

Lohn-Radar

Top Thema:

Die Inflationsausgleichsprämie -
umgangssprachlich
„3.000 €-Bonus“



Florian Egermann

Sehr geehrte
Leserinnen und Leser!

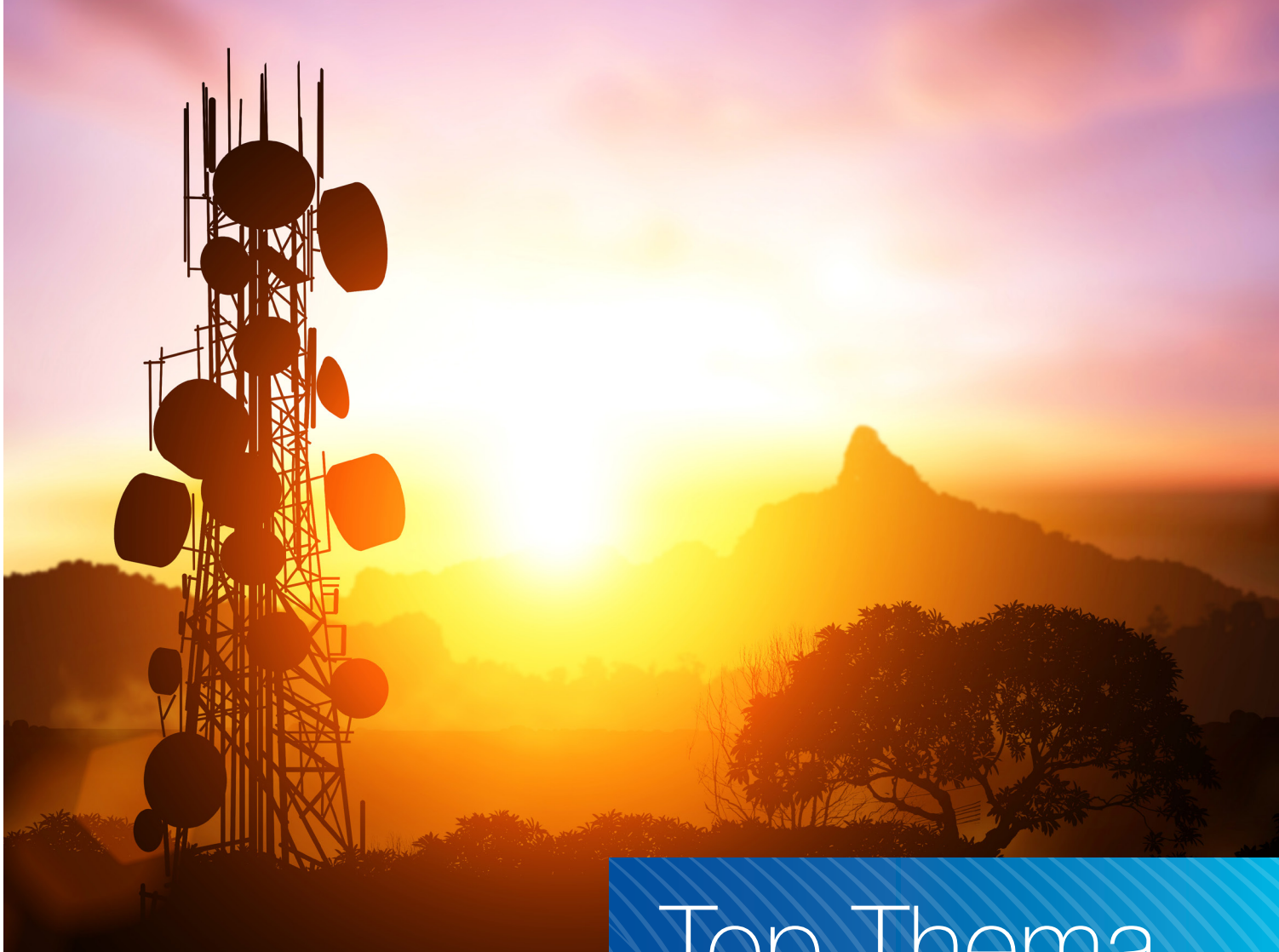
Zum Jahreswechsel 2022 / 2023 möchten wir Ihnen ein paar wichtige Änderungen zur Kenntnis geben, damit Sie gut informiert ins neue Jahr starten können.

