

Vorlagen

für

Neueinstellungen

Arbeitnehmer-Vergünstigungen

Merk- und Informationsblätter

Kooperation: Mannebach & Wenzler
Steuerberatungsgesellschaft mbH
BASTEK / RECHTSANWÄLTE Essen

Impressum:

An der Zusammenstellung dieser Unterlagen haben mitgewirkt:

Für den steuerlichen und lohntechnischen Bereich:

Mannebach & Wenzler
Steuerberatungsgesellschaft mbH
Dreilindenstr. 71
45128 Essen
E-Mail: CLWenzler@t-online.de
Tel.: 0201/42 00 99
Fax: 0201/42 00 88
www.mannebach-wenzler.de

Für den rechtlichen und den vertraglichen Bereich:

BASTEK / RECHTSANWÄLTE ESSEN
RA Steffen Bastek, LL.M. Fachanwalt für Steuerrecht
Philippinenstr. 2
45130 Essen
Tel.: 0201/ 814 14 44
Fax: 0201/ 814 14 46
E-Mail: kanzlei@bastek.net
www.bastek.net

Stand: August 2008

Inhaltsverzeichnis:

	Seite
A Neueinstellungen	
I Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer	
➤ Arbeitgeberstamblatt	6
➤ Personalfragebogen	7
➤ Musterarbeitsvertrag	9
➤ Stundenübersicht	12
➤ Mindestlohn	13
II Geringfügig Beschäftigte	
➤ Arbeitgeberstamblatt	15
➤ Personalfragebogen	16
➤ Musterarbeitsvertrag	18
➤ Stundenübersicht	20
➤ Merkblatt Aufstockung der Rentenversicherung	21
➤ Arbeitnehmererklärung zur Rentenversicherung	23
B Merk- und Informationsblätter	
➤ Vorbemerkung	26
➤ Betriebliche Altersvorsorge	27
➤ Sachzuwendungen	28
➤ Steuerfreie Arbeitgeberleistungen	29

Wichtiger Hinweis:

Diese Unterlagen sind nach bestem Wissen zusammengestellt.
Sie sollen Ihnen eine Hilfe bei Neueinstellungen sein.
Alle Formulare und Vordrucke sind auf unserer Homepage hinterlegt und können von Ihnen ausgedruckt werden. Die Verträge können Sie sich als „offene Datei“ herunterladen. Damit haben Sie die Möglichkeit, sie Ihren Bedürfnissen anzupassen und direkt am PC auszufüllen.

Sicherlich haben Sie Verständnis dafür, dass wir für den gesamten Inhalt dieser Mappe keine Gewähr übernehmen, da es sich zum Teil nur um auszugsweise Wiedergaben und um Mustervorgaben und Musterverträge handelt.

Für Rückfragen oder Beratungen stehen Ihnen zur Verfügung:

Steuerbüro Mannebach & Wenzler
- Frau Kusolle
- Frau Honecker
- Frau Isaiasz-Herfurth

BASTEK / RECHTSANWÄLTE ESSEN
- Herr Bastek

**Arbeiter und Angestellte
(Sozialversicherungspflicht)**

Arbeitgeberstammblatt			
Firmenname: _____	Straße: _____		
Ort: _____	Telefon: _____		
Telefax: _____	e-Mail: _____		
Bankleitzahl: _____	Kontonummer: _____		
Institut: _____			
Kontoinhaber: _____			
zuständiges Finanzamt: _____	Steuer-Nr.: _____		
Steuereinzug	<input type="checkbox"/> per Lastschriftverfahren	<input type="checkbox"/> per Überweisung	
Betriebsnummer: _____			
Krankenkassen- beiträge:	<input type="checkbox"/> per Lastschriftverfahren	<input type="checkbox"/> per Überweisung	
zuständige Sozialkasse: _____	Betriebsnummer Sozialkasse: _____		
Lohnunterlagen	<input type="checkbox"/> per E-Mail	<input type="checkbox"/> per Post	<input type="checkbox"/> persönlich
Arbeitnehmer- auszahlung	<input type="checkbox"/> per E-Mail	<input type="checkbox"/> Überweisungsträger	
	<input type="checkbox"/> telefonisch		
Lohnauszahlung	<input type="checkbox"/> zum Monatsende	<input type="checkbox"/> zum 15. des Folgemonats	
_____ Unterschrift Arbeitgeber			

Personalfragebogen

Name: _____	Vorname: _____
Geburtsname: _____	Geburtsort: _____
Titel: _____	Geburtsdatum: _____
Geburtsland: _____	Nationalität: _____
Bankleitzahl: _____	Kontonummer: _____
Institutname: _____	
Kontoinhaber: _____	
<u>Behinderungen:</u>	
Schwerbehindert <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Grad der Behinderung: _____
Art der Behinderung: _____	Festgestellt durch: _____
Einem Behinderten gleichgestellt <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Durch (Behörde) _____	
<u>Daten zur Sozialversicherung:</u>	
Sozialversicherungsnummer: _____	
Krankenkasse _____	Versicherungsart: (pflichtig, freiwillig) _____
Mehrfachbeschäftigung: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Anschrift des anderen AG: _____	
Bestand bereit in der Vergangenheit eine ZVK-Pflicht (z.B. VBL oder VBLU): <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
ZVK-Versicherungsnummer (falls vorhanden): _____	
Berufsbezeichnung: _____	Eintrittsdatum: _____
abgeschl. Berufsausbildung: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Schulabschluss: _____

Stundenlohn: _____

Monatsgehalt: _____

Steuerdaten bei Nichtvorlage der Steuerkarte:

Steuerklasse: _____

Kinder: _____

Kirchensteuer: _____

Ehegatte: _____

Freibetrag jährl.: _____

Freibetrag monatlich: _____

Allgemeiner
Gemeinde
Schlüssel: _____

Finanzamt-Nr.: _____

Anlage(n)

- Kopie Arbeitsvertrag
 Lohnsteuerkarte
 Kopie Geburtsurkunde der Kinder
 Kopie Bauspar- bzw. Sparvertrag / Vermögensbildung
 Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse
 Mitteilung über Mitgliedschaft bei einem Versorgungswerk
 Kopie SV-Ausweis

Diese Anlagen sind zwingend erforderlich. Ansonsten ist eine ordnungsgemäße Erfassung, Anmeldung und Lohn- und Gehaltsabrechnung nicht möglich.

