die der Verzicht erklärt wurde, wenn zwischen den Beschäftigungen ein Zeitraum von nicht mehr als zwei Zeitmonaten liegt. Wird die Beschäftigung allerdings nur deshalb abgemeldet, weil das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortbesteht (§ 7 Absatz 3 SGB IV), ist ebenfalls von derselben Beschäftigung auszugehen. Dies gilt unabhängig von dem vorgenannten Zweimonats-Zeitraum.

Wird der Verzicht für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung erklärt, ist eine spätere Befreiung von der Rentenversicherungspflicht in derselben Beschäftigung nach § 6 Absatz 1b SGB VI **nicht** möglich, da der Verzicht für die Dauer der kompletten Beschäftigung bindend ist. Dieser Verzicht auf Grundlage des Minijob-Rechts wirkt hingegen auch auf andere zeitgleich ausgeübte Beschäftigungen.

Bestand in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung vor Eintritt der Rentenversicherungsfreiheit als Altersvollrentner eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Absatz 1b SGB VI (Minijob-Befreiung), kann wegen der Bindungswirkung dieser Befreiung für die gesamte Dauer der Beschäftigung nicht auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet werden, sodass in diesen Fällen keine Rentenversicherungspflicht eintreten kann.

---

### Beispiel:

Geburtstag: 6. Oktober 1954

Regelrentenalter laut Tabelle: 65 Jahre und 8 Monate

Vollendung Regelrentenalter am 5. Juni 2020

Bezug Altersvollrente seit 1. November 2018

Aufnahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung zum 1. Februar 2018

Beschäftigter beantragt fristgerecht die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei Minijobbern.

Mit Beginn der Altersrente am 1. November 2018 möchte der Minijobber wieder vollwertige Beiträge zur Rentenversicherung zahlen.

### Beurteilung:

RV-Freiheit ab 1. Februar 2018. Die einmal ausgesprochene Befreiung ist für die Dauer der Beschäftigung bindend. Es besteht keine Möglichkeit mehr, in dieser Beschäftigung auf die Rentenversicherungsfreiheit als Altersvollrentenbezieher zu verzichten. Daher verbleibt es bei der RV-Freiheit.

#### 1.3.6. Meldeverfahren

Die Wahl des Personengruppenschlüssels orientiert sich grundsätzlich an dem versicherungsrechtlichen Status in der Rentenversicherung. Bei Aufnahme einer Beschäftigung neben dem Bezug einer vorzeitigen Altersvollrente ab dem 1. Januar 2017, tritt Rentenversicherungspflicht ein. Diese Personen sind, bis zum Ende des Kalendermonats der Vollendung der Regelaltersgrenze, mit der Personengruppe 120 zu melden. Anschließend sind sie mit Personengruppe 119 zu melden, da Rentenversicherungsfreiheit per Gesetz eintritt. Verzichtet der Arbeitnehmer aber auf diese Rentenversicherungsfreiheit, verbleibt es bei der Personengruppe 120. Personen mit Bestandsschutz verbleiben in der Personengruppe 119, solange der Bestandsschutz wirkt.

Verzichtet der Beschäftigte auf die Rentenversicherungsfreiheit, muss dieser mit dem Folgetag nach Eingang der Verzichtserklärung beim Arbeitgeber bzw. mit einem späteren vom Arbeitnehmer festgelegten Zeitpunkt mit der Personengruppe 120 gemeldet werden (Abmeldung Personengruppe 119 mit Meldegrund 32, Anmeldung Personengruppe 120 mit Meldegrund 12).

#### 1.3.7. Altersrenten aus dem Ausland

Auch der Bezug einer vergleichbaren ausländischen Altersvollrente kann zur Versicherungsfreiheit führen. Dies regelt Art. 5 in Verbindung mit Anhang XI der



EWG-Verordnung Nr. 883/2004 einheitlich für die EU-Mitgliedsstaaten, Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz.

Ob eine vergleichbare Altersvollrente vorliegt, sollte im Einzelfall mit der zuständigen Krankenkasse geklärt werden, da die Versicherungsfreiheit bereits von Amts wegen eintritt.