- » Zunächst geben wir Ihnen eine Übersicht über die geänderten Sachbezugswerte und Beitragsbemessungsgrenzen für 2023.
- » Ab dem Jahr 2023 wird von den Berufsgenossenschaften zusätzlich zur bisherigen Mitgliedsnummer eine Unternehmensnummer zugeteilt.
- » Zum 1. Oktober 2022 wurde der Mindestlohn auf 12 € pro Stunde erhöht.
- » Eine Umstellung im Ablauf der Entgeltabrechnung ergibt sich durch die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.
- » Des Weiteren hat der Gesetzgeber angekündigt, dass ab Januar 2023 die Hinzuverdienstgrenze komplett entfallen soll.
- » Unter Vorlage entsprechender Bescheinigungen kann ein Zuschuss zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung vom Arbeitgeber geleistet werden.
- » Zum Schluss haben wir Ihnen die Auszahlungskriterien der Inflationsausgleichsprämie zusammengestellt.

Wir wünschen Ihnen einen gesunden Rutsch ins neue Jahr.

Bitte zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren, wenn Sie Fragen haben.

Ihr Florian Egermann
Rechtsanwalt • Fachanwalt für Steuerrecht



Top Thema

DIE INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE -
UMGANGSSPRACHLICH „3.000 €-BONUS“

Inhalt

SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

Grenzwerte 2023 in der Sozialversicherung	4
Sachbezugswerte 2023	5
Die Unternehmensnummer der Berufsgenossenschaft	6
Änderungen Minijob-Midijob	6
Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)	6
Arbeit und Rente / Weiterbeschäftigung und Hinzuverdienst	7
Private Versicherung und Bescheinigungen in der Entgeltabrechnung	7

ARBEITSRECHT

Mindestlohn und Berechnungen	8
Die Inflationsausgleichsprämie - umgangssprachlich „3.000 €-Bonus“	9

FREIWILLIGE SOZIALE LEISTUNGEN

Mahlzeiten vom Arbeitgeber	10
----------------------------------	----

Grenzwerte 2023 in der Sozialversicherung

Alle Angaben in EUR und monatlich, wenn nicht anders angegeben

Beitragsart	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung		
a) Allgemein, jährlich*	66.600,00	66.600,00
b) Für am 31.12.2002 wegen Überschreitung der Grenze 2002 privat Krankenversicherte **	59.850,00	59.850,00
Beitragsbemessungsgrenze Renten- und Arbeitslosenversicherung Kranken- und Pflegeversicherung	7.300,00 4.987,50	7.100,00 4.987,50
Beitragssätze		
Rentenversicherung (davon je ½ Arbeitnehmer und Arbeitgeber)	18,6 %	18,6 %
Arbeitslosenversicherung (davon je ½ Arbeitnehmer und Arbeitgeber)	2,6 %	2,6 %
Krankenversicherung + kassenindividueller Zusatzbeitrag (davon je ½ Arbeitnehmer und Arbeitgeber)	14,6 %	14,6 %
Durchschnittlicher Zusatzbeitrag	1,6 %	1,6 %
Pflegeversicherung mit Elterneigenschaft (davon je ½ Arbeitnehmer und Arbeitgeber)***	3,05 %	3,05 %
für Kinderlose	3,40 %	3,40 %
Max. Arbeitgeberzuschuss freiwillige gesetzliche Krankenversicherung	364,09 + halber individueller Zusatzbeitrag	364,09 + halber individueller Zusatzbeitrag
Max. Arbeitgeberzuschuss private Krankenversicherung****	403,99	403,99
Max. Arbeitgeberzuschuss Pflegeversicherung (außer Sachsen) Pflegeversicherung (nur Sachsen)	76,06	76,06 51,12
Bezugsgröße RV/AV	3395,00	3290,00

* § 6 Abs. 6 SGB V.

** § 6 Abs. 7 SGB V.

*** Beim Arbeitnehmer kommt gegebenenfalls der von ihm allein zu tragende Beitragszuschlag für Kinderlose (0,35 %) hinzu, hierzu erhält er keinen Zuschuss. Beitragstragung in Sachsen abweichend: Arbeitgeber 1,025 % und Arbeitnehmer 2,025 % (gegebenenfalls plus 0,35 % Beitragszuschlag für Kinderlose).