Sonstiges:

Datum

Unterschrift Arbeitnehmer

Arbeitsvertrag (Muster)

zwischen

.....

vertreten durch

- nachstehend als Arbeitgeber genannt –

und

Herrn/Frau

- nachstehend als Arbeitnehmer genannt -

wird folgendes vereinbart:

§ 1 Beginn des Anstellungsverhältnisses/Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom als eingestellt. Er ist verpflichtet, auch andere zumutbare Aufgaben zu verrichten.

Die ersten Monate des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit.

§ 2 Vergütung

Die monatliche Bruttovergütung beträgt €

Die Vergütung wird jeweils am Ende eines Monats / 15. des Folgemonats gezahlt.

Im Baugewerbe:

Der Arbeitnehmer erhält einen Bruttolohn in Höhe von Euro für jede geleistete Arbeitsstunde. Besteht ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag über die Regelung der Mindestlöhne für das Baugewerbe, so ist dem Arbeitnehmer der dort festgelegte Mindestlohn entsprechend seiner Qualifikation zu zahlen. Ausfalltage, wie Urlaub, Krank- und Feiertage sind nach den gesetzlichen Regelungen der Lohnfortzahlung zu vergüten. Das Arbeitsentgelt ist bis zum 15. des Folgemonats zahlbar.

Erkennt der Arbeitnehmer Fehler in seiner Lohnabrechnung, so hat er diese dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen und eventuell zuviel gezahlte Bezüge zurückzuzahlen.

Die Zahlung von etwaigen Sondervergütungen (Gratifikationen, Urlaubsgeld, Prämien etc.) erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft.

§ 3 Arbeitszeit/Überstunden

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich Stunden ohne die Berücksichtigung von Pausen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, aus dringendem betrieblichen Anlass Überstunden anzuordnen. Die Auszahlung der Überstundenvergütung erfolgt jeweils mit der Vergütung des Folgemonats.

§ 4 Urlaub / Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer erhält einen Erholungsurlaub von Arbeitstagen im Kalenderjahr.
Die Festlegung des Urlaubs ist mit dem Arbeitgeber abzustimmen.

Im Baugewerbe:

Der Urlaubsanspruch und die Urlaubsvergütung richten sich nach dem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für das Baugewerbe.

Der Arbeitnehmer darf während des Urlaubs keiner Erwerbstätigkeit nachgehen.

§ 5 Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber spätestens am dritten Krankheitstag – wenn dies kein Arbeitstag ist, spätestens am darauffolgenden Arbeitstag - eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit, sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

§ 6 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit bei dem Arbeitgeber zur Kenntnis gelangen, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle betrieblichen Unterlagen sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien an den Arbeitgeber herauszugeben.

§ 7 Kündigungsfristen

Während der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag mit einer Frist von Wochen zum Monatsende kündigen.

Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung nur unter Einhaltung einer Frist von Wochen/Monaten zum zulässig.

Oder gesetzliche Kündigungsfristen

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Lebensjahr vollendet, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

§ 8 Nebenbeschäftigung

Während der Dauer der Beschäftigung ist jede entgeltliche oder unentgeltliche Tätigkeit, die die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers beeinträchtigen könnte, untersagt.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, vor jeder Aufnahme einer Nebenbeschäftigung den Arbeitgeber zu informieren.

§ 9 Schlussbestimmungen

Nebenabreden und Änderungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtsgültigkeit der Schriftform. Sollte infolge Änderung der Gesetzgebung oder durch höchstrichterliche Rechtsprechung eine Bestimmung dieses Vertrages ungültig werden, wird die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen hierdurch nicht berührt.

Eine etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

Ort, Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

Stundenübersicht 2008
(nur für Arbeitnehmer mit Stundenlohn)

Mitarbeiter: _____

Monat	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.	Gesamt	
Januar																																	
Februar																																	
März																																	
April																																	
Mai																																	
Juni																																	
Juli																																	
August																																	
September																																	
Oktober																																	
November																																	
Dezember																																	

Übersicht zu Mindestlöhnen

➤ Abbruch- und Abwrackgewerbe:	9,10 € bis 11,96 €
➤ Bauhauptgewerbe:	8,50 € bis 12,50 €
➤ Dachdeckhandwerk:	10,20 €
➤ Maler- und Lackiererhandwerk:	7,50 € bis 11,05 €
➤ Gebäudereinigung:	6,58 € bis 10,80 €
➤ Elektrohandwerk im Osten:	7,90 €
➤ Elektrohandwerk im Westen:	9,40 €
➤ Briefdienstleister:	8,00 € bis 9,80 €

Die aktuell gültigen Mindestlöhne können Sie im Internet unter www.zoll.de kostenlos abfragen.