#### 1.3.8. **Arbeitslosenversicherung**

Anders als in der Rentenversicherung ist in der Arbeitslosenversicherung die Versicherungsfreiheit nicht an den tatsächlichen Bezug einer Altersvollrente geknüpft. Es kommt nicht darauf an, ob eine Altersrente bezogen wird.

Beschäftigte sind in der Arbeitslosenversicherung mit Ablauf des Monats versicherungsfrei, in dem sie ihr (individuelles) Regelrentenalter erreichen. Die Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung führt – wie in der Rentenversicherung – lediglich dazu, dass der Arbeitnehmer seinen Beitragsanteil nicht (mehr) entrichten muss. Der Arbeitgeber hat weiterhin seinen Anteil zu tragen. Dies gilt allerdings **nicht** für Beschäftigungszeiten bis zum 31. Dezember 2021.

Der vierte Teil der Serie befasst sich mit den Besonderheiten der Beschäftigung von Personen, die die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten und erscheint in unserer Fachinformation 01/2019.

## 2 Aktuelles aus der Sozialversicherung

### 2.1. Beitragsbemessung bei Selbständigen in der GKV

Der Bundestag hat am 18. Oktober 2018 das GKV-Versichertenentlastungsgesetz beschlossen. Neben der paritätischen Beitragstragung in der GKV und dem Abschmelzen der Finanzreserven bei den Krankenkassen wurde die Beitragsbemessung von freiwillig gesetzlich krankenversicherten Selbständigen auch neu geregelt. Geht man bei hauptberuflich Selbständigen bislang mindestens von einem fiktiven Arbeitseinkommen in Höhe von 2.283,75 Euro aus, so reduziert sich diese fiktive Mindestbeitrags-Bemessungsgrundlage ab 2019 auf 1.038,33 Euro. Die gesetzliche Krankenversicherung wird also für die Selbständige attraktiver, deren Einnahmen die bisherige Mindesteinnahme-Grenze in Höhe von 2.283,75 Euro nicht erreicht haben. Die finanzielle Entlastung der GKV-versicherten Selbständigen wird aber wahrscheinlich nicht von langer Dauer sein. Der Gesetzgeber plant, Selbständige generell in die Versicherungspflicht der gesetzlichen Rentenversicherung einzubeziehen, soweit sie nicht anderweitig abgesichert sind.

### 2.2. Arbeitgeber-Meldeverfahren – Kennzeichen „Saisonarbeitnehmer“

Seit dem 1. Januar 2018 müssen Arbeitgeber Saisonarbeitnehmer mit einem besonderen Kennzeichen im Meldeverfahren ausweisen. Das Saisonarbeitnehmer-Kennzeichen wird aber teilweise zu Unrecht bei Personen vorgegeben, die gar keine Saisonarbeitnehmer sind. Dies führt zu Rückfragen der Krankenkassen und so auch zwangsläufig zu Mehraufwand in den Lohnbüros. Das Kennzeichen ist nämlich nur in den Fällen vorzugeben, in denen der Arbeitnehmer

- für eine krankenversicherungspflichtige Beschäftigung

(also oberhalb der Geringfügigkeitsgrenzen von 450 Euro monatlich bzw. 70 Arbeitstage/drei Monate)

- vorübergehend

(= Beschäftigung befristet bis zu acht Monate)

- nach Deutschland gekommen ist,

(= ständiger Wohnsitz im Ausland)

- um einen jahreszeitlich bedingten wiederkehrenden erhöhten Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers abzudecken.

Das Kennzeichen darf also nicht angegeben werden, wenn ein in Deutschland lebender Arbeitnehmer eine saisonal begrenzte Beschäftigung aufnimmt. Auch darf es nicht bei Minijobbern verwendet werden.