**** in diesem Betrag ist der durchschnittliche Zusatzbeitrag von 1,6 % enthalten

Beitragsart	Höhe
Beiträge für geringfügig entlohnte Beschäftigte (Mini-Jobs) Pauschaler Arbeitgeberbeitrag: Krankenversicherung Rentenversicherung Pauschalsteuer (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag)	 13 % 15 % 2 %
Entgeltgrenze für geringfügige Beschäftigten (Mini-Jobs)	520,00 €
Mindestbemessungsgrundlage in der Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte Mindestbeitrag/Monat (175 € x 18,6 %) Aufgeteilt in AG Beitrag 15 % und AN Beitrag 3,6 %	 175,00 € 32,55 €
Übergangsbereich (Midijob)	520,01 € bis 2.000,00 €
Geringverdienergrenze für Auszubildende (Sozialversicherungsbeitrag trägt der Arbeitgeber allein)	325,00 €
Höchstbeitrag für Direktversicherungen jährlich 8 % der BBG RV steuerfrei davon max. sv-frei	 7.008,00 € 3.504,00 €
Freibetrag für die Beitragspflicht von Versorgungsbezügen in der KV Achtung: In der PV ist dies eine Freigrenze	169,75 €
Insolvenzgeldumlage	0,06 %
Umlage für Künstlersozialabgabe	5 %

Sachbezugswerte 2023

Personenkreis	Frühstück	Mittagessen	Abendessen	Verpflegung insgesamt
Arbeitnehmer und volljährige Familienangehörige monatlich kalendertäglich (Freie Verpflegung in €)	 60,00 2,00	 114,00 3,80	 114,00 3,80	 288,00 9,60

Freie Unterkunft in	€
Unterkunft monatlich kalendertäglich	 265,00 8,83

Die Unternehmensnummer der Berufsgenossenschaft

Ab dem Jahr 2023 wird von den Berufsgenossenschaften zusätzlich zur bisherigen Mitgliedsnummer eine Unternehmensnummer zugeteilt. Diese neue Unternehmensnummer soll längerfristig die Mitgliedsnummer ersetzen. Die Unternehmensnummer bleibt erhalten, solange das Unternehmen besteht und ändert sich auch beim Wechsel der Berufsgenossenschaft nicht.

Wie setzt sich die Unternehmensnummer zusammen?

Die Unternehmensnummer wird durch eine zufällige Folge generiert und besteht aus 12 Ziffern.

Beim 3-stelligen Suffix erhält das erste Unternehmen immer das Kennzeichen 001. Wenn ein Unternehmer mehrere Unternehmen hat, erhalten diese jeweils eine eigene Unternehmensnummer mit fortlaufendem Suffix (002, 003 etc.).

Was müssen Sie aktuell tun?

Die Daten der Berufsgenossenschaft werden wie immer zum Jahreswechsel über das Lohnabrechnungsprogramm abgerufen. Die entsprechende elektronische Rückmeldung der Berufsgenossenschaft enthält automatisch auch die neue Unternehmensnummer.

Änderungen Minijob-Midijob

Änderungen im Bereich Minijob und Midijob zum 1. Oktober 2022

Zum 1. Oktober 2022 wurde der Mindestlohn auf 12 € pro Stunde erhöht. Gleichzeitig wurde aber auch die Obergrenze beim Minijob auf 520 € pro Monat festgesetzt. Ziel dieser Anpassung war die arbeitsrechtlichen vertraglichen Stundenanpassungen zukünftig zu vermeiden.

Wer ab 1.10.2022 zwischen 450,01 € und 520 € verdient, kommt in eine sog. Übergangsregelung, welche bis zum 31.12.2023 geht.

Per Antrag kann man sich von dieser Regelung befreien lassen. Wird kein Befreiungsantrag in der Rentenversicherung gestellt, wird eine Eigenleistung von derzeit 3,6 % gezahlt.

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung werden im bisherigen Übergangsbereich ab 450 € im Minijob-Bereich Beiträge abgeführt. Hier gilt ebenso eine Übergangsregelung bis zum 31.12.2023. Auch hier kann man einen Antrag auf Befreiung stellen und geht

mit diesem Antrag sodann von der bisherigen Midijob-Regelung in die Minijob-Regelung über, mit dem Nachteil seinen Krankenversicherungsschutz zu verlieren!

Die Befreiungsanträge können gestellt werden

- a) bei der Krankenversicherung
- b) bei der Agentur für Arbeit
- c) a) und b) jeweils getrennt, oder gesammelt über den Arbeitgeber

Man kann auch alles belassen und bleibt dann im Midijob-Bereich (obwohl man in diesem faktisch teilweise gar nicht ist). Ab 1. Januar 2024 geht man dann aber automatisch in den Minijob-Bereich über. Daher empfiehlt es sich, rechtzeitig über eine Erhöhung der Arbeitszeit und damit über eine Erhöhung des Verdienstes nachzudenken, um weiter den vollen Sozialversicherungsschutz des Minijob-Bereiches zu behalten.