Geringfügig Beschäftigte (Mini-Jobs)
(Bis zu einem monatlichen Einkommen von 400,- €)

Arbeitgeberstammlatt			
Firmenname: _____	Straße: _____		
Ort: _____	Telefon: _____		
Telefax: _____	e-Mail: _____		
Bankleitzahl: _____	Kontonummer: _____		
Institut: _____			
Kontoinhaber: _____			
zuständiges Finanzamt: _____	Steuer-Nr.: _____		
Steuereinzug	<input type="checkbox"/> per Lastschriftverfahren	<input type="checkbox"/> per Überweisung	
Betriebsnummer: _____			
Krankenkassen- beiträge:	<input type="checkbox"/> per Lastschriftverfahren	<input type="checkbox"/> per Überweisung	
zuständige Sozialkasse: _____	Betriebsnummer Sozialkasse: _____		
Lohnunterlagen	<input type="checkbox"/> per E-Mail	<input type="checkbox"/> per Post	<input type="checkbox"/> persönlich
Arbeitnehmer- auszahlung	<input type="checkbox"/> per E-Mail	<input type="checkbox"/> Überweisungsträger	
	<input type="checkbox"/> telefonisch		
Lohnauszahlung	<input type="checkbox"/> zum Monatsende	<input type="checkbox"/> zum 15. des Folgemonats	
_____ Unterschrift Arbeitgeber			

Personalfragebogen Mini-Job

Name: _____	Vorname: _____
Geburtsname: _____	Geburtsort: _____
Titel: _____	Geburtsdatum: _____
Geburtsland: _____	Nationalität: _____
Kundennummer der Agentur für Arbeit: _____	
Bankleitzahl: _____	Kontonummer: _____
Institutname: _____	
Kontoinhaber: _____	
<u>Behinderungen:</u>	
Schwerbehindert <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Grad der Behinderung: _____
Art der Behinderung: _____	Festgestellt durch: _____
Einem Behinderten gleichgestellt <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Durch (Behörde) _____	
<u>Daten zur Sozialversicherung:</u>	
Sozialversicherungsnummer: _____	
Krankenkasse _____	Versicherungsart: _____ (pflichtig, freiwillig)
Beschäftigung als: <input type="checkbox"/> gewerblicher Mini-Job bis 400,00 € <input type="checkbox"/> gewerblicher Mini-Job ab 400,01 € bis 800,00 € <input type="checkbox"/> kurzfristige Beschäftigung <input type="checkbox"/> Haushaltsnahe Mini-Job (nur für Privathaushalt)	
Art der Tätigkeit: _____	
Stundenlohn: _____	fester Monatslohn: _____

<input type="checkbox"/> Auf Vorlage der Lohnsteuerkarte wird verzichtet (nicht möglich bei gew. Mini-job ab 400,01 €)	
<input type="checkbox"/> Lohnsteuerkarte wird nachgereicht	
<input type="checkbox"/> Abrechnung ohne Steuerkarte, Pauschalsteuer 2 % trägt	
<input type="checkbox"/> der Arbeitgeber (Standard)	<input type="checkbox"/> der Arbeitnehmer
Während der Beschäftigungszeit besteht ein Hauptbeschäftigungsverhältnis	
<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Während der Beschäftigungszeit bestehen mehrere Nebenbeschäftigungsverhältnisse	
<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
wenn ja: Firma: _____ Anschrift: _____	
seit _____	
<input type="checkbox"/> regelmäßige <input type="checkbox"/> wöchentliche	<input type="checkbox"/> tägliches <input type="checkbox"/> monatliches
Bruttoarbeitsentgelt: _____ €	
Ich bin	
<input type="checkbox"/> arbeitslos gemeldet und ggf.	<input type="checkbox"/> Bezieher von Leistungen nach dem AFG (Arbeitslosengeld, -hilfe)
<input type="checkbox"/> beim Arbeitsamt arbeitssuchend gemeldet	
<input type="checkbox"/> Hausfrau/Hausmann (nicht berufstätig)	
<input type="checkbox"/> Schuler der _____	voraussichtlich bis: _____
<input type="checkbox"/> Student der _____	Studienbeginn _____
<input type="checkbox"/> ich nehme Elternzeit in Anspruch bis _____	
Ich bin Rentner der	
<input type="checkbox"/> Arbeiterversicherung mit einer	<input type="checkbox"/> Angestelltenversicherung
<input type="checkbox"/> Berufsunfähigkeitsrente	<input type="checkbox"/> Erwerbsunfähigkeitsrente
<input type="checkbox"/> Hinterbliebenenrente	<input type="checkbox"/> Altersrente mit vorgezogenem Altersruhegeld
<input type="checkbox"/> Altersrente ab 65. Lebensjahr	
<input type="checkbox"/> Ich beziehe Pension von der _____ und wurde von der Versicherungspflicht zur Kranken- und Rentenversicherung	
<input type="checkbox"/> befreit (bitte Befreiung beifügen)	<input type="checkbox"/> nicht befreit
Weitere geringfügige oder kurzfristige Beschäftigungen während dieser Beschäftigung	
<input type="checkbox"/> bestehen nicht	<input type="checkbox"/> bestehen
Firma: _____ Anschrift: _____	
_____ Datum	_____ Unterschrift Arbeitnehmer

Aushilfs-Arbeitsvertrag (Muster)

zwischen

.....

vertreten durch
 - nachstehend als Arbeitgeber genannt –

und

Herrn/Frau
 - nachstehend als Arbeitnehmer genannt -

wird folgendes vereinbart:

§ 1 Rechtlicher Rahmen und Arbeitsbereich

- 1) Frau/Herr wird ab dem im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses eingestellt.
- 2) Frau/Herr nimmt Aufgaben (zum Beispiel in der allgemeinen Verwaltung) wahr. Zu ihrem/seinem Aufgabenbereich gehört beispielsweise die Erledigung folgender Arbeiten:
 - a) ...
 - b) ... (Genauere Beschreibung der Tätigkeit vornehmen)
- 3) Frau/Herr kann auch zu anderen Tätigkeiten herangezogen werden.
- 4) Die Arbeiten werden in (Ort der Tätigkeit eintragen) verrichtet.

§ 2 Arbeitszeit

- 1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt Wochenstunden an Tagen der Woche, ohne die Berücksichtigung von Pausen.
- 2) Der Arbeitgeber behält sich vor, im Fall erhöhten Arbeitsanfalles und urlaubs- oder krankheitsbedingten Ausfalls anderer Arbeitskräfte die Arbeitsleistung anderweitig festzulegen.

§ 3 Vergütung

Die monatliche Bruttovergütung beträgt €. Die Vergütung wird jeweils zum Monatsende/ 15. des Folgemonats gezahlt.

§ 4 Urlaub

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Arbeits-/Werktage Urlaub. Die Festlegung des Urlaubs ist mit dem Arbeitgeber abzustimmen.