### 2.3. **Zahlstellenmeldeverfahren - privat weitergeführte Pensionskassen**

Bei der privat weitergeführten Direktversicherung hatte das Bundesverfassungsgericht schon die Auffassung vertreten, dass die Versorgungsansprüche in einen privaten und einen betrieblichen Teil der Altersversorgung gesplittet werden muss, bevor es als Versorgungsbezug in der Kranken- und Pflegeversicherung verarbeitet werden kann. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis die Direktversicherung als alleiniger Versicherungsnehmer vom Arbeitgeber übernimmt und weiter dort einzahlt. Nur der betriebliche Teil darf als Versorgungsbezug verarbeitet werden. Solche Fälle kommen auch im Durchführungsweg „Pensionskasse“ vor. Hier hat das Bundessozialgericht allerdings bislang die Auffassung vertreten, dass die daraus resultierenden Leistungen weiterhin unteilbar Versorgungsbezüge darstellen würden. Dieser Auffassung folgte das Bundesverfassungsgericht nicht (Beschluss vom 27. Juni 2018, 1 BvR 100/15 und 1 BvR 249/15).

Zahlungen, die auf einem nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses geänderten oder ab diesem Zeitpunkt neu abgeschlossenen Lebensversicherungsvertrags zwischen einer Pensionskasse und dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer beruhen, dürfen nicht (mehr) als Versorgungsbezüge der Beitragspflicht unterworfen werden. Die Umsetzung des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts, also die Splittung des Zahlbetrags in einen privaten und einen betrieblichen Teil der Altersversorgung, muss nun durch die Pensionskassen erfolgen. Eine Rückrechnung und Erstattung ist grundsätzlich nur im Rahmen der vierjährigen Verjährungsfrist möglich.

Zahlungen aus privat weitergeführten Pensionskassen sind also nicht (mehr) als Versorgungsbezüge beitragspflichtig. Das heißt aber nicht, dass diese Anteile generell beitragsfrei wären. Bei freiwillig Mitgliedern, Auffangversicherten

und beitragspflichtigen Rentenantragsteller-Mitgliedern werden auch bei den privaten Anteilen Beiträge fällig.

## 3 Serie: Arbeitnehmer-Zusatzleistungen Teil 1

### 3.1. **Gewährung von Arbeitnehmer-Benefits ist zunehmend verbreitet**

Viele Firmen beschäftigen sich derzeit mit dem Thema „Benefits“ zur Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiterbindung bzw. zur allgemeinen Mitarbeitermotivation. Neben der Möglichkeit über ein Internetportal zu vergünstigten Einkaufskonditionen bestimmte Dienstleistungen (z.B. Versicherungen) oder Waren (z.B. Amazon) beziehen zu können, gewähren zunehmend Arbeitgeber ihren Mitarbeitern steuerbegünstigte Zusatzleistungen sowohl als zusätzliche Leistungen (on top zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn) als auch im Rahmen von Entgeltumwandlungen. Im letzten Fall verzichten Arbeitnehmer auf einen Teil ihres Gehaltes und erhalten im Gegenzug steuerfreie Leistungen, wie z.B. eine monatliche steuerfreie Aufbuchung auf eine „Warenkarte“ im Rahmen der 44 EUR – Sachbezugsfreigrenze. Anhand der Warenkarte können Arbeitnehmer dann z.B. Ihre Tankfüllungen oder neue Anschaffungen beim MediaMarkt, Amazon etc. direkt oder per online Bestellung bezahlen.

Ein solches System kann für Arbeitnehmer, aber auch für Arbeitgeber beiderseits Vorteile bringen. Allerdings sind eine Reihe von rechtlichen Bestimmungen zu beachten, damit es bei späteren Betriebsprüfungen keine Beanstandungen gibt. Sie sollten sich bei solchen Vorhaben unbedingt einen Steuerexperten zu Rate ziehen. In unserer Serie befassen wir uns mit den steuerbegünstigten Möglichkeiten, die der Gesetzgeber anbietet und zeigen Fallstricke sowie konkrete Lösungsmöglichkeiten (Teil 2) auf. Die LOHNAKAD GmbH bietet die rechtssichere Implementierung sowie die administrationsarme Verwaltung solcher Arbeitnehmer-Zusatzleistungs-Systeme, zusammen mit einem Partner, als Dienstleistung an. Bei Interesse wenden Sie sich bitte an [info@lohnakad.de](mailto:info@lohnakad.de). Gerne beraten wir Sie in einem Erstgespräch unverbindlich und kostenlos über die Möglichkeiten im Detail.