„Technisch“ müssen für die Sozialversicherung neue DEÜV-Meldungen erstellt werden. Wenn der Bestandschutz in Anspruch genommen wird, muss der Arbeitgeber die Meldungen veranlassen.

Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Ab dem 01.01.2023 wird nun die eAU auch bei den Unternehmen umgesetzt. Dies bedeutet eine Umstellung im Ablauf in der Entgeltabrechnung.

Ablauf ab 2023 für alle Arbeitgeber:

- » Mitarbeiter meldet sich krank
- » Arbeitgeber muss den Krankheitsbeginn über die

eAU bei der zuständigen Krankenkasse elektronisch melden und die restlichen Daten abrufen

- » Krankenkasse meldet elektronisch die genauen Daten über den Beginn und das voraussichtliche Ende der Krankheit zurück

Es entfallen die papierhaften Krankmeldungen, wenn

die Arbeitsunfähigkeit von einem Vertragsarzt, Zahnarzt oder Krankenhaus ausgestellt wird.

Sie haben also keine schriftlichen Unterlagen von Ihrem Arbeitnehmer mehr zur Hand. Jede einzelne AU, auch Folgebescheinigungen müssen je Arbeitnehmer einzeln abgerufen werden. Der digitale Weg geht nur über lizen-

sierte Programme wie DATEV, SV-Net oder Personalsoftware.

Der Arbeitnehmer erhält weiterhin eine schriftliche Bescheinigung mit dem Krankheitsbild für seine Unterlagen. Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch auf Herausgabe dieser Bescheinigung.

Arbeit und Rente / Weiterbeschäftigung und Hinzuverdienst

Hinzuverdienstgrenzen bei der gesetzlichen Rentenversicherung

Wer in Rente geht und weiter etwas hinzuverdienen möchte war bisher auf 6.300 € im Jahr beschränkt. Die Coronajahre haben dies etwas gelockert und der Hinzuverdienst für alle, die noch nicht in der Regelaltersrente waren, wurde auf 46.060 € erhöht. Diese Übergangsregelung läuft nun aus. Stattdessen tritt wieder die alte Regelung in Kraft.

Der Gesetzgeber war hier bereits aktiv und hat angekündigt, ab dem 1. Januar 2023 die Hinzuverdienstgrenze komplett entfallen zu lassen.

Wird dies wie angekündigt umgesetzt, muss ab 1. Januar 2023 niemand mehr, der in Rente geht, prüfen, ob und wieviel er hinzuverdienen darf.

Achtung: Ausnahmen bleiben bei der Erwerbsminderungsrente weiter bestehen. Hier wird die Hinzuverdienstgrenze bei den ursprünglichen Zahlen bleiben. Die Beibehaltung dieser Grenze ist auch kein Widerspruch zur Aufhebung der ab Januar 2023 geltenden übrigen Zuverdienstgrenze, da der Erwerbsminderungsrentner aufgrund der fehlenden Fähigkeit zur Vollzeitbeschäftigung in Rente gegangen ist.

Wir empfehlen die Hinzuverdienstgrenze anhand der jeweiligen Rentenbescheide zu prüfen.

Private Versicherung und Bescheinigungen in der Entgeltabrechnung

Gesetzlich- und freiwillig Versicherte müssen in der Krankenversicherung in der Regel kaum mit Rückfragen rechnen und sehr selten Unterlagen vorlegen. Anders ist dies bei privaten Krankenkassen.

Bei Neueinstellungen und dem Jahreswechsel wird geprüft, ob der Mitarbeiter über der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE) liegt und somit in die private wechseln könnte.

Im Jahr 2022 liegt die JAE bei 64.350 €, ab 2023 liegt sie bei 66.600 €. Nur wenn der Mitarbeiter über diesem Betrag liegt, könnte er sich privat versichern oder freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung bleiben.

Für seit 2002 privat Krankenversicherte gelten andere Grenzen, hier liegt die JAE-Grenze im Jahr 2022 bei nur 58.050 € und ab dem Jahr 2023 bei 59.850 €. Als Nachweis benötigt man hier die Bescheinigung der privaten Krankenversicherung.