§ 5 Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber spätestens am dritten Krankenhaustag – wenn dies kein Arbeitstag ist, spätestens am darauffolgenden Arbeitstag – eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit, sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

BASTEK / RECHTSANWÄLTE ESSEN
 Herr Steffen Bastek
 Tel.: 0201/ 814 14 44

Mannebach & Wenzler
 STB-Gesellschaft mbH
 Tel.: 0201/ 42 00 99

§ 6 Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle betrieblichen Angelegenheiten, die ihm im Rahmen oder aus Anlass seiner Tätigkeit bei dem Arbeitgeber zur Kenntnis gelangen, auch nach seinem Ausscheiden Stillschweigen zu bewahren. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle betrieblichen Unterlagen sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien an den Arbeitgeber herauszugeben.

§ 7 Weitere Beschäftigungen

Während der Dauer der Beschäftigung ist jede entgeltliche oder unentgeltliche Tätigkeit, die die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers beeinträchtigen könnte, untersagt. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, vor jeder Aufnahme einer Nebenbeschäftigung den Arbeitgeber zu informieren.

§ 8 Hinweis zur Rentenversicherung

Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er nach § 5 Abs. 2 S. 2 SGB VI auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet. Die Erklärung zur Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge liegt diesem Vertrag unterschrieben bei.

§ 9 Kündigung

Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende schriftlich gekündigt werden. Maßgebend für die Fristeinhaltung ist der Zugang des Kündigungsschreibens.

- 1) Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages können wirksam nur in schriftlicher Form vereinbart werden.
- 2) Dieser Vertrag bleibt auch dann gültig, wenn einzelne Bestimmungen sich als ungültig erweisen sollten. Die betreffende Bestimmung ist dann so auszulegen, dass die mit ihr ursprünglich angestrebten wirtschaftlichen und rechtlichen Zwecke so weit wie möglich erreicht werden.

§ 10 Schlussbestimmung

Nebenabreden und Änderungen des Vertrages, insbesondere der Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Sollte infolge Änderungen der Gesetzgebung oder durch höchstrichterliche Rechtsprechung eine Bestimmung dieses Vertrages ungültig werden, wird die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen hierdurch nicht berührt.

Eine etwaige Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

Ort, Datum

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

Stundenübersicht 2008
(nur für Arbeitnehmer mit Stundenlohn)

Mitarbeiter: _____

Monat	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.	Gesamt
Januar																																
Februar																																
März																																
April																																
Mai																																
Juni																																
Juli																																
August																																
September																																
Oktober																																
November																																
Dezember																																

Merkblatt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge bei 400-Euro-Minijobs

Allgemeines

Für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, umgangssprachlich auch 400-Euro-Minijob genannt, hat der Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag für die Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent (bzw. 5 Prozent bei Privathaushalten; zzgl. 2 % pauschaler Lohnsteuer und 13 % Krankenversicherung) des Arbeitsentgelts zu zahlen. Hierdurch erwirbt der Arbeitnehmer geminderte Rentenansprüche und Wartezeitmonate für die verschiedenen Rentenansprüche. Für Altersrentner fällt der Pauschalbeitrag zwar auch an, allerdings wirkt sich dieser nicht mehr rentensteigernd aus.

Beitragsaufstockung durch den Arbeitnehmer

Geringfügig entlohnte Beschäftigte haben die Möglichkeit, durch die Zahlung relativ niedriger eigener Beiträge **vollwertige Pflichtbeitragszeiten** in der Rentenversicherung zu erwerben. Hierfür muss der Arbeitnehmer **offiziell** auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung **verzichten** und erklärt sich damit bereit, den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers von 15 Prozent (bzw. von 5 Prozent bei Privathaushalten) auf den vollen Rentenversicherungsbeitrag von derzeit 19,9 Prozent aufzustocken. Altersrentner haben allerdings keine Aufstockungsoption. Der Arbeitnehmer kann durch die Beitragsaufstockung alle Wartezeiten erfüllen, z.B. für einen früheren Rentenbeginn, Ansprüche auf Leistungen zu Rehabilitationen erwerben, bei Bedarf eine Rente wegen Erwerbsminderung erhalten. So hat beispielsweise eine 63-jährige geringfügig beschäftigte Frau, die bisher nur 3 Jahre (36 Monate) Kindererziehungszeiten für die Wartezeit zurückgelegt hat, die Chance, durch eine zweijährige Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge die allgemeine Wartezeit von 5 Jahren (60 Monaten) für die Inanspruchnahme von Regelaltersrente ab 65 Jahren zu erfüllen.

Beginn der Rentenversicherungspflicht

Die Rentenversicherungspflicht setzt grundsätzlich ab Beschäftigungsbeginn ein, wenn der Arbeitnehmer dies verlangt und seinen Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit innerhalb von zwei Wochen nach Arbeitsaufnahme schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklärt. Andernfalls entfaltet der Verzicht nur Rechtswirkung für die Zukunft, d. h. die Rentenversicherungspflicht beginnt mit dem Tag, der auf den Tag des Eingangs der schriftlichen Verzichtserklärung beim Arbeitgeber folgt. Der Arbeitnehmer kann aber auch einen späteren Zeitpunkt für den Beginn der Rentenversicherungspflicht bestimmen.

Dauer der Verzichtserklärung

Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit gilt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden. Die Verzichtserklärung verliert mit der Aufgabe der geringfügig entlohnten Beschäftigung ihre Wirkung. Nimmt der Arbeitnehmer danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung auf und will auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten, dann muss dem neuen Arbeitgeber wiederum eine schriftliche Verzichtserklärung vorgelegt werden; dies gilt auch dann, wenn sich die neue Beschäftigung nahtlos an die bisherige Beschäftigung anschließt. Bei mehreren nebeneinander ausgeübten 400-Euro-Minijobs gilt die Verzichtserklärung für alle Beschäftigten gleichermaßen, d.h., die einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Verzichtserklärung wirkt zugleich für alle anderen Beschäftigungen. Die Verzichtserklärung gilt sodann für die Dauer aller im Zeitpunkt ihrer Abgabe bestehenden und daneben aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse und verliert ihre Wirkung erst dann, wenn keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr ausgeübt wird.