### 3.2. **Stolperfallen, die zu beachten sind**

Verschiedene Leistungen des Arbeitgebers sind steuerfrei oder steuerbegünstigt. Bei manchen davon gilt dies aber nur dann, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden; bei anderen wiederum gibt es keine weitere Bedingung. Die Frage ist, ob regulär besteuert Arbeitslohn in solche

steuerbegünstigten Leistungen umgewandelt und dadurch ein Steuervorteil erzielt werden kann.

### 3.2.1. Leistungen mit „Zusätzlichkeitserfordernis“

Bei manchen Leistungen ist die Steuerfreiheit oder eine Pauschalversteuerung nur dann zulässig, wenn diese "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" geleistet werden. Mit diesem Zusätzlichkeitserfordernis will der Gesetzgeber verhindern, dass regulär besteuert Arbeitslohn in steuerbegünstigte Zuschüsse umgewandelt wird. Solche zweckbestimmten Leistungen mit dem Zusätzlichkeitserfordernis ("zusätzlich zum Arbeitslohn") sind:

- Fahrtkostenzuschüsse zu den Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte: Können vom Arbeitgeber pauschal mit 15 % versteuert werden (§ 40 Abs. 2 Satz 2 EStG).
- Zuschüsse zur Internetnutzung: Können vom Arbeitgeber pauschal mit 25 % versteuert werden (§ 40 Abs. 2 Nr. 5 EStG). Dadurch entsteht Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.
- Überlassung von Personalcomputern und anderen Datenverarbeitungsgeräten: Können vom Arbeitgeber pauschal mit 25 % versteuert werden (§ 40 Abs. 2 Nr. 5 EStG). Dadurch entsteht Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.
- Leistungen zur Kinderbetreuung, z. B. Kindergartenzuschüsse: Diese bleiben komplett steuerfrei (§ 3 Nr. 33 EStG). Dadurch entsteht Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.
- Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung: Diese bleiben bis zu 500 EUR im Jahr und pro Arbeitnehmer steuerfrei (§ 3 Nr. 34 EStG). Dadurch entsteht Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.
- Sachzuwendungen bis 10.000 EUR: Können vom Arbeitgeber pauschal mit 30 % versteuert werden (§ 37b Abs. 1 EStG). Allerdings bleiben solche Zuwendungen an die Arbeitnehmer trotzdem beitragspflichtig in der Sozialversicherung.

### 3.2.2. Leistungen ohne „Zusätzlichkeitserfordernis“

Daneben gibt es auch steuerbegünstigte Zuwendungen ohne Zusätzlichkeitserfordernis. Hier wird eine Gehaltsumwandlungsvereinbarung zugunsten von Sachlohn oder steuerfreiem Arbeitslohn von der Finanzverwaltung anerkannt. Durch die Umwandlung entstehen je nach neuem Vergütungsbestandteil entweder steuerfreie oder pauschal zu besteuernde Lohnbestandteile. Solche Zuwendungen sind z.B.

- Sachzuwendungen, Warengutscheine bis 44 EUR pro Monat (§ 8 Abs. 2 Satz 9 EStG), steuerfrei und ebenso beitragsfrei in der Sozialversicherung.
- Essensmarken (§ 40 Abs. 2 Nr. 1 EStG), der entstehende Sachbezugswert kann mit 25% vom Arbeitgeber pauschal versteuert werden und bleibt dadurch beitragsfrei in der Sozialversicherung.
- Erholungsbeihilfen (§ 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG), es gibt bestimmte Höchstgrenzen, nämlich 146 EUR für den Arbeitnehmer, 104 EUR für den Ehegatten und 52 EUR je Kind. Diese Beträge können vom Arbeitgeber mit 25% pauschal versteuert werden und bleiben beitragsfrei in der Sozialversicherung.
- Überlassung eines Firmenwagens oder Firmenfahrrads (BFH-Urteil vom 20.8.1997, BStBl. 1997 II S. 667), der Eigenanteil (Umwandlungsbetrag) wird mit dem geldwerten Vorteil in Höhe von 1% des Brutto-Listenpreises verrechnet.
- Werkzeuggeld, Berufskleidung, Nutzungsvorteile aus Telekommunikationsgeräten usw. Die Leistungen sind in der Regel steuerfrei und beitragsfrei in der Sozialversicherung.