Welche Bescheinigungen müssen noch vorgelegt werden?

Nach § 257 SGB V kann ein privat Versicherter in der Krankenversicherung nur dann einen Zuschuss zur

Krankenversicherung vom Arbeitgeber erhalten, wenn folgende Punkte per Bescheinigung nachgewiesen werden können:

- » Es wird ein Basistarif angeboten
- » Der Versicherte wurde entsprechend der Vorgabe der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht informiert (Belehrungsschreiben)
- » Überschüsse sind zu verwenden
- » Auf ein ordentliches Kündigungsrecht wurde verzichtet

Ohne diesen Nachweis kann es keine steuerfreien Zuschüsse für die Krankenversicherung bei der Entgeltabrechnung geben.

Erschwerend kommt hinzu, dass nach § 257 SGB V Abs. 2a die Bescheinigung spätestens alle drei Jahre erneuert werden muss, da sonst ebenfalls kein Anspruch auf einen steuerfreien Zuschuss vom Arbeitgeber besteht. Weiter können Vorsorgeaufwendungen in der monatlichen Lohnsteuerberechnung in der Entgeltabrechnung berücksichtigt werden. Beim gesetzlich Versicherten geschieht dies automatisch, beim privat Versicherten ist dies nur mit entsprechender Bescheinigung möglich.

Zuschuss des Arbeitgebers

Einen Zuschuss zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung kann also nur erhalten, wer eine entsprechende Bescheinigung vorlegt.

Die Höhe des Zuschusses ist abhängig vom zu zahlenden Beitrag, inklusive der Beiträge der Kinder. Der Zuschuss ist begrenzt und wird in Abhängigkeit von der Beitragsbemessungsgrenze sowie vom gesetzlich festgeschriebenen Beitragssatz aufwendig berechnet. In diesen konkreten Fällen helfen wir gerne weiter.

Fazit

Folgende Bescheinigungen sollten dem Arbeitgeber und/oder dem Steuerberater zur Verfügung gestellt werden, wenn der Mitarbeiter privat krankenversichert ist:

- » Ist der Mitarbeiter seit 2002 privat krankenversichert, die Bestätigung hierüber
- » Für den steuerfreien Zuschuss eine Bescheinigung nach § 257 SGB V
- » Für den steuerlichen Vorsorgeaufwand eine Bescheinigung nach § 10a Abs. 5 EStG

Alle diese Bescheinigungen stellt die Krankenversicherung aus.

ARBEITSRECHT

Mindestlohn und Berechnungen

Zum 1. Oktober 2022 wurde der Mindestlohn auf 12 € erhöht. Im Zusammenhang mit den Minijobs sind monatliche Höchstverdienstgrenzen zu beachten. Wir zeigen Ihnen im Folgenden zwei Berechnungsmethoden, möchten Sie jedoch darauf hinweisen, dass diese Berechnungen „keine leichte Kost“ und aufgrund der Komplexität leider auch nicht einfacher darzustellen sind.

Die Details entnehmen Sie bitte der folgenden Berechnungen:

a) Die lohnsteuerliche Regelung nach der Lohnsteuerrichtlinie (R 3b Abs. 2 Nr. 2 Buchstabe a LStR).

Hier wird der Wochenfaktor mit 4,35 angegeben. Dies ist auch der Faktor, der in einigen Tarifverträgen geregelt ist, z.B. bei der Metall- und Elektroindustrie. Im öffentlichen Dienst wird der Wochenfaktor mit 4,348 gerechnet.

Für alle Berechnungen im Zusammenhang von eventuellen Überstunden und Mehrarbeit wäre dieser Faktor auch richtig.

Die Formel dieses Faktors lautet:

Grundsätzlich kann man für die grobe Berechnung die Wochen eines Jahres durch die Monate teilen und erhält:
 $52 \text{ Wochen} / 12 \text{ Monate} = 4,33$.