Verteilung der Beitragslast

Für den Arbeitgeber hat die Verzichtserklärung des Arbeitnehmers keine finanziellen Auswirkungen. Er zahlt weiterhin nur seinen Beitragsanteil zur Rentenversicherung von 15 Prozent bzw. 5 Prozent (Privathaushalte) des Arbeitsentgelts. Ausgehend von einem vollen Beitragssatz im Jahr 2007 von 19,9 Prozent beträgt der Eigenanteil des Arbeitnehmers 4,9 Prozent bzw. 14,9 Prozent (Privathaushalte). Allerdings ist ein monatliches „Mindestentgelt“ von 155,00 Euro zu beachten. Dies bedeutet: Liegt das Entgelt des Beschäftigten unter 155,00 Euro, hat der Arbeitgeber vom tatsächlich gezahlten Entgelt Beiträge in Höhe von 15 Prozent bzw. 5 Prozent zu entrichten; der Versicherte trägt

den Restbetrag bis zu dem (aus dem Mindestentgelt errechneten) Mindestbeitrag in Höhe von 30,85 Euro (155,00 Euro x 19,9 Prozent).

Beispiel Bei einem monatlichen Entgelt von 100,00 Euro zahlt der Arbeitgeber 15,00 Euro (15 Prozent von 100,00 Euro) und der Arbeitnehmer 15,85 Euro (30,85 Euro)/. 15,00 Euro). Der Aufstockungsbetrag ist vom Arbeitsentgelt einzubehalten. Reicht das Arbeitsentgelt hierfür nicht aus, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Restbetrag zu erstatten.

Pflichten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer muss den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklären. Arbeitnehmer, die mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander mit einem Gesamtarbeitsentgelt bis 400,00 Euro ausüben, haben alle weiteren Arbeitgeber über den Verzicht zu informieren.

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber **muss** seine geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer **über die Möglichkeit der Aufstockung des Rentenversicherungsbeitrages aufklären (§ 2 Abs. 1 Satz 3 Nachweisgesetz - NachwG -)**. Diese Erklärung ist vom Arbeitgeber zu den Lohnunterlagen des Arbeitnehmers zu nehmen. Auch die Aufstockungsbeiträge des Arbeitnehmers gehören zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Insofern ist der vom Arbeitnehmer zu zahlende Eigenanteil von seinem Arbeitsentgelt einzubehalten und zusammen mit dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers an die Minijob-Zentrale abzuführen. Die Zahlung des vollen Rentenversicherungsbeitrages ist im Beitragsnachweis unter den Beitragsgruppen 0100 nachzuweisen. Außerdem sind die Datenmeldungen unter Berücksichtigung der Beitragsgruppe 1 in der Rentenversicherung vorzunehmen.

400-Euro-Minijobs – Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung

Wichtig: Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, Minijobber zu Beginn ihrer Beschäftigung über die Möglichkeit der freiwilligen Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung zu informieren.

Allgemeines

Für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (bis 400-Euro-Minijob) hat der Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent (bzw. 5 Prozent bei Privathaushalten) des Arbeitsentgeltes zu zahlen, der Beschäftigte ist versicherungs- und beitragsfrei. Der Arbeitgeber zahlt einen Pauschalbeitrag von 30 %. Dieser setzt sich aus 2% pauschaler Lohnsteuer, 15 % Rentenversicherung und 13 % Krankenversicherung zusammen. Durch den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers erwirbt der Minijobber in der Regel geminderte Rentenansprüche und anteilige Wartezeitmonate für die verschiedenen Rentenansprüche.

Beitragsaufstockung durch den Arbeitnehmer

Minijobber haben die Möglichkeit, durch die freiwillige Zahlung eigener Beiträge vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwerben. Hierzu verzichten sie auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung und erklären sich bereit, den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers von 15 Prozent (bzw. 5 Prozent bei Privathaushalten) auf den vollen Rentenversicherungsbeitrag von derzeit 19,9 Prozent aufzustocken. Die Erklärung muss schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber abgegeben werden. Altersrentner haben diese Möglichkeit nicht, da sie keine höheren Rentenansprüche erwerben können.

Vorteile der Aufstockung für den Beschäftigten

Mit relativ niedrigen eigenen Beiträgen sichert sich der Minijobber vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Er kann damit alle Wartezeiten erfüllen (zum Beispiel für einen früheren Rentenbeginn), Ansprüche auf Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben (Rehabilitation) erwerben und den Anspruch auf die Renten wegen Erwerbsminderung günstig aufrecht erhalten.

Ein weiterer wichtiger Vorteil der freiwilligen Aufstockung ist die Erfüllung von Zugangsvoraussetzungen, um eine private Altersvorsorge mit staatlicher Förderung (Rieder-Förderung) aufzubauen. Unter bestimmten Bedingungen wirkt sich dieser Erwerb von Ansprüchen auf Riester-Förderung sogar auf die Ehepartner aus.

BEISPIEL: Eine 63-jährige Minijobberin hat bisher nur 3 Jahre (36 Monate) Kindererziehungszeiten als Wartezeit zurückgelegt. Sie hat die Möglichkeit, durch eine zweijährige Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge die allgemein Wartezeit von 5 Jahren (60 Monaten) für die Inanspruchnahme von Regelaltersrente ab 65 Jahren zu erfüllen. Außerdem kann sie für eine private Altersvorsorge die Riesterförderung in Anspruch nehmen (evtl. auch ihr Ehemann).