Möglich ist also, statt einer geplanten Gehaltserhöhung z.B. einen steuerfreien Kindergartenzuschuss zu zahlen. Es ist aber nicht zulässig, dass bereits zustehende (geschuldete) Gehalt in einen solchen Zuschuss umzuwandeln (sog. Gehaltsumwandlung). Wird eine zweckbestimmte Leistung des Arbeitgebers unter Anrechnung auf den arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitslohn oder durch Umwandlung des arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitslohns gewährt, liegt keine zusätzliche Leistung vor.

Eine andere Situation entsteht, wenn eine freiwillige Sonderzahlung, z.B. freiwillig geleistetes Weihnachtsgeld, in eine steuerbegünstigte Zuwendung umgewandelt

wird. Seit 2011 ist in den Lohnsteuerrichtlinien neu geregelt, dass eine zusätzliche Leistung auch dann noch vorliegt, wenn sie unter Anrechnung auf eine andere freiwillige Sonderzahlung erbracht wird. Unschädlich ist, wenn der Arbeitgeber verschiedene zweckgebundene Leistungen zur Auswahl anbietet oder die übrigen Arbeitnehmer die freiwillige Sonderzahlung erhalten (R 3.33 Abs. 5 LStR).



## 4 Aktuelles aus der Lohnsteuer

### 4.1. Neue Sachbezugswerte für Verpflegung und Unterkunft

Die voraussichtlichen Sachbezugswerte für freie Verpflegung und Unterkunft wurden bekannt gegeben. Die Sachbezugswerte werden jährlich durch eine Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) neu festgelegt, welche vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) erlassen wird. Der Bundesrat muss dieser Verordnung zustimmen.

Maßgeblich für die Festlegung der Sachbezugswerte ist die Entwicklung der Verbraucherpreise. Für die Sachbezüge 2019 ist der Verbraucherpreisindex im Zeitraum von Juni 2017 bis Juni 2018 maßgeblich. Der Index für Verpflegung ist um 2,2% und der Index für Unterkunft und Mieten um 2,1% gestiegen. Dadurch ergeben sich ab dem 1.1.2019 folgende Sachbezugswerte:

#### 4.1.1. Sachbezugswert für Unterkunft und Miete

Ab 2019 gelten voraussichtlich die folgenden Werte für Unterkunft und Miete:

- Monatswert 231,00 EUR
- Kalendertägliche Wert 7,70 EUR

(Der Wert der Unterkunft kann auch mit dem ortsüblichen Mietpreis bewertet werden, wenn der Tabellenwert nach Lage des Einzelfalls unbillig wäre (§ 2 Abs. 3 der SvEV).

#### 4.1.2. Sachbezugswerte für Verpflegung

Für die Verpflegung von Mitarbeitern gelten ab 2019 voraussichtlich die folgenden Werte:

- Monatswert 251,00 EUR
- Für ein Frühstück 1,77 EUR
- Für ein Mittagessen und Abendessen 3,30 EUR

Die Sachbezugswerte sind u.a. relevant für die Bewirtung von Mahlzeiten an Arbeitnehmer, die diese verbilligt oder unentgeltlich in einer Kantine des Arbeitgebers erhalten. Außerdem werden sie benötigt, für die Bewertung von Mahlzeiten

an Arbeitnehmer auf Auswärtstätigkeiten, wenn eine Verpflegungspauschale nicht gezahlt werden darf.

---

### Beispiel:

Die Mitarbeiter können in der eigenen Kantine zum Preis von 3,20 EUR ein Mittagessen beziehen. Dieses Mittagessen muss ab 2019 mit dem Sachbezugswert von 3,30 EUR bewertet werden. Somit entsteht ein geldwerter steuerpflichtiger Vorteil in Höhe von 0,10 EUR pro Mittagessen. Dieser kann allerdings auch vom Arbeitgeber mit 25% pauschal versteuert werden und bleibt dann dadurch sozialversicherungsfrei (§ 40 Abs. 2 Nr. 1 EStG).

Wenn der Preis für das Mittagessen ab 2019 auf mindestens 3,30 EUR erhöht wird, entsteht kein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil.

---