Dabei wird jedoch die Veränderung der Schaltjahre nicht berücksichtigt und deshalb wurde für die Entwicklung der Formel eine Spanne von 400 Jahren zur Berücksichtigung von Schaltjahren als Grundlage genommen:

$400 \text{ Jahre} \times 365 \text{ Tage} / \text{Jahr} = 146.000 \text{ Tage} + 100 \text{ Schalttage (alle durch 4 teilbaren Jahre ein Tag)} - 4 \text{ Schalttage (alle durch 100 teilbaren Jahre bekommen einen Tag weniger)} + 1 \text{ Schalttag (alle Jahre, die durch 400 teilbar sind, bekommen einen Tag dazu)} = 4,348125$ (das wäre der exakte Wochenfaktor) gerundet dann die 4,348 oder 4,35.

b) Bei der Berechnung des Mindestlohnes wird aber immer der Wochenteiler mit 4,33 angesetzt. Die Berechnungsgrundlage kam aus dem Mindestlohngesetz in Verbindung mit dem § 8 SGB IV Abs. 1 a (Fassung ab dem 1. Oktober 2022).

Minijob:

Es werden immer 10 Wochenarbeitsstunden angesetzt.

Die Formel wäre:

$10 \text{ Wochenstunden} \times 52 \text{ Wochen} / 12 \text{ Monate}$

oder die Formel:

$10 \text{ Wochenstunden} \times 13 \text{ Wochen} / 3 \text{ Monate}$ (Arbeitsrechtlich werden immer die letzten drei Monate gerechnet, um den Durchschnittslohn zu rechnen).

Aus der letzten Formel ergibt sich dann die Höchstberechnung des Verdienstes beim Minijob von 520 €.

Formel:

$\text{Mindestlohn} \times 130$ (hier $10 \text{ Wochenstunden} \times 13$) / 3 = Höchstverdienst in Zahlen: $12 \text{ €} \times 130 / 3 = 520 \text{ €}$ im Monat.

Demnach wird sich der Höchstverdienst beim Minijobber in der Zukunft immer erhöhen, sobald der Mindestlohn angepasst wird.

c) Aus den Regelungen der Sozialversicherung (SGB) und des Zolls ergeben sich bei der Berechnung des Mindestlohnes folgendes:

Hier wird immer der Wochenfaktor mit 4,33 angesetzt.

Berechnung:

Mindesthöchstverdienst im Monat, wenn genau der Mindestlohn gezahlt wird, entspricht:

Formel: $\text{Mindestlohn} \times \text{wöchentliche Arbeitszeit} \times 13 / 3$.

In Zahlen (40 Stundenwoche):
 $12 \text{ € Mindestlohn} \times 40 \text{ Stunden Wochenarbeitszeit} \times 13 / 3 = 2.080 \text{ € Mindestmonatsverdienst ab dem 1. Oktober 2022.}$

Umkehrrechnung:
 $2.080 \text{ €} \times 3 \text{ Monate} / 13 / 40 \text{ Wochenstunden} = 12 \text{ €}$
Unterschied in verkürzter Formel:
Nach a) $40 \text{ Wochenstunden} \times 4,35 = 174 \text{ Monatsarbeitsstunden}$
Nach c) $40 \text{ Wochenstunden} \times 4,33 = 173,2 \text{ Monatsarbeitsstunden}$

Nehmen wir die 2.080 € und setzen diese in die Formeln ein und schauen uns den Stundenlohn an:
 $2.080 \text{ €} / 174 = 11,95 \text{ € Stundenlohn}$
 $2.080 \text{ €} / 173,2 = 12 \text{ € Stundenlohn}$

Wenn also der steuerliche Faktor aus den Lohnsteuer-richtlinien zur Berechnung des Mindestlohnes herangezogen wird, unterschreiten wir den Mindestlohn um genau 0,05 € und haben einen Mindestlohnverstoß.

Zukünftig soll der Mindestlohn wieder von der Mindestlohnkommission geregelt werden.

Wenn sich Änderungen beim Mindestlohn ergeben und dieser wieder erhöht werden sollte, wird dies wiederum Auswirkungen auf den Minijob haben. So bleibt es essenziell die weitere Entwicklung zu beobachten. Insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass sich dadurch nicht nur beim Arbeitnehmer der Lohn verändert, sondern auch jede Kalkulation beim Arbeitgeber neu betrachtet werden muss.

Die Inflationsausgleichsprämie - umgangssprachlich „3.000 €-Bonus“

Nach der nun gesetzlich geregelten Änderung in § 3 Nr. 11c EStG können Arbeitgeber freiwillig bis zu 3.000 € im Zeitraum zwischen 26.10.2022 bis 31.12.2024 an ihre Mitarbeiter auszahlen.