Beginn der Rentenversicherungspflicht

Die Rentenversicherungspflicht setzt grundsätzlich ab Beschäftigungsbeginn ein, wenn der Arbeitnehmer dies verlangt und seinen Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit innerhalb von zwei Wochen nach Arbeitsaufnahme schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklärt. Wird die Verzichtserklärung zu spät abgegeben, entfaltet sie Rechtswirkung nur für die Zukunft, d. h., die Rentenversicherungspflicht beginnt mit dem Tag, der auf den Tag des Eingangs der schriftlichen Verzichtserklärung beim Arbeitsgeber folgt. Der Arbeitnehmer kann aber auch einen späteren Zeitpunkt für den Beginn der Rentenversicherungspflicht bestimmen.

Die schriftliche Verzichtserklärung ist vom Arbeitgeber zu den Lohnunterlagen des Arbeitnehmers zu nehmen und daher nicht an die Minijob-Zentrale zurückzusenden!

Dauer der Verzichtserklärung

Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit gilt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann **nicht** widerrufen werden. Die Verzichtserklärung verliert erst mit Aufgabe der geringfügig entlohnten Beschäftigung ihre Wirkung. Nimmt der Arbeitnehmer anschließend erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung auf und will auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten, muss er dem neuen Arbeitgeber wiederum eine schriftliche Verzichtserklärung vorlegen, selbst wenn sich die neue Beschäftigung nahtlos an die bisherige Beschäftigung anschließt.

Bei mehreren nebeneinander ausgeübten 400-Euro-Minijobs gilt die Verzichtserklärung für alle Beschäftigungen gleichermaßen, d. h., die einem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Verzichtserklärung wirkt zugleich für alle anderen Beschäftigungen. Die Verzichtserklärung gilt sodann für die Dauer aller im Zeitpunkt der Abgabe bestehenden und daneben aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse und verliert ihre Wirkung erst dann, wenn keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr ausgeübt wird.

Arbeitnehmer, die mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen nebeneinander mit einem Gesamtarbeitsentgelt bis 400,00 Euro ausüben, haben alle weiteren Arbeitgeber über den Verzicht zu informieren.

Beitragszahlung und Meldung zur Sozialversicherung

Für den Arbeitgeber hat die Verzichtserklärung des Arbeitnehmers keine finanziellen Auswirkungen. Er zahlt weiterhin nur Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent bzw. 5 Prozent (Privathaushalte) des Arbeitsentgeltes.

Der Eigenanteil des Minijobbers beträgt 4,9 bzw. 14,9 Prozent (Privathaushalte) des Arbeitsentgeltes, das ist der Differenzbetrag zwischen dem vollen Beitragssatz zu gesetzlichen Rentenversicherung von 19,9 Prozent und dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers, in Höhe von 15 bzw. 5 Prozent (Privathaushalte). Allerdings ist der Gesamtbeitrag von mindestens 155,00 Euro zu berechnen und beträgt damit mindestens 30,85 Euro (19,9 Prozent von 155,00 Euro ergibt 30,85 Euro).

Dies bedeutet: Liegt das Entgelt des Beschäftigten unter 155,00 Euro, hat der Arbeitgeber vom tatsächlich gezahlten Entgelt Beiträge in Höhe von 15 bzw. 5 Prozent (Privathaushalte) zu entrichten; der Minijobber trägt den Restbetrag bis zu dem Mindestbeitrag in Höhe von 30,85 Euro.

BEISPIEL: Bei einem monatlichen Entgelt von 100,00 Euro zahlt der Arbeitgeber 15,00 Euro (15 Prozent von 100,00 Euro ergibt 15,00 Euro). Der Aufstockungsbetrag des Arbeitnehmers beträgt 15,85 Euro (30,85 Euro minus 15,00 Euro).

Den vom Arbeitnehmer zu zahlenden Eigenanteil behält der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt ein und führt ihn zusammen mit dem Pauschalbeitrag an die Minijob-Zentrale ab. Reicht das Arbeitsentgelt hierfür nicht aus, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Restbetrag zu erstatten.

Die Zahlung des vollen Rentenversicherungsbeitrages ist im Beitragsnachweis unter den Beitragsgruppen 0100 nachzuweisen. Außerdem sind die Datenmeldungen unter Berücksichtigung der Beitragsgruppe 1 in der Rentenversicherung vorzunehmen.

Ich wurde über die Möglichkeit der Beitragsaufstockung zur Rentenversicherung aufgeklärt.

- Ich möchte aufstocken und verzichte auf Rentenversicherungsfreiheit.
- Ich möchte nicht aufstocken.

Datum, Unterschrift Beschäftigte(r)

BASTEK / RECHTSANWÄLTE ESSEN
Herr Steffen Bastek
Tel.: 0201/ 814 14 44

Mannebach & Wenzler
STB-Gesellschaft mbH
Tel.: 0201/ 42 00 99

Info-Blätter

Vorbemerkung

Die nachfolgenden Merk- und Informationsblätter stellen nur einen Auszug, der von uns erstellten Informationsmaterialien dar.

Diese und weitere Informationsmaterialien stehen Ihnen unter

www.mannebach-wenzler.de

zur Verfügung.

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Seit dem 01. Januar 2002 haben Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltumwandlung. Das heißt, dass Arbeitnehmer durch den Verzicht auf Barlohn einen Anspruch auf Versorgungsanswartschaften über eine betriebliche Altersversorgung erwerben können.

Für den Arbeitgeber ergibt sich daraus die Notwendigkeit, in seinem Unternehmen für die Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung anzubieten. Er **muss** eine betriebliche Altersversorgung in seinem Unternehmen anbieten.

Vorsicht!

Der Arbeitgeber kann haftbar gemacht werden für den erlittenen Schaden (Prämien, Zinsen) des Arbeitnehmers, wenn er diesem kein Angebot gemacht hat. Erste Gerichtsentscheidungen liegen vor, in denen Arbeitnehmern zum Teil erhebliche Rückforderungen anerkannt wurden.

Je nach Durchführungsweg ergeben sich unterschiedliche Auswirkungen für den Arbeitnehmer und Arbeitgeber:

Aber, ist eine betriebliche Altersvorsorge (bAV) richtig in ein Unternehmen eingeführt, hat diese für den Arbeitgeber viele Vorteile:

- **Steuerersparnis** – die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung sind als Betriebsausgaben abzugfähig
- Möglichkeit zur **Lohnnebenkostensenkung** – Sozialversicherungsbeiträge können gespart werden
- **geringer Verwaltungsaufwand** – der Versorgungsträger bzw. die Versicherung entlastet maximal bei der Durchführung der bAV
- **Haftungsfreistellung** – das Versorgungsrisiko liegt beim Versicherungsunternehmen.
- Erreichen einer langfristigen **Mitarbeiterbindung** und so Vermeidung hoher Fluktuationskosten.
- Erhöhung der **Mitarbeitermotivation**
- Verbesserung der Identifikation mit dem Unternehmen
- **Sozial- und Mitarbeiterverantwortung** und dadurch hohe Attraktivität am Arbeitsmarkt.

Hinweis:

Bieten Sie als Arbeitgeber eine bAV nach Ihren Bedürfnissen in Ihrem Unternehmen an. Lassen Sie bestehende Verträge auf Risiken und Ihrer betriebliche und persönlichen Haftung prüfen und gegebenenfalls umstellen. Damit senken Sie ihr finanzielles Risiko und erhöhen die Mitarbeitermotivation.

SACHZUWENDUNGEN

Betrieblich veranlasste Sachzuwendungen an Kunden, Geschäftsfreunde und deren Arbeitnehmer, aber auch an eigene Arbeitnehmer stellen für den Empfänger regelmäßig einen steuerpflichtigen geldwerten Vorteil dar. Dies bedeutet, dass der Empfänger den Wert der Sachzuwendung bei seiner Gewinnermittlung gewinnerhöhend bzw. einnahmeerhöhend berücksichtigen muss. Da dieser Wert häufig für den Empfänger schwer zu ermitteln ist, wurde ab 2007 zur Vereinfachung eine Pauschalierungsmöglichkeit eingeführt.

Der Zuwendende kann Sachgeschenke mit einem Pauschalsteuersatz von 30 % (zzgl. Soli-Zuschlag und ggf. Kirchensteuer) besteuern. Die Pauschalsteuer gilt als Lohnsteuer und ist daher im Rahmen des Lohnsteueranmeldeverfahrens zu erfassen.

Bemessungsgrundlage der pauschalen Steuer sind die Aufwendungen des Steuerpflichtigen einschließlich Umsatzsteuer.

Diese Pauschalierungsmöglichkeit besteht nur einheitlich für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten betrieblich veranlassten Zuwendungen.

Gleichzeitig hat der Zuwendende den Empfänger davon zu unterrichten, dass er die Steuer übernommen hat.

Diese Pauschalsteuer ist nur als Betriebsausgabe abziehbar, wenn das Sachgeschenk den Betrag von 35,00 € nicht überschreitet.

Hinweis:

Werbestreuartikel oder geringwertige Warenproben werden von dieser Regelung nicht erfasst. Es ist jedoch strittig wo die wertmäßige Grenze liegt. Die Literatur geht von Beträgen bis zu 5,00 € aus.

Sowohl für die Sachgeschenke als auch für die Streuartikel ist jeweils ein separates Konto in der Buchführung anzulegen. Eine namentliche Liste der jeweiligen Empfänger ist bei Werbestreuartikel jedoch nicht nötig.

STEUERFREIE ARBEITGEBERLEISTUNGEN AB 2008

Fahrkostenzuschuss

Der Arbeitgeber kann die Kosten für die Fahrt zur Arbeitsstätte übernehmen. Der Fahrkostenzuschuss für Fahrten mit dem eigenen Pkw ist steuerpflichtig, kann aber bei der Pauschalversteuerung durch den Arbeitgeber mindestens sozialversicherungsfrei gestellt werden. Die Pauschalierung ist bis zu dem Betrag möglich, der auch als Werbungskosten geltend gemacht werden könnte.

Ebenfalls steuerpflichtig sind Zuschüsse zu Fahrten mit den **öffentlichen Verkehrsmitteln**. Auch hier kann aber die Pauschalierung durch den Arbeitgeber mindestens zur Sozialversicherungsfreiheit führen.

Bei der Gestellung eines **Firmenwagens** kommt es zwar zu einer Besteuerung als geldwerter Vorteil, dieser ist jedoch meist geringer wie die tatsächlichen Kosten. Zur Berechnung gibt es zwei Möglichkeiten. Die Pauschalierungsmethode und die Nachweismethode.

Berechnung: Pauschalierungsmethode

Privatnutzung Bruttolistenpreis mal 1 % pro Monat

Fahrten Wohnung Arbeit Bruttolistenpreis mal 0,03 % pro Entfernungskilometer mal pauschaliert 15
Tage

Zwar hat sich die Entfernungspauschale 2007 erst ab dem 21. Kilometer vermindert, dies hat jedoch keine Auswirkungen auf die Höhe der Pauschalierung.

Berechnung: Nachweismethode

Hier muss der Arbeitnehmer ein **detailliertes Fahrtenbuch** führen:

Datum, Kilometerstand zu Beginn und am Ende der Fahrt, Reiseziel, Reiseroute, Reisezweck, aufgesuchter Gesprächspartner, Kilometerangaben.

Erforderliche Informationen:

Die tatsächlichen Betriebskosten (Abschreibung, Versicherung, Steuern sowie Finanzierungskosten, Betriebskosten und eventuelle Unfallkosten inklusive Umsatzsteuer) werden anteilig der privaten Nutzung als geldwerter Vorteil versteuert.

Direktversicherung

Für die Direktversicherungen die nach dem 1. Januar 2005 abgeschlossen wurden oder werden, bleiben die Beträge bis zu vier Prozent der Beitragsmessungsgrenze der Rentenversicherung (für 2008: 2.544,00 €) steuer- und sozialversicherungsfrei.