Es handelt sich um keinen Zuschuss vom Staat, sondern um eine reine Arbeitgeberleistung. Die Zahlung der 3.000 € kann auf einmal oder in Raten, unter folgenden wichtigen Auszahlungskriterien vorgenommen werden:

- » Als Auszahlung zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn. Es darf also keine Umwandlung des bisherigen Gehalts vorgenommen werden. Ganz besonders weisen wir daraufhin, dass bisher im Rahmen der betrieblichen Übung bezahlte Weihnachtsgelder oder Jahresprämien eben nicht in die steuer- und sozialversicherungsfreie Inflationsausgleichsprämie umgewandelt werden dürfen!
- » Die Kennzeichnung, dass es sich um eine Inflationsausgleichsprämie handelt genügt in der Betextung der Lohnart.
- » Die Inflationsausgleichsprämie kann in unterschiedlicher Höhe an unterschiedliche Arbeitnehmer ausbezahlt werden. Ein Gleichbehandlungsgrundsatz besteht hier nicht. Wir empfehlen jedoch Begründungen festzuhalten, wenn sehr unterschiedlich bei gleichem Gehaltsgefüge im Unternehmen ausbezahlt wird.

- » Die Auszahlung ist an jeden Arbeitnehmer möglich, auch an Auszubildende, Studierende und Minijobber.
- » Die Auszahlung wäre - zumindest theoretisch - auch als Sachleistung möglich. In diesem besonderen Fall empfehlen wir jedoch dringend vor Auszahlung eine Anrufungsauskunft nach § 42 EStG beim Betriebsstätten-Finanzamt einzuholen.
- » Als besonderer Bonus ist noch festzuhalten, dass ein Arbeitnehmer, der von einem Arbeitgeber zum anderen Arbeitgeber wechselt, nicht gefragt werden muss, ob er bereits Teile oder die komplette Inflationsausgleichsprämie erhalten hat. Die Inflationsausgleichsprämie von 3.000 € ist bezogen auf den Arbeitsplatz und kann daher bei möglichem Arbeitsplatzwechsel auch mehrfach in Anspruch genommen werden.

Auch Geschäftsführer können die Prämie erhalten. Bei Gesellschafter-Geschäftsführern ist der Fremdvergleich jedoch zu beachten, d. h., wenn sonst keiner im Unternehmen die Ausgleichsprämie erhalten hat und nur ein Gesellschafter-Geschäftsführer, dann liegt der Schluss nahe, dass hier eine verdeckte Gewinnausschüttung vorliegt.

Mahlzeiten vom Arbeitgeber

Leistet der Arbeitgeber einen Zuschuss zur täglichen Verpflegung oder übernimmt er die Verpflegung gar komplett, stellt sich die Frage, wie diese Leistungen steuerlich und sozialversicherungsrechtlich zu beurteilen sind.

Grundsätzlich ist somit die Verpflegung nach § 8 Abs. 2 EStG mit dem Sachbezugswert (Sachbezugsverordnung) der Lohnsteuer und der Sozialversicherungspflicht zu unterwerfen.

Der Gesetzgeber bietet dem Arbeitgeber drei Möglichkeiten zur Versteuerung:

- a) Die pauschale Besteuerung durch den Arbeitgeber
- b) Die Zuzahlung in Höhe des Sachbezugswertes durch den Arbeitnehmer
- c) Die Lohnbesteuerung des Sachbezugswertes über die Steuerklasse des Arbeitnehmers

zu a): Wenn der Arbeitgeber die Lohnsteuer pauschaliert, ist alles Weitere erledigt. Die Pauschalierung wird mit 25 % durchgeführt und muss bis zum 28.2. des folgenden Jahres durchgeführt werden. Wird dieser Termin versäumt oder „vergessen“ und wird der Sachverhalt bei einer Prüfung aufgedeckt, führt dies zum Entfall der Befreiung von der Sozialversicherung.

zu b): Bei der Zuzahlung durch den Arbeitnehmer kommt es zur kompletten Befreiung von der Lohnsteuer und der Sozialversicherung, wenn der Arbeitnehmer die Zuzahlung in Höhe des Sachbezugswertes voll leistet.

zu c): Bei der Übernahme als Sachbezug in der Lohnabrechnung führt dies zur Besteuerung des Arbeitnehmers und zur Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen. Für 2023 sind folgende Sachbezugswerte festgelegt worden:

- » Frühstück: 2,00 € (2022: 1,87 €)
- » Mittagessen / Abendessen: 3,80 € (2022: 3,57 €)

Umsetzung im Alltag

Es gibt zwei Möglichkeiten hierzu:

- » Feststellung der täglichen Essen über Listen, Meldesysteme etc.
- » Pauschale Annahme der täglichen Verpflegung mit einer pauschalen Höhe (ab 2023) von 114 € Mittag / Abendessen und 60 € für das Frühstück. Bei allen drei wären es monatlich 288 €.

Das Frühstück ist hierbei ein besonderes „Schmankerl“. Es hat bereits den Bundesfinanzhof beschäftigt: Stellt der Arbeitgeber Brötchen mit Belag und ein Heißgetränk zur Verfügung handelt es sich um eine Zurverfügungstellung einer Mahlzeit und damit um einen steuerpflichtigen Sachbezug. Wird aber nur ein Heißgetränk und das (trockene) Brötchen zur Verfügung gestellt und wird der Belag vom Arbeitnehmer selbst mitgebracht / zur Verfügung gestellt, dann soll keine Besteuerung stattfinden.

Die „besondere“ Verpflegung

Keine Verpflichtung zur Besteuerung als Sachbezug soll bei einem sog. besonderen Essen gelten:

- » Nach einem besonderen Arbeitseinsatz
- » Nach einer außergewöhnlichen langen betrieblichen Besprechung
- » Wenn es überwiegend betriebliche Interessen gab

Wurde z. B. an einem Samstag länger gearbeitet und stellt der Arbeitgeber dann ein Essen zur Verfügung, soll dies keine steuerpflichtige Zurverfügungstellung einer Verpflegung darstellen. Damit es komplex bleibt muss man hier beachten, dass das Essen maximal 60 € brutto kosten darf, einschließlich der dazugehörigen Getränke.

Impressum

PKF WULF & PARTNER Partnerschaft mbB Wirtschaftsprüfungsgesellschaft • Steuerberatungsgesellschaft

Stuttgart | info@pkf-wulf.de

PKF WULF BURR KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft • Steuerberatungsgesellschaft

Weissach | info@pkf-burr.de

PKF WULF EGERMANN oHG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft • Steuerberatungsgesellschaft

Balingen | info@pkf-egermann.de

PKF WULF ENGELHARDT KG Steuerberatungsgesellschaft

Augsburg | info@pkf-engelhardt.de

PKF WULF KURFESS KG Steuerberatungsgesellschaft

Stuttgart | info@pkf-kurfess.de

PKF WULF NIGGEMANN WANDEL KG Steuerberatungsgesellschaft

Rottweil | info@pkf-niggemann.de

PKF WULF RAGER KG Steuerberatungsgesellschaft

Stuttgart | Kirchheim | info@pkf-rager.de

PKF WULF SAUSET KG Steuerberatungsgesellschaft

Dietingen | info@pkf-sauset.de

PKF WULF SCHÄDLER BEY GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft

Singen | info@pkf-schaedler.de

PKF WULF WÖBNER WEIS GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft • Steuerberatungsgesellschaft

Freudenstadt | Bondorf | zentrale@pkf-woessner-weis.de

Die Inhalte des PKF* Lohn-Radar können weder eine umfassende Darstellung der jeweiligen Problemstellungen sein noch den auf die Besonderheiten von Einzelfällen abgestimmten steuerlichen oder sonstigen fachlichen Rat ersetzen. Wir sind außerdem bestrebt, sicherzustellen, dass die Inhalte der PKF Nachrichten dem aktuellen Rechtsstand entsprechen, weisen aber darauf hin, dass Änderungen der Gesetzgebung, der Rechtsprechung oder der Verwaltungsauffassung immer wieder auch kurzfristig eintreten können. Deshalb sollten Sie sich unbedingt individuell beraten lassen, bevor Sie konkrete Maßnahmen treffen oder unterlassen. Soweit innerhalb der PKF Fachnachrichten rechtliche Themen dargestellt sind, liegt die Verantwortlichkeit bei den Rechtsanwälten, die im PKF-Netzwerk tätig sind.

* PKF WULF GRUPPE ist ein Mitgliedsunternehmen des PKF International Limited Netzwerks und in Deutschland Mitglied eines Netzwerks von Wirtschaftsprüfern gemäß § 319b HGB. Das Netzwerk besteht aus rechtlich unabhängigen Mitgliedsunternehmen. PKF WULF GRUPPE übernimmt keine Verantwortung oder Haftung für Handlungen oder Unterlassungen anderer Mitgliedsunternehmen. Die Angaben nach der Dienstleistungsinformationspflichten-Verordnung sind unter www.pkf-wulf.de einsehbar.