Zusätzlich bleiben Beträge bis zu einem Betrag von 1.800,00 € im Jahr steuerfrei, sind aber sozialversicherungspflichtig.

Belegschaftsrabatte

Arbeitnehmer können vom Arbeitgeber hergestellte Waren oder Dienstleistungen mit einem Kostenvorteil von bis zu 1.080,00 € im Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei beziehen.

Berechnung: Bruttoverkaufspreis abzgl. 4 % Abschlag.

Telefon- und Computernutzung

Steuerfrei bleiben die Vorteile aus der privaten Nutzung von betrieblichen Computern, Internet- oder Telefoneinrichtungen, Mobiltelefone im Auto sowie betriebliche Computer in der Wohnung des Arbeitnehmers. Auch die laufenden Kosten sind befreit.

Schenkt der Arbeitgeber den Computer seinem Arbeitnehmer, so ist dies als geldwerter Vorteil zu versteuern. Diese persönliche Steuerpflicht des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber bei einer Pauschalierung von 25 % umgehen.

Wird das private Telefon des Arbeitnehmers für berufliche Zwecke genutzt, können diese Kosten vom Arbeitgeber erstattet werden. Ohne Einzelnachweis kann der Arbeitgeber im Monat bis zu 20 % der Telefonrechnung höchstens aber 20,00 € pro Monat steuerfrei erstatten. (Schätzung auf Grund der letzten 3 Monatsrechnungen)

Umzugskosten

Kommt es zu einem beruflich bedingten Umzug (Fahrzeit verringert sich um mindestens eine Stunde) kann der Arbeitgeber die tatsächlich anfallenden Kosten (Möbeltransport, Reisekosten zum neuen Wohnort, Restmietzahlung alte Wohnung, Maklerkosten, Renovierungskosten und evtl. Nachhilfe für die Kinder) steuer- und abgabefrei unter Beachtung des Bundesumzugskostengesetzes erstatten.

Eine weitere Möglichkeit ist die Zahlung eines steuer- und sozialversicherungsfreien Pauschbetrages in Höhe von 561,00 € für Ledige, 1.121,00 € für Verheiratete und 245,00 € für jede weitere Person, die zum Haushalt gehört.

Kindergartenzuschuss

Sämtliche Zuschüsse des Arbeitgebers für die Unterbringung, Verpflegung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern durch den Arbeitgeber sind steuer- und sozialversicherungsfrei.

Voraussetzung: Zuschuss wird zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlt.

Kinder haben im laufenden Jahr das 6. Lebensjahr noch nicht vollendet oder sind noch vom Schulbesuch befreit. Bei Vorzeitiger Einschulung entfällt diese Regelung.

Betriebsveranstaltungen

Zuwendungen im Rahmen von Weihnachtsfeiern, Betriebsausflügen etc., sind bis zu zweimal im Jahr jeweils bis zu einer Höhe von 110,00 € netto, je Arbeitnehmer (inkl. Familienmitglieder), steuer- und sozialversicherungsfrei.

Mahlzeiten

Für die kostenlose Versorgung von Mahlzeiten muss der Arbeitnehmer für ein Frühstück max. 1,50 € und für ein Mittagessen max. 2,67 € aufwenden.

Beispiel: Der Arbeitnehmer bekommt Essensmarken im Wert von 100,00 € pro Monat. Es unterliegen aber nur 53,40 € der Steuer- und Sozialversicherungspflicht (20 x 2,67 €).

Der Arbeitgeber kann diesen geldwerten Vorteil auch mit 25 % pauschal versteuern, somit entfällt die Sozialversicherungspflicht.

Sachbezüge

Bis zu einer Freigrenze von 44,00 € pro Monat können Lohnzuschläge in Form von Sachbezügen lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei gezahlt werden. (Benzingutscheine, Gutscheine für Sportaktivitäten oder Jobticket, wenn diese unter 44,00 € brutto liegen).

Wichtig: Die Ware (z. B. auf dem Benzingutschein die Liter-Zahl) muss konkret bezeichnet sein und es darf kein Höchstbetrag oder anzurechnender Betrag angegeben sein.

Gelegenheitsgeschenke

Gelegenheitsgeschenke wie Blumen, Bücher zum Geburtstag etc., können bis zu einem Betrag von 40,00 € je besonderen Anlass an den Arbeitnehmer steuerfrei geleistet werden.

Beihilfen in Notfällen

Beihilfen im Jahr in Höhe von 600,00 € bei Krankheits- oder Unglücksfällen sind steuerfrei.

Bei Betrieben mit mehr als 5 Arbeitnehmern müssen zusätzliche Voraussetzungen erfüllt werden (z. B. Unterstützungskasse, Beteiligung des Betriebsrates etc.).

Fehlgeldentschädigungen

Bei Kassentätigkeit bis 16,00 € im Monat steuerfrei.

Darlehen

Gewähren Sie Ihren Angestellten ein Darlehen, so ist der Zinsvorteil gegenüber marktüblichen Konditionen nach einem Abschlag von 4 % als geldwerter Vorteil zu versteuern.

Zinsen aus einem Darlehen mit einem Restbetrag von unter 2.600,00 € sind sozialversicherungs- und lohnsteuerfrei.

Beispiel:	Darlehen	40.000,00 €
	Zinssatz	3,40 %
	Marktüblicher Zinssatz der Bundesbank	4,70 %

Die Differenz in Höhe von 1,30 % (im Jahr 520,00 €) müssten als geldwerter Vorteil versteuert werden. Da es aber monatlich zu einem geldwerten Vorteil in Höhe von 43,33 € kommt, kann hier die Freigrenze von 44,00 € genutzt werden und das Darlehen kann steuerfrei zur Verfügung gestellt werden. Sofern die Freigrenze nicht schon anderweitig verwendet wurde.

Sollten die marktüblichen Zinsen steigen, so spielt dies keine Rolle, da der Zinssatz bei Abschluss des Vertrages maßgeblich ist.

Bei Detailfragen stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung.