



Stier

Praxishandbuch für Lohnabrechnungen

Löhne und Gehälter 2022

5. Auflage

 **nwb** E-BOOK

Praxishandbuch für Lohnabrechnungen

Löhne und Gehälter 2022

Von

Markus Stier unter Mitarbeit von Sabine Schütt

5. aktualisierte Auflage

ISBN 978-3-482-**67195-1**
eISBN 978-3-482-**01963-0**

5. aktualisierte Auflage 2022

© NWB Verlag GmbH & Co. KG, Herne 2018
www.nwb.de

Alle Rechte vorbehalten.

Dieses Werk und alle in ihm enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung des Verlages unzulässig.

Satz: PMGi Agentur für intelligente Medien GmbH, Hamm
Druck: Stückle Druck und Verlag, Ettenheim

VORWORT

Liebe Leser,

das „Praxishandbuch für Lohnabrechnungen“ erscheint 2022 in fünfter Auflage. Nach dem Motto „aus der Praxis für die Praxis“ soll dich dieses Buch bei der täglichen Arbeit unterstützen. Unter der Mitarbeit von Sabine Schütt, Steuerfachangestellte und zertifizierte Lohn- und Gehaltsbuchhalterin in der Steuerberatungsgesellschaft TKP, die dieses Buch um Checklisten und Praxishilfen ergänzt hat, ist ein Buch entstanden, das in leicht verständlicher Weise das komplexe Thema Lohn und Gehalt für die Arbeit im Steuerbüro darstellt.

Als gelernter Steuerfachangestellter habe ich sehr früh den Weg in Richtung Lohn und Gehalt eingeschlagen. Neben dem Abschluss Personalfachkaufmann habe ich viele Fortbildungen in diesem Bereich absolviert und war nach meiner Ausbildung in der freien Wirtschaft als klassischer Abrechner tätig. Weitere Aufgaben als Leiter der Payroll (engl. für Entgeltabrechnung) führten mich in nahezu alle Bereiche dieses Themengebiets. Als Verantwortlicher berücksichtige ich „fast“ alle Themen im Bereich Lohn und Gehalt. Seit vielen Jahren bin ich als selbständiger Unternehmensberater in diesem Bereich tätig. Für eine große Unternehmensberatung reise ich quer durch Deutschland und berate und unterstütze Unternehmen in allen Fragen rund um den Bereich Lohn und Gehalt.

Ergänzt wird diese Tätigkeit durch das Verfassen einer Vielzahl von Fachbüchern und Fachbeiträgen. Dieses Buch hat nicht den Anspruch eines akademischen Werks, sondern soll dich bei der praktischen Arbeit unterstützen. Dazu gehört, dass eine Vielzahl von Beispielen die Darstellungen ergänzt und Checklisten und Praxishilfen die Umsetzung erleichtern. Als Steuerfachangestellter hast du in deiner Ausbildung das Thema Lohnsteuer, Sozialversicherung und die Grundsätze aus dem Arbeitsrecht behandelt. Allerdings ist dies im Lehrplan von untergeordneter Bedeutung. Vielleicht nutzt du dieses Buch, um dein Wissen zu erweitern. Es nützt dir aber auch während deiner Ausbildung dazu, das Erlernte zu vertiefen. Wieder andere gebrauchen dieses Buch für den Wiedereinstieg und wollen sich auf den aktuellen Stand bringen. Die Gründe sind unterschiedlich, aber das Ziel ist für alle gleich: Sicherheit bei der Lohnabrechnung. Das vorliegende Werk ist so aufgebaut, dass jeder schnell den Einstieg in ein Thema findet, aber auch das Buch von vorne bis hinten durcharbeiten kann. Als Praktiker kenne ich die Aufgaben und Herausforderungen im Bereich Lohn und Gehalt. Täglich sehe ich in Unternehmen motivierte Mitarbeiter, die einen guten Job machen. Allerdings fehlt es einigen am nötigen Hintergrundwissen oder an Sicherheit im Umgang mit Themen.

Meine Co-Autorin und ich wollen mit dem „Praxishandbuch für Lohnabrechnungen“ genau diese Lücke füllen, nämlich ohne viel Drumherum die Dinge auf den Punkt bringen, damit du in der Praxis schnell die richtige Antwort findest. Denn schwierig ist das Thema Lohn und Gehalt nicht. Es ist umfangreich und spannend – aber es ist auch immer wieder eine Herausforderung.

Ich wünsche dir viel Erfolg mit diesem Buch und dass du genauso viel Freude an diesem Thema hast wie ich.

Syke, im Januar 2022

Markus Stier

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	V
Inhaltsverzeichnis	VII
I. Grundlagen	1
1. Arbeitnehmereigenschaft	2
2. Arbeitslohn und Arbeitsentgelt	4
3. Mandanten einrichten und Mitarbeiter anlegen	4
4. Sofortmeldepflicht	5
4.1 Allgemeines	5
4.2 Baugewerbe	6
4.3 Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe	9
4.4 Transportgewerbe	11
4.5 Schaustellergewerbe	13
4.6 Unternehmen der Forstwirtschaft	14
4.7 Gebäudereinigungsgewerbe	14
4.8 Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen	16
4.9 Fleischwirtschaft	16
5. Lohnsteuer	17
6. Lohnzahlungs- und Lohnabrechnungszeitraum	17
7. Zuflussprinzip	18
8. Steuerklassen	18
8.1 Wahl	19
8.2 Faktorverfahren	20
9. Steuerliche Freibeträge	21
9.1 Individuelle Freibeträge	21
9.2 Hinzurechnungsbeträge	22
9.3 Altersentlastungsbetrag	23
9.4 Versorgungsfreibetrag	23
10. Pauschalierung von Arbeitslohn	25
11. Kirchensteuer	26
11.1 Kinderfreibetrag	28
11.2 Kappung	30
11.3 Unterschiedliche Konfessionen	30
11.4 Betriebsstättenprinzip	31
11.5 Pauschalierung	31

12.	Solidaritätszuschlag	35
12.1	Freigrenze	36
12.2	Milderungszone	38
12.3	Pauschalierung der Lohnsteuer	38
12.4	Anmeldung und Aufzeichnung	38
13.	Progressionsvorbehalt	39
14.	Pfändung	40

II. Sozialversicherung **43**

1.	Halbteilungsgrundsatz	44
2.	Arbeitsentgelt	45
3.	Gesetzliche Krankenversicherung	45
4.	Private Krankenversicherung	48
5.	Jahresarbeitsentgeltgrenzen	48
5.1	Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt	49
5.2	Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze	51
5.3	Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze	51
6.	Zuschuss des Arbeitgebers zur Krankenversicherung	52
6.1	Privat krankenversicherte Arbeitnehmer	53
6.2	Freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer	54
7.	Pflegeversicherung	54
7.1	Elterneigenschaft	55
7.2	Privat/freiwillig versicherte Arbeitnehmer	59
8.	Rentenversicherung	59
9.	Arbeitslosenversicherung	61
10.	Unfallversicherung	61
11.	Insolvenzgeldumlage	62
12.	Umlageverfahren	62
12.1	Erstattung	64
12.2	Mutterschutzaufwendungen/U2-Verfahren	65
12.3	Antrag auf Erstattung	65
13.	Künstlersozialkasse	67
13.1	Prüfverfahren der KSK-Pflicht	67
13.2	Gelegentliche Auftragsvergabe	68
13.3	Beitragspflichtiges Entgelt	68

III. Abgabetermine und Zahlungsfristen **70**

1.	Zahlung der Lohnsteuer	70
2.	Abgabefrist für die Lohnsteuer-Anmeldung	70

3.	Beitragszahlung an die Krankenkassen	73
4.	Beitragsnachweis	73
IV.	Meldung zur Sozialversicherung/DEÜV	75
1.	Meldefristen	76
2.	Jahresmeldung für die Unfallversicherung	77
V.	Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale	79
VI.	Eintritt eines Arbeitnehmers	80
1.	Lohnsteuerabzugsmerkmale	80
2.	Krankenkasse	81
3.	Tätigkeitsschlüssel	83
VII.	Aufbau der Lohnabrechnung	84
VIII.	Teillohnzahlungen	86
1.	Berechnungsmethoden	86
2.	Anteilige Lohnsteuer	87
3.	Anteilige Sozialversicherungsbeiträge	88
IX.	Abwesenheitszeiten	89
1.	Krankheit und Kur	89
1.1	Mehrfacherkrankung	90
1.2	Neue Erkrankung	91
1.3	Krankengeldbezug	91
1.4	Wartezeit für Entgeltfortzahlung	92
1.5	Berechnung der Entgeltfortzahlung	92
2.	Erholungsurlaub	93
2.1	Berechnung des Urlaubsentgelts	96
2.2	Urlaubsabgeltung	97
3.	Feiertage	97
3.1	Zusammentreffen von Feiertagen	101
3.2	Höhe des Entgelts an Feiertagen	101
4.	Mutterschutz	102
4.1	Beschäftigungsverbote	102
4.2	Mutterschutzlohn	103
4.3	Mutterschaftsgeld	104

5.	Elternzeit	106
5.1	Dauer der Elternzeit	106
5.2	Kündigungsschutz	108
5.3	Antragsfristen	108
5.4	Beendigung der Elternzeit	108
6.	Elterngeld	109
6.1	Anspruchsvoraussetzungen	109
6.2	Höhe des Elterngeldes	109
7.	Pflegezeiten	112
7.1	Naher Angehöriger	113
7.2	Kurzzeitige Freistellung	113
7.3	Pflegezeit	116
7.4	Familienpflegezeit	118
7.5	Darlehen als Lohnersatzleistung	119
7.6	Urlaubsanspruch während der Freistellung	119
7.7	Kündigungsschutz	120
7.8	Pflegezeit und Familienpflegezeit	120
8.	Beitragspflicht während des Bezugs von Sozialleistungen	120
8.1	Nettoarbeitsentgelt	121
8.2	Beitragspflichtige Einnahmen	122

X. Besondere Abrechnungsgruppen **123**

1.	Geringfügig Beschäftigte	123
1.1	Steuerabzug	126
1.2	Sozialversicherung	126
1.3	Zusammenrechnung der Beschäftigungen	131
1.4	Geringfügig Beschäftigte mit Beginn vor dem 1.1.2013	132
1.5	Beschäftigung im Privathaushalt	136
2.	Kurzfristig Beschäftigte	136
2.1	Zeitgrenzen	137
2.2	Steuerabzug	138
2.3	Sozialversicherung	138
3.	Auszubildende	138
3.1	Steuerabzug	140
3.2	Sozialversicherung	140
4.	Schüler	140
4.1	Steuerabzug	141
4.2	Sozialversicherung	141
5.	Studenten	141
5.1	Steuerabzug	141
5.2	Sozialversicherung	142

6.	Praktikanten	143
6.1	Steuerabzug	143
6.2	Sozialversicherung	143
7.	Rentner	144
7.1	Steuerabzug	144
7.2	Sozialversicherung	144
8.	Geschäftsführer	146
8.1	Beiträge bei Geschäftsführern	146
8.2	Meldepflicht	146
8.3	Lohnsteuer	147
9.	Übergangsbereich	147
9.1	Beiträge innerhalb des Übergangsbereichs	147
10.	Der gesetzliche Mindestlohn	150
10.1	Personengruppen	150
10.2	Aufzeichnungspflichten	152
10.3	Haftung bei Dienst- oder Werkdienstleistungen	153
10.4	Berechnung	154
10.5	Anpassung	155
10.6	Mindestlohnkommission (§§ 4 ff. MiLoG)	156
10.7	Ordnungswidrigkeiten (§ 21 MiLoG)	157
XI.	Grundlage für die Bruttolohnabrechnung	158
1.	Arbeitszeit	158
2.	Zulagen und Zuschläge	159
3.	Vermögenswirksame Leistungen	162
4.	Einmalzahlungen/sonstige Bezüge	162
5.	Akkordlohn	164
5.1	Voraussetzungen für Akkordlohn	164
5.2	Akkordrichtsatz	165
5.3	Zeitakkord	165
5.4	Stückakkord	165
XII.	Sachbezüge	167
1.	Steuerliche Behandlung	167
2.	Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung	169
3.	Arten von Sachbezügen	169
3.1	Firmenwagen	169
3.2	Förderung der Elektromobilität	182
3.3	Jobticket	183
3.4	Unterkunft	188

3.5	Verpflegung	189
3.6	Personalrabatte	190
3.7	Warengutscheine	191
3.8	Arbeitgeberdarlehen	193
3.9	Telefon- und Computernutzung	199
3.10	Kindergartenzuschüsse	200
3.11	Betriebsveranstaltung	201
3.12	Fort- und Weiterbildungskosten	202
3.13	Gesundheitsförderung	207
3.14	Nettolohnoptimierung	212
3.15	Reisekosten	218
3.16	Doppelte Haushaltsführung	233
XIII. Die betriebliche Altersversorgung		235
1.	Anspruch	235
2.	Formen	236
2.1	Pensionszusage	236
2.2	Unterstützungskasse	237
2.3	Pensionsfonds	237
2.4	Pensionskassen	238
2.5	Direktversicherung	238
2.6	BAV-Förderbetrag	239
2.7	Sozialpartnermodell	243
3.	Entgeltumwandlung	244
XIV. Austritt eines Arbeitnehmers		247
XV. Jahresabschlussarbeiten		250
1.	Lohnsteuerjahresausgleich	250
2.	DEÜV-Jahresmeldung	251
3.	Lohnkonto	251
4.	Lohnsteuerbescheinigung	251
XVI. Checklisten & Übersichten		253
1.	Die wichtigsten Aufgaben für den Jahreswechsel	253
2.	Praxis-Checkliste zur Erstellung der laufenden Lohnbuchhaltung	256
3.	Praxis-Checkliste: Prüfung der Deutschen Rentenversicherung	264

4.	Praxis-Checkliste zur Neuanlage Mandant	266
5.	Übersichten	270
6.	Muster	278
XVII. Musteraufgaben und Lösungen		307

	Stichwortverzeichnis	331
--	----------------------	-----

I. Grundlagen

Mandanten können in vielfältigster Form als Arbeitgeber auftreten. Dabei sind nicht nur Unternehmen Arbeitgeber, auch in privaten Haushalten werden Arbeitnehmer beschäftigt. Grundlage für ein Arbeitsverhältnis ist in den meisten Fällen ein schriftlicher **Arbeitsvertrag**. Arbeitsverträge i. S. des § 611 BGB sind sog. Dienstverträge. Mit Wirkung zum 1.4.2017 regelt zusätzlich der § 611a BGB den Begriff des Arbeitnehmers und das Vorliegen eines Arbeitsvertrags. Beide Vertragsparteien verpflichten sich auf den zugesagten Dienst.

Für einen Arbeitsvertrag besteht **Formfreiheit**. Allerdings werden in den meisten Fällen Arbeitsverträge schriftlich abgefasst, obwohl dies gesetzlich nicht vorgeschrieben ist. Eine Ausnahme stellt hier das befristete Beschäftigungsverhältnis dar, welches immer schriftlich vereinbart werden muss. Wird bei einem Mandanten ein Arbeitnehmer befristet beschäftigt, muss der Mandant daher mit dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag abschließen. Beachte bitte auch, dass ein Ausbildungsverhältnis immer ein besonderes Arbeitsverhältnis ist, das zudem auch in seiner Dauer befristet ist. Daher muss auch ein **Ausbildungsvertrag** immer schriftlich vereinbart werden. Zum Teil müssen auch noch die Erziehungsberechtigten diesen Vertrag unterschreiben, nämlich dann, wenn der Auszubildende noch nicht volljährig ist. In allen anderen Fällen sieht das Gesetz keine Verpflichtung für einen schriftlichen Arbeitsvertrag vor. Denn bereits durch einen Handschlag kann ein Arbeitsverhältnis begründet werden. Oder auch das reine Handeln kann zu einem Arbeitsverhältnis führen. Gesetzlich besteht jedoch eine Verpflichtung über den **Nachweis** der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen. Im Nachweisgesetz (NachwG) ist vorgeschrieben, dass der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Bedingungen schriftlich niederzulegen hat. § 2 NachwG nennt alle Angaben, die in der Niederschrift mindestens zu nennen sind. Bevor du einen Arbeitnehmer im Lohnprogramm neu einrichtest, solltest du unbedingt auf die Übersendung des Arbeitsvertrags (Kopie reicht aus) bestehen.

Mandanten mit wenigen Arbeitnehmern haben häufig keine eigenen Arbeitsverträge. Daher wird auch in deinem Steuerbüro ein **Mustervertrag** für Mandanten vorhanden sein, den du deinen Mandanten zur Verfügung stellen kannst. Häufig dient dieser Mustervertrag als Vorlage für die Mandanten und kann von diesen individuell angepasst werden.

TIPP

Ein Grundmuster eines Arbeitsvertrags findest du auch in der NWB Datenbank unter NWB WAAAB-05383.

TIPP

Für die Praxis empfiehlt sich immer der schriftliche Arbeitsvertrag. Befristete Arbeitsverträge und Ausbildungsverträge bedürfen grds. der Schriftform.

Bei der Beurteilung, ob ein Arbeits- oder Dienstverhältnis vorliegt, ist zu prüfen, dass **keine freiberufliche oder selbständige Tätigkeit** vorliegt. Diese Entscheidung ist bereits wichtig, denn bei einem Arbeitnehmer im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses bestehen für den Arbeitgeber besondere Verpflichtungen, wie z. B. der ordnungsgemäße Steuerabzug und das Berechnen der Sozialversicherungsbeiträge und deren Beitragsteilung. § 611 BGB führt dazu aus: „Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Gegenstand des Dienstvertrags können Dienste jeder Art sein.“

Ein Arbeitsverhältnis besteht, wenn der Arbeitnehmer weisungsgebunden in die Organisation des Betriebs eingegliedert ist. Folgende Kriterien sprechen für eine solche Eingliederung:

- ▶ persönliche Abhängigkeit,
- ▶ wirtschaftliche Abhängigkeit,
- ▶ ein Arbeitsplatz, der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird,
- ▶ Anspruch auf Urlaub bei Fortzahlung der Vergütung,
- ▶ Fortzahlung der Vergütung bei Krankheit,
- ▶ Einbeziehung in den Betrieb,
- ▶ Erhalt von Sozialleistungen aus dem Betrieb,
- ▶ Weisungsgebundenheit.

Die aus dem Vertrag vereinbarte **Vergütung** verpflichtet den Arbeitgeber zur Erstellung der Abrechnung und zur Ermittlung der **gesetzlichen Abzüge**. Neben den vertraglichen Vergütungsvereinbarungen können auch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen die Höhe des Entgeltanspruchs regeln. Es ist daher immer wichtig zu prüfen, ob dein Mandant einem Tarifvertrag unterliegt.

HINWEIS

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales veröffentlicht auf seiner Internetseite (www.bmas.de) regelmäßig ein aktualisiertes Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge. Außerdem erfolgt die Bekanntmachung im Bundesanzeiger (www.bundesanzeiger.de).

Mit dem Gesetz zur Änderung der Arbeitnehmerüberlassung und anderer Gesetze hat der Gesetzgeber auch Änderungen im Bereich des Arbeitsvertrags beschlossen. Zur besseren Abgrenzung zwischen einem Arbeits- und einem Werkvertrag ergänzte der Gesetzgeber im Jahr 2017 § 611a BGB und nennt darin die Voraussetzungen für das Vorliegen der Arbeitnehmereigenschaft.

§ 611a BGB – Arbeitnehmer: Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann; der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

Die Kriterien des § 611a BGB sind **Indiz für eine nichtselbständige Tätigkeit** und somit der Beschäftigung als Arbeitnehmer.

1. Arbeitnehmereigenschaft

Vor dem Beginn einer Beschäftigung ist daher unbedingt zu prüfen, ob arbeitsrechtlich ein **Arbeits- oder Dienstverhältnis** vorliegt oder ob es sich um eine **freiberufliche bzw. selbständige Tätigkeit** handelt (siehe vorgenannten Punkt).

Nur für nichtselbständige Arbeitnehmer muss der Mandant die **Entgeltabrechnung** erstellen und ist verpflichtet, die gesetzlichen Abzüge zu ermitteln. Im Gegensatz dazu sind für Selbständige und Freiberufler keine Entgeltabrechnungen zu erstellen, weil diese selbst die Verantwortung für die korrekte Abführung der Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge tragen.

Eine weitere Überprüfung muss bei der Beschäftigung von Familienangehörigen durchgeführt werden. Hier handelt es sich nur um ein „richtiges“ Arbeitsverhältnis, wenn die Beschäftigung einem Fremdvergleich standhält, also der Familienangehörige wie ein fremder Dritter in den Betrieb eingegliedert ist.

TIPP

Bei der Einstellung eines Familienangehörigen sollte ein Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung vorgenommen werden, um den sozialversicherungsrechtlichen Status überprüfen zu lassen. Dazu muss zusammen mit der Anmeldung das entsprechende Statuskennzeichen für die DEÜV gesetzt werden.

Scheinselbständigkeit

Eine Scheinselbständigkeit liegt dann vor, wenn Personen formell als Selbständige oder freie Mitarbeiter bezeichnet werden, in der tatsächlichen Gestaltung ihrer Tätigkeit allerdings ihre Leistungen als abhängig beschäftigte Arbeitnehmer erbringen. Auftraggeber und Auftragnehmer können auch in diesem Fall bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung ein Statusfeststellungsverfahren beantragen, um Sicherheit zu erhalten.

Für die Beurteilung ist eine wertende Gesamtschau vorzunehmen. Indizien für eine Scheinselbständigkeit und damit für eine abhängige Beschäftigung sind:

Weisungsgebundenheit:

- ▶ örtlich (die Tätigkeit muss an einem vorgegebenen Ort verrichtet werden, z. B. den Betriebsräumen),
- ▶ fachlich (der Inhalt der Arbeitsleistung wird bestimmt, weitere Aufgaben werden übertragen),
- ▶ zeitlich (strenge zeitliche Vorgaben, Aufnahme in einen Dienstplan),
- ▶ angebotene Aufträge müssen angenommen werden.

Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation:

- ▶ Einbindung in die Arbeitsabläufe des Unternehmens,
- ▶ enge Zusammenarbeit mit anderen Arbeitnehmern,
- ▶ Nutzung der Arbeitsmittel des Unternehmens.

Leistungserbringung nur in eigener Person:

- ▶ Der Auftragnehmer ist verpflichtet, die Leistung persönlich zu erbringen,
- ▶ keine eigenen Arbeitnehmer.

Fehlendes unternehmerisches Auftreten am Markt:

- ▶ Internetseite,
- ▶ Werbung.

Der Auftragnehmer war vorher als Arbeitnehmer beschäftigt.

TIPP

Anhand der (fortlaufenden) Rechnungsnummern kann in der Buchhaltung geprüft werden, ob seitens der formell als selbständig beschäftigten Person Rechnungen ausschließlich an meinen Mandanten geschrieben werden und er somit faktisch für keinen anderen Auftraggeber tätig wird. Dies spricht für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung.

2. Arbeitslohn und Arbeitsentgelt

Im Einkommensteuergesetz definiert § 8 Abs. 1 EStG „Einnahmen sind alle Güter, die in Geld oder Geldeswert bestehen und dem Steuerpflichtigen im Rahmen einer der Einkunftsarten des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 bis 7 zufließen“. Die Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit sind in § 19 EStG näher erläutert. Darin heißt es: „Zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit gehören (1.) Gehälter, Löhne, Gratifikationen, Tantiemen und andere Bezüge und Vorteile für eine Beschäftigung im öffentlichen oder privaten Dienst.“ Im steuerlichen Bereich sprechen wir vom **Arbeitslohn** als Einnahmen, die einem Arbeitnehmer aus einem gegenwärtigen oder früheren Dienstverhältnis zufließen. Einnahmen sind nicht nur Geld, sondern auch Sachbezüge und geldwerte Vorteile. Grundsätzlich unterliegt Arbeitslohn im steuerrechtlichen Sinne der Lohnsteuer. Bestimmte Einnahmen sind jedoch **steuerfrei**. Dazu zählen z. B. Beitragsleistungen zur betrieblichen Altersversorgung und Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.

Der Begriff **Arbeitsentgelt** wird im Bereich der Sozialversicherung verwendet. Zum Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV gehören alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar oder im Zusammenhang mit der Beschäftigung erzielt werden.

3. Mandanten einrichten und Mitarbeiter anlegen

Erhält euer Steuerbüro ein neues Mandat, ist das häufig auch mit der Übernahme der Lohnbuchhaltung verbunden. Am Anfang musst du herausfinden, um welche **Art Arbeitnehmer** es sich handelt und welche Besonderheiten zu beachten sind bzw. um welche **Branche** es sich bei dem Mandanten handelt (relevant z. B. bei Baulohn-Branchen). Manchmal bekommst du aber auch ein neues Mandat auf den Schreibtisch, weil sich jemand gerade selbständig gemacht hat und die ersten eigenen Arbeitnehmer beschäftigt. In allen Fällen ist der Beginn immer mit einer Vielzahl von Aufgaben verbunden. Häufig müssen die Daten eines bestehenden Mandats von einem anderen Steuerberater und ggf. aus einem anderen Entgeltabrechnungsprogramm übernommen werden. Bei komplett neuen Mandaten muss zuerst der Mandant, also sein Unternehmen, im Lohnprogramm eingerichtet werden, bevor du mit den einzelnen Arbeitnehmern beginnen kannst. Viele Programme unterstützen dich beim Einrichten von Mandanten und Arbeitnehmern mit speziellen Masken, die im Rahmen von Abfragen Schritt für Schritt durch das Programm führen.

Beim **Anlegen von neuen Arbeitnehmern** unterstützt dich zudem ein **Personalfragebogen**. Wie die meisten Steuerberater wird auch dein Büro einen solchen Personalfragebogen verwenden. Eine Vielzahl der Angaben erscheint einigen als überflüssig, aber ein **Entgeltabrechnungsprogramm** braucht diese ganzen Informationen, um am Ende eine richtige Entgeltabrechnung er-

stellen zu können. Außerdem müssen viele gesetzliche Vorgaben berücksichtigt werden, und auch hier ist ein Personalfragebogen hilfreich.

TIPP

Als Beispiel haben wir dir in Kapitel XVI. Checklisten & Übersichten den Muster-Personalfragebogen der Steuerberatergesellschaft TKP beigelegt, der zeigt, wie die wichtigen persönlichen Angaben des Arbeitnehmers darin abgefragt und durch die Unterschrift des Arbeitnehmers bestätigt werden. Alternativ gibt es auch die Möglichkeit, einen digitalen Fragebogen zu verwenden. Die TKP nutzt einen digitalen Personalfragebogen. Dabei legt der Arbeitgeber seinen neuen Arbeitnehmer an und dieser erhält dann einen Link zur Ergänzung seiner persönlichen Daten. Hier müssen alle Pflichtfelder, wie z.B. das für die Sozialversicherungsnummer, ausgefüllt werden. Die Personaldaten liegen somit immer vollständig vor. Anschließend können die Daten in das Lohnprogramm importiert werden.

Zusammenfassend beinhaltet ein Personalfragebogen u. a. folgende Angaben:

- ▶ persönliche Angaben des Arbeitnehmers (Name, Anschrift, Geburtsdatum etc.),
- ▶ Bankverbindung,
- ▶ Angaben zur Behinderung (freiwillig),
- ▶ Vorarbeitgeber,
- ▶ Informationen zur Vorbeschäftigung,
- ▶ Angaben zur Beschäftigung (Eintritt, Tätigkeit, Mehrfachbeschäftigung etc.),
- ▶ Arbeitszeit und Urlaubsanspruch,
- ▶ Angaben zur Befristung,
- ▶ Steueridentifikationsnummer,
- ▶ Angaben zum Haupt- oder Nebenarbeitgeber,
- ▶ Sozialversicherungsnummer,
- ▶ Krankenversicherung,
- ▶ Elterneigenschaft,
- ▶ Entlohnung und Einmalzahlungen,
- ▶ vermögenswirksame Leistungen und betriebliche Altersversorgung,
- ▶ Angaben zu wichtigen Arbeitspapieren
- ▶ usw.

Zu **Beginn einer Beschäftigung** solltest du unbedingt darauf achten, dass alle für die Beschäftigung wichtigen Arbeitspapiere und Nachweise vorliegen. Nur so kannst du sicherstellen, dass alle Angaben richtig sind und du für die Dokumentationszwecke alle Voraussetzungen erfüllst.

4. Sofortmeldepflicht

4.1 Allgemeines

Bei der Einrichtung eines neuen Mandanten muss außerdem überprüft werden, ob das Unternehmen zur Abgabe einer Sofortmeldung verpflichtet ist. In diesem Fall muss für die Arbeitnehmer spätestens bei Aufnahme der Beschäftigung eine SV-Meldung mit dem Meldegrund 20 an die Datenstelle der Rentenversicherung abgesetzt werden. Hierbei handelt es sich um eine ge-

sonderte Meldung, die nicht die Anmeldung wegen Beschäftigungsbeginn (Meldegrund 10) ersetzt.

Die Sofortmeldepflicht gilt für Unternehmen, die in Wirtschaftsbereichen tätig sind, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung unterstellt wird. Die Arbeitnehmer sind außerdem verpflichtet, während der Beschäftigung ihren Personalausweis mitzuführen. Der Arbeitgeber muss schriftlich hierüber informieren und einen unterschriebenen Nachweis über diese Belehrung zu den Lohnunterlagen nehmen. Bei Verstößen gegen die Vorlagen drohen sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer hohe Bußgelder. Die gesetzliche Grundlage bildet das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (SchwarzArbG).

§ 2a Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren (SchwarzArbG)

„(1) Bei der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen sind die in folgenden Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen tätigen Personen verpflichtet, ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen:

1. im Baugewerbe,
2. im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
3. im Personenbeförderungsgewerbe,
4. im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
5. im Schaustellergewerbe,
6. bei Unternehmen der Forstwirtschaft,
7. im Gebäudereinigungsgewerbe,
8. bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
9. in der Fleischwirtschaft,
10. im Prostitutionsgewerbe,
11. im Wach- und Sicherheitsgewerbe.

(2) Der Arbeitgeber hat jeden und jede seiner Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nachweislich und schriftlich auf die Pflicht nach Absatz 1 hinzuweisen, diesen Hinweis für die Dauer der Erbringung der Dienst- oder Werkleistungen aufzubewahren und auf Verlangen bei den Prüfungen nach § 2 Abs. 1 vorzulegen.“

Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat eine Anlage veröffentlicht,¹ aus der sich ergibt, welche Betriebe der Pflicht zur Abgabe einer Sofortmeldung unterliegen:

4.2 Baugewerbe

Der Begriff des Baugewerbes ist umfassend zu verstehen und erfasst auch das Ausbau- und Baunebengewerbe sowie den Garten- und Landschaftsbau. Auf die Anwendung der Tarifverträ-

¹ Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund, www.deutsche-rentenversicherung.de, Rubrik Meldungen nach der DEÜV, Sofortmeldung.

ge für das Baugewerbe oder die unfallversicherungsrechtliche Zuordnung der Betriebe kommt es nicht an. Betriebe des Baugewerbes sind solche, die folgende Arbeiten verrichten bzw. folgende Gewerbe und Handwerksbereiche, und zwar auch dann, wenn die Arbeiten an ortsfesten, auf Dauer eingerichteten Betriebsstätten erfolgen.²

- ▶ Abdichtungsarbeiten gegen Feuchtigkeit,
- ▶ Aptierungs- und Drainierungsarbeiten, wie z. B. das Entwässern von Grundstücken und urban zu machenden Bodenflächen einschließlich der Grabenräumungs- und Faschinierungsarbeiten, des Verlegens von Drainagerohrleitungen sowie des Herstellens von Vorflut- und Schleusenanlagen,
- ▶ Asbestsanierungsarbeiten an Bauwerken und Bauwerkteilen,
- ▶ Bautrocknungsarbeiten; das sind Arbeiten, die unter Einwirkung auf das Gefüge des Mauerwerks der Entfeuchtung dienen, auch unter Verwendung von Kunststoffen oder chemischen Mitteln sowie durch Einbau von Kondensatoren,
- ▶ Bauten- und Eisenschutzgewerbe,
- ▶ Beton- und Stahlbetonarbeiten einschließlich Betonschutz- und Betonsanierungsarbeiten sowie Armierungsarbeiten; nicht erfasst wird das Herstellen von Betonfertigteilen in massiven, ortsfesten und auf Dauer eingerichteten Arbeitsstätten nach Art stationärer Betriebe,
- ▶ Beton- und Terrazzowaren herstellendes Gewerbe,
- ▶ Bohrarbeiten,
- ▶ Brunnenbauarbeiten,
- ▶ Chemische Bodenverfestigungen,
- ▶ Dachdeckerhandwerk,
- ▶ Dämm-(Isolier-)arbeiten; das sind z. B. Wärme-, Kälte-, Schallschutz-, Schallschluck-, Schallverbesserungs-, Schallveredelungsarbeiten einschl. Anbringen von Unterkonstruktionen sowie technischen Dämm-(Isolier-)arbeiten, insbesondere an technischen Anlagen und auf Land-, Luft- und Wasserfahrzeugen,
- ▶ Erdbewegungsarbeiten; das sind z. B. Wegebau-, Meliorations-, Landgewinnungs-, Deichbauarbeiten, Wildbach- und Lawinerverbau, Sportanlagenbau sowie Errichtung von Schallschutzwällen und Seitenbefestigungen an Verkehrswegen,
- ▶ Estricharbeiten; das sind z. B. Arbeiten unter Verwendung von Zement, Asphalt, Anhydrit, Magnesit, Gips, Kunststoffen oder ähnlichen Stoffen,
- ▶ Fassadenbauarbeiten,
- ▶ Fassadenreinigung, Sandstrahlarbeiten,
- ▶ Fertigbauarbeiten; d. h. Einbauen oder Zusammenfügen von Fertigbauteilen zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken sowie ferner das Herstellen von Fertigbauteilen; nicht erfasst wird das Herstellen von Betonfertigteilen und Holzfertigteilen zum Zwecke des Errichtens von Holzfertigbauwerken in massiven, ortsfesten und auf Dauer eingerichteten Arbeitsstätten nach Art stationärer Betriebe,
- ▶ Feuerungs- und Ofenbauarbeiten,

² Vgl. Baubetriebe-Verordnung v. 28.10.1980, BStBl I S. 2033.

- ▶ Fliesen-, Platten- und Mosaik-Ansetz- und Verlegearbeiten,
- ▶ Fugarbeiten an Bauwerken, insbesondere Verfugung von Verblendmauerwerk und von Anschlüssen zwischen Einbauteilen und Mauerwerk sowie dauerelastische und dauerplastische Verfugungen aller Art,
- ▶ Fußboden- und Parkettlegerie,
- ▶ Gerüstbau (Holz- und Stahlrohr),
- ▶ Glaserhandwerk,
- ▶ Glasstahlbetonarbeiten sowie Vermauern und Verlegen von Glasbausteinen,
- ▶ Gleisbauarbeiten,
- ▶ Herstellen von nicht lagerfähigen Baustoffen, wie z. B. Beton- und Mörtelmischungen (Transportbeton und Fertigmörtel),
- ▶ Hochbauarbeiten,
- ▶ Holzschutzarbeiten an Bauteilen,
- ▶ Installationsgewerbe; insbesondere Klempnerei, Klimaanlagebau, Gas-, Wasser-, Heizungs-, Lüftungs- und Elektroinstallation sowie Blitzschutz- und Erdungsanlagenbau,
- ▶ Kanalbau-(Sielbau-)arbeiten,
- ▶ Maler- und Lackiererhandwerk,
- ▶ Maurerarbeiten,
- ▶ Natur- und Kunststein be- und verarbeitendes Gewerbe und Steinmetzhandwerk,
- ▶ Nassbaggerei,
- ▶ Kachelofen- und Luftheizungsbau,
- ▶ Rammarbeiten,
- ▶ Rohrleitungsbau-, Rohrleitungstiefbau-, Kabelleitungstiefbauarbeiten und Bodendurchpressungen,
- ▶ Säurebauindustrie,
- ▶ Schachtbau- und Tunnelbauarbeiten,
- ▶ Schalungsarbeiten,
- ▶ Schornsteinbauarbeiten,
- ▶ Schreinerhandwerk sowie holzbe- und holzverarbeitende Industrie einschließlich Holzfertigbauindustrie; nicht erfasst wird das Herstellen von Holzfertigteilen zum Zwecke des Errichtens von Holzfertigbauwerken in massiven ortsfesten und auf Dauer eingerichteten Arbeitsstätten nach Art stationärer Betriebe,
- ▶ Spreng-, Abbruch- und Enttrümmerungsarbeiten,
- ▶ Stahl-, Eisen-, Metall- und Leichtmetallbau sowie Fahrleitungs-, Freileitungs-, Ortsnetz- und Kabelbau,
- ▶ Stahlbiege- und Stahlflechtarbeiten,
- ▶ Stakerarbeiten,
- ▶ Steinmetzarbeiten,
- ▶ Straßenbauarbeiten; das sind z. B. Stein-, Asphalt-, Beton-, Schwarzstraßenbauarbeiten,

- ▶ Pflasterarbeiten aller Art, Fahrbahnmarkierungsarbeiten sowie ferner Herstellen und Aufbereiten des Mischguts,
- ▶ Straßenwalzarbeiten,
- ▶ Stuck-, Putz-, Gips- und Rabetarbeiten einschließlich des Anbringens von Unterkonstruktionen und Putzträgern,
- ▶ Terrazzoarbeiten,
- ▶ Tiefbauarbeiten,
- ▶ Trocken- und Montagebauarbeiten; z. B. Wand- und Deckeneinbau und -verkleidungen einschließlich des Anbringens von Unterkonstruktionen und Putzträgern,
- ▶ Verlegen von Bodenbelägen,
- ▶ Vermieten von Baumaschinen einschließlich Betonentladegeräten mit Bedienungspersonal,
- ▶ Wärmedämmverbundsystemarbeiten,
- ▶ Wasserwerksbauarbeiten, Wasserhaltungsarbeiten, Wasserbauarbeiten (z. B. Wasserstraßenbau, Wasserbeckenbau, Schleusenanlagenbau),
- ▶ Zimmererarbeiten und Holzbauarbeiten, die im Rahmen des Zimmerergewerbes ausgeführt werden,
- ▶ Aufstellen von Bauaufzügen.

Betriebe des Baugewerbes sind ferner die Betriebe des Garten- und Landschaftsbaus, soweit sie auf dem Markt gewerblich eine der nachfolgend aufgeführten Arbeiten anbieten:

- ▶ Erstellung von Garten-, Park- und Grünanlagen, Sport- und Spielplätzen sowie Friedhofsanlagen,
- ▶ Erstellung der gesamten Außenanlagen im Wohnungsbau, bei öffentlichen Bauvorhaben, insbesondere an Schulen, Krankenhäusern, Schwimmbädern,
- ▶ Straßen-, Autobahn-, Eisenbahn-Anlagen, Flugplätzen, Kasernen,
- ▶ Deich-, Hang-, Halden- und Böschungsverbau einschließlich Faschinenbau,
- ▶ ingenieurbioologische Arbeiten aller Art,
- ▶ Schutzpflanzungen aller Art,
- ▶ Drainierungsarbeiten,
- ▶ Meliorationsarbeiten,
- ▶ Landgewinnungs- und Rekultivierungsarbeiten.

4.3 Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe³

Der Begriff des Gaststättengewerbes ist in § 1 des Gaststättengesetzes definiert. Danach betreibt ein Gaststättengewerbe, „wer im stehenden Gewerbe

- ▶ Getränke zum Verzehr an Ort und Stelle verabreicht (Schankwirtschaft) oder
- ▶ zubereitete Speisen zum Verzehr an Ort und Stelle verabreicht (Speisewirtschaft)
- ▶ wenn der Betrieb jedermann oder bestimmten Personen zugänglich ist.

³ Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund.

Ein Gaststättenbetrieb betreibt ferner, wer als selbständiger Gewerbetreibender im Reisegewerbe von einer für die Dauer der Veranstaltung ortsfesten Betriebsstätte aus Getränke oder zubereiteter Speisen zum Verzehr an Ort und Stelle verabreicht, wenn der Betrieb jedermann oder bestimmten Personenkreisen zugänglich ist.“

Hierzu gehören:

- ▶ Hotels,
- ▶ Hotels garnis,
- ▶ Motels,
- ▶ Gasthöfe,
- ▶ Pensionen,
- ▶ Schlaf- und Speisewagenbetriebe,
- ▶ Jugendherbergen und Hütten.

Für Jugendherbergen in der Trägerschaft der DJH Landesverbände gilt: Gesellschaften, Vereine und Stiftungen handeln dann nicht gewerbsmäßig und fallen somit nicht unter den Begriff des Gaststätten- und Beherbergungsgewerbes, wenn diese gemeinnützige oder mildtätige Zwecke i. S. der §§ 52 ff. AO verfolgen und dies von der zuständigen Finanzbehörde anerkannt ist.

- ▶ Campingplätze,
- ▶ Erholungs-, Ferien- und Schulungsheime mit Ausnahme der betrieblichen Einrichtungen sowie Kur- und Rehabilitationseinrichtungen mit Ausnahme der Einrichtungen von Sozialversicherungsträgern und Gebietskörperschaften,
- ▶ Ferienzentren,
- ▶ Ferienhäuser und Ferienwohnungen,
- ▶ Gaststätten,
- ▶ Restaurants mit Bedienung,
- ▶ Restaurants mit Selbstbedienung,
- ▶ Autobahnraststätten,
- ▶ Cafés.

Für Cafés und Konditoreien gilt: Die Sofortmeldepflicht erstreckt sich auf alle Beschäftigten dieser Betriebe, gleichgültig, ob sie als Servierer/in, Verkäufer/in, Backstubenmitarbeiter/in, Lohnbuchhalter/in oder anderweitig im Betrieb beschäftigt sind. Es kommt auch nicht darauf an, wie lange die Beschäftigten im Café oder in einer Konditorei, die Getränke und Speisen zum Verzehr an Ort und Stelle verabreichen, tätig sind.

- ▶ Eisdielen einschließlich mobiler Einrichtungen,
- ▶ Imbisshallen einschließlich mobiler Einrichtungen,
- ▶ Schankwirtschaften,
- ▶ Bars und Vergnügenslokale,
- ▶ Diskotheken und Tanzlokale,
- ▶ Kantinen,
- ▶ Caterer,
- ▶ Party-, Pizza-Services.

4.4 Transportgewerbe⁴

Hierzu zählen:

► Eisenbahnen

Nach Art. 2 des Gesetzes zur Neuordnung des Eisenbahnwesens (Eisenbahnneuordnungsgesetz – ENeuOG) i.V.m. Art. 10 Abs. 1 ENeuOG besteht seit dem 1.1.2004 die Deutsche Bahn Aktiengesellschaft (DB). Für Beschäftigte der Deutschen Bahn AG besteht die Verpflichtung zur Abgabe einer Sofortmeldung.

► Personenbeförderung im Linien- und Gelegenheitsverkehr zu Land:

- Personenbeförderung im Omnibusverkehr,
- Personenbeförderung mit Stadtschnellbahnen und Straßenbahnen.

Gemeinden erfüllen diese Aufgaben durch Eigenbetriebe, überwiegend jedoch durch sogenannte Eigengesellschaften, die in den Rechtsformen des Privatrechts betrieben werden.

Daneben werden in zunehmendem Maße private Unternehmer mit der Durchführung des öffentlichen Nahverkehrs beauftragt. Weil im Einzelfall im Rahmen einer Prüfung nicht ohne Weiteres ersichtlich ist, welche Rechtsverhältnisse der Beförderungsleistung zugrunde liegen, ist es sachgerecht und ein Gebot des Gleichbehandlungsgrundsatzes, für Mitarbeiter in allen Betrieben des öffentlichen Nahverkehrs die Pflicht zur Abgabe einer Sofortmeldung einzuführen.

► Berg- und Seilbahnen

Für Beschäftigte in öffentlichen Verkehrsbetrieben – unabhängig von deren Rechtsform – besteht die Verpflichtung zur Abgabe einer Sofortmeldung, ohne Unterschied, ob es sich dabei um einen Eigen- oder Regiebetrieb der öffentlichen Hand oder um einen privaten Unternehmer handelt, der öffentliche Aufgaben erfüllt.

► Taxis und Mietwagen,

► Güterbeförderung im Straßenverkehr:

- Straßen-Güternahverkehr,
- Straßen-Güterfernverkehr,
- Umzugsverkehr mit Kraftfahrzeugen,
- Abschleppdienste.

Für Entsorgungsbetriebe gilt:

Es ist grds. von einer Verpflichtung zur Abgabe der Sofortmeldung auszugehen, da regelmäßig der Transport des zu entsorgenden Materials vom Entstehungsort zur Entsorgungsanlage im Vordergrund steht. Ausnahmen sind möglich, soweit die Entsorgung durch das Unternehmen, in dem das zu entsorgende Material entsteht, in eigener Regie durchgeführt wird.

Eine Sofortmeldepflicht besteht auch für alle Beschäftigten, die an der Beförderung von Gütern mit Kraftfahrzeugen einschließlich des Be- und Entladens von Gütern beteiligt sind, auch wenn es sich um die Beförderung von Milch und Milcherzeugnissen oder von land- und forstwirtschaftlichen

⁴ Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund.

schaftlichen Bedarfsgütern oder Erzeugnissen für land- und forstwirtschaftliche Betriebe handelt.

Eine Verpflichtung zur Abgabe einer Sofortmeldung besteht auch für die Beschäftigten des Güterbeförderungsgewerbes der Deutschen Post AG, weil die Dienste nicht hoheitlich, sondern gewerblich erbracht werden.

► Binnenschifffahrt:

- Personenbeförderung in der Binnenschifffahrt,
- Güterbeförderung in der Binnenschifffahrt durch Reedereien,
- Güterbeförderung in der Binnenschifffahrt durch Partikuliere,
- Fluss- und Kanalfähren,
- Hafenschifffahrt.

Die Mitführungspflicht erstreckt sich nicht auf die Kapitäne und deren Stellvertreter sowie auf die Besatzungsmitglieder an Bord von Seeschiffen, weil hier durch das Seefahrtbuch und die Musterrolle ausreichende Kontrollmöglichkeiten bestehen.

► Frachtumschlag,

► Lagerei,

► Kühlhäuser,

► Binnen- und Seehafenbetriebe,

► Flughafenbetriebe.

Auch öffentliche Einrichtungen, die in der Rechtsform des Privatrechts betrieben werden und deren Gesellschafter oder Anteilseigner Gebietskörperschaften sind, werden gewerblich tätig, wenn sie am allgemeinen Wirtschaftsverkehr teilnehmen. Auf die Tarifzugehörigkeit der in diesen Betrieben Beschäftigten kommt es nicht an.

Für die Bediensteten der Bundesanstalt für Flugsicherung besteht keine Verpflichtung zur Abgabe einer Sofortmeldung, da sie ausschließlich in Erfüllung hoheitlicher Aufgaben tätig werden.

Für Luftverkehrsgesellschaften gilt: Ausgenommen sind die regelmäßig von Luftverkehrsgesellschaften Beschäftigten wegen der für sie geltenden besonderen Bestimmungen.

► Reiseveranstalter und Fremdenführung,

► Speditionen, soweit sie über eigene Beförderungsmittel verfügen,

► private Kurierdienste:

- Briefdienste,
- Zeitungsdienste,
- Paketdienste,
- sonstige Kurierdienste.

Für Essen auf Rädern, Rettungsdienste und Krankentransporte gilt:

Gewerbsmäßige Tätigkeit liegt in aller Regel bei Gesellschaften, Vereinen und Stiftungen nicht vor, wenn diese gemeinnützige oder wohltätige Zwecke i. S. der §§ 52 ff. AO verfolgen. Soweit Beschäftigte im Rettungsdienst und Krankentransport und Auslieferungsfahrer im Bereich „Es-

sen auf Rädern“ ausschließlich zu gemeinnützigen Zwecken tätig werden, unterliegen sie nicht der Sofortmeldepflicht. Gleiches gilt für Praktikanten und ehrenamtliche Helfer.

4.5 Schaustellergewerbe⁵

Als Schausteller werden solche Gewerbetreibende bezeichnet, die ein oder mehrere Betriebsstätten, die nach ihrer Gestaltung und äußeren Aufmachung volksfesttypische Geschäfte aus den Bereichen Fahrgeschäfte, Verkaufsgeschäfte, Zeltgaststätten, Imbiss und Ausschank, Schau- und Belustigungsgeschäfte, Schießgeschäfte oder Ausspielungsgeschäfte unterhalten.

Das Schaustellergewerbe wird ausschließlich oder überwiegend an wechselnden Orten auf Volksfesten, Jahrmärkten, Schützenfesten, Kirchweihen und ähnlichen Veranstaltungen ausgeübt.

Hierzu gehören u. a.:

- ▶ Schau- und Fahrgeschäfte:
 - Achterbahn,
 - Astrologe,
 - Autobahn (Schaustellergewerbe),
 - Autoskooter,
 - Berg- und Talbahn,
 - Boxunternehmen,
 - Flohzirkus,
 - Geisterbahn,
 - Hippodrom,
 - Hundetheater (Schaustellung),
 - Irrgarten,
 - Karussell,
 - Lachkabinett,
 - Luftschaukel,
 - Marionettentheater,
 - mechanisches Theater,
 - Menagerie,
 - Panoptikum,
 - Puppentheater, -bühne,
 - Raubtierschau,
 - Riesenrad,

⁵ Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund.

- Ringkampfunternehmen,
 - Rutschbahn
 - Schaustellungsunternehmen
 - Schiffschaukel,
 - Tierschau,
 - Wachsfigurenkabinett,
 - Wahrsager,
 - Wanderzirkus,
 - Zirkus.
- ▶ Ausspielgeschäfte:
- Ballwurfspiel,
 - Glücksbude,
 - Kraftmesser,
 - Plattenwurfspiel,
 - Ringwurfspiel,
 - Schaustellungsunternehmen,
 - Schlaghammer,
 - Schießbude, -halle, -salon,
 - Verlosungsbude, -halle,
 - Würfelbude.

4.6 Unternehmen der Forstwirtschaft⁶

Zu den gewerblichen Unternehmen der Forstwirtschaft gehören insbesondere die Einschlags- und Rückunternehmen.

4.7 Gebäudereinigungsgewerbe⁷

Das Gebäudereinigungsgewerbe umfasst Gebäude-, Fassaden-, Raum- und Inventarreinigung sowie Industriereinigung und alle sonstigen von diesem Gewerbe angebotenen Dienstleistungen.

Hierzu gehören u. a.

- ▶ Reinigung von Gebäuden, Räumen und Inventar (ohne Hausfassadenreinigung):
- Autowäscherei,
 - Bettfedernreinigung,
 - Bierleitungsreinigung,

⁶ Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund.

⁷ Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund.

- Bohnern,
- Büroreinigung,
- Dampfkesselreinigung,
- Entmottung,
- Entwesung,
- Fensterreinigung,
- Fußbodenpflege,
- Fußbodenversiegelung,
- Getränkeleitungsreinigung,
- Glasreinigung,
- Hausbockbekämpfung,
- Hausschwammbeseitigung,
- Industriewartungsbetrieb,
- Insektenvertilgung,
- Kammerjäger,
- Kannenreinigung,
- Kesselreinigung,
- Kesselsteinbeseitigung,
- Leitungsreinigung,
- Lokalreinigung,
- Möbelreinigung,
- Mottenvertilgung,
- Ölfeuerungsreinigung,
- Ofenreinigung,
- Parkettreinigung,
- Parkettversiegelung,
- Polsterreinigung,
- Reinigung von Getränkeleitungen,
- Reinigungsinstitut,
- Rohrreinigung,
- Schädlingsbekämpfung,
- Schaufensterreinigung,
- Schiffsreinigung,

- Tankreinigung,
 - Teppichreinigung,
 - Ungezieferreinigung,
 - Wanzenvertilgung,
 - Wohnungsreinigung,
 - Zimmerreinigung.
- ▶ Fassadenreinigung und Gebäudetrocknung:
- Bauaustrocknung,
 - Bauhilfsgewerbe,
 - Fassadenreinigung,
 - Flammstrahlentrostung,
 - Gebäudeaustrocknung durch Warmluft,
 - Gebädefassadenreinigung,
 - Gebäudetrockenlegung,
 - Hausfassadenreinigung,
 - Mauertrockenlegung,
 - Sandstrahlarbeiten,
 - Sandstrahlentrostung.

4.8 Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen⁸

Zu den Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, gehören in erster Linie solche Unternehmen, die erwerbsmäßig Messestandbau betreiben.

Erfasst werden außerdem die Betreiber von Messen und Ausstellungen, sofern sie sich erwerbsmäßig am Auf- und Abbau beteiligen, also selbst auch Messestandbau betreiben.

Nicht hierunter fallen dagegen die ausstellenden Unternehmen (Messebesucher), und zwar auch dann, wenn sie den Auf- und Abbau ihres Ausstellungsstandes selbst vornehmen.

4.9 Fleischwirtschaft⁹

Zur Fleischwirtschaft gehören folgende Betriebe:

- ▶ Schlachthöfe,
- ▶ fleischverarbeitende Betriebe,
- ▶ Großhandel mit Fleisch und Fleischwaren,
- ▶ Einzelhandel mit Fleisch und Fleischwaren.

⁸ Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund.

⁹ Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund.

5. Lohnsteuer

Die Lohnsteuer ist eine besondere **Erhebungsform der Einkommensteuer** und stellt somit keine eigene Steuerart dar. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die Lohnsteuer richtig zu berechnen, fristgerecht an das Finanzamt abzuführen und den Betrag dem Arbeitnehmer bei der Nettolohnabrechnung zu belasten.

Die Höhe der Lohnsteuer ist abhängig von der Höhe des **Gesamt-Brutto**. Das Gesamt-Brutto ist die Grundlage zur Ermittlung der Steuerabzüge. Es ermittelt sich aus der Summe aller Bruttobezüge, abzgl. steuerfreier und pauschalierter Bezüge.

Eventuell sind **Freibeträge** und **Hinzurechnungsbeträge** zu berücksichtigen.

HINWEIS

Der Grundfreibetrag im Jahr 2022 beträgt 9.984 €. Im Zusammenhang mit der Erhöhung des Grundfreibetrags sind auch noch weitere Werte zu berücksichtigen:

- ▶ Der Kinderfreibetrag (einschließlich Freibetrag für Betreuungs-, Erziehungs- und Ausbildungsbedarf gem. § 32 Abs. 6 EStG) beträgt bei der Zusammenveranlagung 8.388 €.
- ▶ Das Kindergeld beträgt seit 1.1.2021 für die ersten beiden Kinder je Kind 219 €, für das dritte Kind 225 € und ab dem vierten Kind jeweils 250 €.
- ▶ Die Eckwerte des Einkommensteuertarifs werden regelmäßig angehoben, um die Wirkung der kalten Progression zu korrigieren (Rechtsverschiebung der Tarifeckwerte, siehe Tabelle Steuertarif).

Steuertarif

ABB.	Steuertarif		
Steuertarif	2020	2021	2022
Grundfreibetrag			
Alleinstehend:	9.408 €	9.744 €	9.984 €
Ehe-/Lebenspartner:	18.816 €	19.488 €	19.968 €
Eingangssteuersatz:	14 %	14 %	14 %
	(* ab 9.409 €)	(* ab 9.745 €)	(* ab 9.985 €)
Spitzensteuersatz	42 %	42 %	42 %
Alleinstehend:	(* ab 57.052 €)	(* ab 57.919 €)	(* ab 58.597 €)
Ehe-/Lebenspartner:	(* ab 114.104 €)	(* ab 115.838 €)	(* ab 117.194 €)
Spitzensteuersatz	45 %	45 %	45 %
Alleinstehend:	(* ab 270.501 €)	(* ab 274.613 €)	(* ab 277.826 €)
Ehe-/Lebenspartner:	(* ab 541.002 €)	(* ab 549.226 €)	(* ab 555.652 €)

* Zu versteuerndes Einkommen.

6. Lohnzahlungs- und Lohnabrechnungszeitraum

Als **Lohnzahlungszeitraum** bezeichnen wir den Zeitraum, für den **Arbeitslohn** gezahlt wird. Der **Lohnabrechnungszeitraum** bezieht sich dagegen auf den Zeitraum, für den Arbeitslohn abgerechnet wird. In der Praxis stimmen Lohnzahlungszeitraum und Lohnabrechnungszeitraum in aller Regel überein, denn üblicherweise werden Löhne und Gehälter pro Kalendermonat bezahlt und abgerechnet.

Leistet der Arbeitgeber für den Lohnzahlungszeitraum lediglich eine **Abschlagszahlung** und erfolgt die eigentliche Lohnabrechnung erst später, kann er nach § 39b Abs.5 EStG den Lohnabrechnungszeitraum als Lohnzahlungszeitraum behandeln und die Lohnsteuer erst bei der Lohnabrechnung einbehalten. Diese Regelung darfst du allerdings nicht anwenden, wenn der Lohnabrechnungszeitraum fünf Wochen übersteigt oder die Lohnabrechnung nicht innerhalb von drei Wochen nach dessen Ablauf erfolgt.

7. Zuflussprinzip

Nach § 38 Abs.2 EStG entsteht die Lohnsteuer, sobald der Arbeitslohn dem Arbeitnehmer zufließt. Dies ist der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber den Arbeitslohn an den Arbeitnehmer ausbezahlt und dieser wirtschaftlich darüber verfügen kann. Die Zahlung von Arbeitslohn erfolgt heutzutage unbar mittels Überweisung. Bei einer Überweisung erfolgt der Zufluss in dem Moment, in dem die **Kontogutschrift** erfolgt.

§ 38a EStG ergänzt dazu, dass **laufender Arbeitslohn** in dem Kalenderjahr zufließt, in dem der Lohnzahlungszeitraum endet. In diesem Sonderfall wird also das eigentliche Zuflussprinzip in der Steuer durchbrochen. Dagegen gelten sonstige Bezüge immer zum Zeitpunkt des Zuflusses als bezogen.

BEISPIEL LAUFENDE ZAHLUNG: Ein Mandant zahlt monatlich den Arbeitslohn aus. Für den Monat Dezember des laufenden Jahres erfolgt die Auszahlung des Arbeitslohns erst Anfang Januar des Folgejahres.

Der Arbeitslohn ist steuerlich noch im Dezember des laufenden Jahres zugeflossen.

BEISPIEL SONSTIGER BEZUG: Wie vorgenanntes Beispiel, allerdings wird kein laufender Arbeitslohn, sondern ein sonstiger Bezug (Einmalzahlung) gezahlt. Die sonstigen Bezüge fließen im Januar des neuen Jahres zu und müssen der Januarabrechnung zugeordnet werden. Eine gemeinsame Abrechnung mit den laufenden Bezügen für Dezember ist nicht möglich. Um das zu umgehen, müssen die Arbeitslöhne für den Monat Dezember noch im Dezember überwiesen werden. Somit sind auch die sonstigen Bezüge im alten Jahr zugeflossen und können gemeinsam mit den laufenden Bezügen der Entgeltabrechnung für Dezember versteuert werden.

8. Steuerklassen

Die Steuerklassen sind ein Instrument des Lohnsteuerabzugs und sollen dem Arbeitgeber diesen erleichtern. Sie sind nach persönlichen Lebensumständen unterteilt. Es gibt **sechs Steuerklassen**:

Steuerklasse I

- ▶ Ledige und geschiedene Arbeitnehmer,
- ▶ verwitwete, wenn der Ehegatte/Lebenspartner vor dem 1.1. des Vorjahrs (für 2022 daher: vor dem 1.1.2021) verstorben ist,
- ▶ verheiratete, eingetragene Lebenspartner, aber dauernd getrennt Lebende,
- ▶ verheiratete, eingetragene Lebenspartner, deren Ehepartner/Lebenspartner im Ausland lebt.

Steuerklasse II

- ▶ Die unter Steuerklasse I genannten Arbeitnehmer, wenn in der Wohnung mindestens ein Kind gemeldet ist und die Voraussetzungen des Entlastungsbetrags für Alleinerziehende (keine anderen volljährigen Personen sind in der Wohnung gemeldet) vorliegen; die Unterscheidung zur Steuerklasse I besteht darin, dass der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende i. H. von 4.008 € jährlich eingearbeitet ist. Der im Jahr 2020 und 2021 erhöhte Entlastungsbetrag für Alleinerziehende i. H. von 4.008 € ist erst für das Jahr 2022 dauerhaft beschlossen und wird somit auch erst ab 2022 im Programmablaufplan berücksichtigt. Für die Jahre 2020 und 2021 erfolgte die Erhöhung um 2.100 € auf 4.008 € i. d. R. über einen Freibetrag im ELStAM-Datensatz.

Steuerklasse III

- ▶ Verheiratete Arbeitnehmer, eingetragene Lebenspartner, die nicht dauernd getrennt von ihrem Ehegatten/Lebenspartner leben, wenn dieser im Inland lebt und keinen Arbeitslohn bezieht oder für ihn die Steuerklasse V gewählt wurde,
- ▶ verwitwete Arbeitnehmer, wenn der Ehegatte/Lebenspartner nach dem 31.12. des vorletzten Jahres (für 2022 daher: nach dem 31.12.2020) verstorben ist und beide zum Zeitpunkt des Todes nicht dauernd getrennt lebten und im Inland wohnten.

Steuerklasse IV

- ▶ Verheiratete Arbeitnehmer, eingetragene Lebenspartner, wenn beide Arbeitslohn beziehen, ihren Wohnsitz im Inland haben und nicht dauernd getrennt leben; (weitere Möglichkeit ist die Steuerklassenkombination IV/IV mit einem Faktor).

Steuerklasse V

- ▶ Verheiratete Arbeitnehmer, eingetragene Lebenspartner, wenn beide Arbeitslohn beziehen und der Ehegatte/Lebenspartner in Steuerklasse III eingestuft ist; (weitere Möglichkeit ist die Steuerklassenkombination IV/IV mit einem Faktor).

Steuerklasse VI

- ▶ Arbeitnehmer bezieht gleichzeitig in mehreren Dienstverhältnissen Arbeitslohn,
- ▶ Arbeitgeber erhält keine ELStAM-Daten oder ein ELStAM-Abruf ist nicht möglich (Sperrung) und der Arbeitnehmer legt keine Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug vor,
- ▶ wenn beim Abruf der ELStAM-Daten durch den Arbeitgeber nicht das Kennzeichen Hauptarbeitgeber gesetzt wird, erfolgt als Rückmeldung die Steuerklasse VI.

8.1 Wahl

Beziehen beide Ehegatten/Lebenspartner Arbeitslohn aus einer nichtselbständigen Arbeit, erfolgt grds. eine **gemeinsame Besteuerung**. Am Jahresende erfolgt durch die Einkommensteuer die Zusammenführung der Arbeitseinkünfte beider Ehegatten/Lebenspartner. Die Berechnung der Lohnsteuer im Rahmen der monatlichen Einkünfte führt meist zu einer zu hohen einbehaltenen Steuer. Um dennoch das Jahresergebnis möglichst genau zu berechnen, können Ehegatten/Lebenspartner sich zwischen zwei möglichen Steuerklassenkombinationen entscheiden:

Steuerklassenkombination III und V:

Bei dieser Kombination der Steuerklassen wird einer der Ehegatten/Lebenspartner in die Steuerklasse III eingestuft und der andere Ehegatte/Lebenspartner in die Steuerklasse V. Dabei ist zu

beachten, dass der Ehegatte/Lebenspartner mit den höheren Einkünften die Steuerklasse III wählt. In der Regel sollte dieser Ehegatte/Lebenspartner ca. 60 % und der in Steuerklasse V eingestufte Ehegatte/Lebenspartner ca. 40 % des gemeinsamen Arbeitslohns beziehen.

Steuerklassenkombination IV/IV:

Bei dieser Kombination wird davon ausgegangen, dass beide Ehegatten/Lebenspartner in etwa gleich viel an Arbeitslohn beziehen. Seit dem 1.1.2010 ist es bei dieser Kombination möglich, einen Faktor auf die Lohnsteuerabzugsmerkmale eintragen zu lassen.

HINWEIS

Für die Änderungen der Lohnsteuerklassen ist das Wohnsitzfinanzamt zuständig. Ein Antrag auf die Änderung der Lohnsteuerklasse ist über das Formular „Antrag auf Steuerklassenwechsel bei Ehegatten/Lebenspartnern“ (www.formulare-bfinv.de) möglich. Seit Oktober 2021 kann für einen Steuerklassenwechsel das elektronische Lohnsteuer-Ermäßigungsverfahren (ELeV) über Mein ELSTER unter www.elster.de genutzt werden. Neben der neu eingeführten Möglichkeit der elektronischen Antragstellung kann der Steuerklassenwechsel weiterhin auf Papier beim Finanzamt beantragt werden. Die Finanzämter empfehlen jedoch, bevorzugt von der elektronischen Antragstellung Gebrauch zu machen, weil so eine schnelle und medienbruchfreie Bearbeitung möglich ist.

Die bis Ende 2019 gültige Einschränkung auf einen möglichen unterjährigen Steuerklassenwechsel wurde ersatzlos gestrichen. Seit 2020 ist auch ein mehrfacher Steuerklassenwechsel während eines Kalenderjahres möglich.

8.2 Faktorverfahren

Seit dem 1.1.2010 können Ehegatten/Lebenspartner das **Faktorverfahren** wählen. Oft wird der Lohnsteuerabzug in der Steuerklassenkombination IV/IV als hoch empfunden. Auf Antrag können Ehegatten/Lebenspartner den Faktor in ihre Lohnsteuerabzugsmerkmale eintragen lassen. Beim Faktorverfahren wird die Lohnsteuer beider Ehegatten/Lebenspartner nach der Steuerklasse IV ermittelt und mindert sich anschließend durch die Multiplikation mit dem Faktor, wenn der Faktor kleiner als 1 ist. Die Ermittlung des Faktors ergibt sich wie folgt: Es wird zuerst die voraussichtliche gemeinsame Einkommensteuer nach dem Splittingtarif ermittelt (Y). Anschließend wird die voraussichtliche Lohnsteuer beider Ehegatten/Lebenspartner in der Steuerklasse IV ermittelt (X). Der Faktor berechnet sich aus $Y : X$ – wenn er kleiner als 1 ist, wird der Faktor neben der Steuerklasse IV in die Lohnsteuerabzugsmerkmale mit drei Nachkommastellen eingetragen.

BEISPIEL: Faktorverfahren (Beispiel Ehegatten 2022):

Ehemann, LSt-Klasse IV, jährlicher Arbeitslohn 36.000 € = Lohnsteuer 4.635 €

Ehefrau, LSt-Klasse IV, jährlicher Arbeitslohn 20.400 € = Lohnsteuer 1.147 €

Berechnung:

(Y) = voraussichtliche Einkommensteuer nach der Splittingtabelle: 5.610 €

(X) = Summe der errechneten Lohnsteuer bei Steuerkombination IV/IV (4.635 + 1.147) = 5.782 €

Faktorberechnung: $5.610 : 5.782 = 0,970$; Faktor < 1

LÖSUNG: Mit Anwendung des Faktors:

Ehemann, LSt-Klasse IV mit Faktor, jährlicher Arbeitslohn 36.000 € = Lohnsteuer (4.635 € x 0,970) = 4.495 €

Ehefrau, LSt-Klasse IV mit Faktor, jährlicher Arbeitslohn 20.400 € = Lohnsteuer (1.147 € x 0,970) = 1.112 €

Zum Vergleich:

Ehemann, LSt-Klasse III, jährlicher Arbeitslohn 36.000 € = Lohnsteuer 1.610 €

Ehefrau, LSt-Klasse V, jährlicher Arbeitslohn 20.400 € = Lohnsteuer 3.418 €

Bei der Lohnsteuerkombination III/V hätten die Ehepartner auf das Jahr gerechnet 582 € zu wenig bezahlt. Ab einem Nachzahlungsbetrag von 400 € werden vom Finanzamt Vorauszahlungen festgesetzt.

TIPP

Zur Wahl der passenden Lohnsteuerklasse für den Mandanten kannst du mit dem Lohnsteuerklassenrechner (NWB HAAAB-05537) die verschiedenen Möglichkeiten vergleichen.

9. Steuerliche Freibeträge

Die Steuerlast im Rahmen der monatlichen Steuerabzüge kann durch eine Reihe von Freibeträgen gemindert werden. Der **Grundfreibetrag** und der **Arbeitnehmerpauschbetrag** werden jedem Steuerpflichtigen automatisch gewährt. Individuelle Freibeträge muss der Steuerpflichtige in seine **Lohnsteuerabzugsmerkmale** eintragen lassen. Dafür ist ebenfalls das Wohnsitzfinanzamt zuständig.

Grundfreibeträge: Grundfreibetrag (9.984 € bei Ledigen bzw. 19.968 € bei Verheirateten)

- ▶ Arbeitnehmerpauschbetrag 1.000 € (nur Steuerklassen I bis V)
- ▶ Vorsorgepauschale
- ▶ Die **Vorsorgepauschale** ist bereits in die Lohnsteuertabelle eingearbeitet. Sie soll bestimmte Vorsorgeaufwendungen des Arbeitnehmers pauschal abgelten.

Vorsorgeaufwendungen sind die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung, Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung, Beiträge zur Unfall- und Haftpflichtversicherung, sowie Beiträge zu bestimmten Lebens- oder Todesfallversicherungen. Seit dem Jahr 2010 wird allerdings eine Vorsorgepauschale nur noch für bestimmte Vorsorgeaufwendungen gewährt. Neben den Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung sind auch weitere Vorsorgeaufwendungen als Sonderausgaben berücksichtigungsfähig, wenn die **Mindestvorsorgepauschalen** von 1.900 € (Arbeitnehmer) bzw. 2.800 € (Selbständige) nicht ausgeschöpft sind. Diese Regelung eines einheitlichen Abzugsvolumens für Vorsorgeaufwendungen wird im Lohnsteuerabzugsverfahren dadurch berücksichtigt, dass 12% vom Bruttoarbeitslohn als arbeitslohnabhängige Mindestvorsorgepauschale anzusetzen sind, höchstens jedoch 1.900 €/Jahr in den Steuerklassen I, II, IV, V, VI bzw. 3.000 €/Jahr in Steuerklasse III.

9.1 Individuelle Freibeträge

Kinderfreibeträge (§ 32 Abs. 6 EStG): Jeder leibliche Elternteil hat Anspruch auf die Hälfte des Kinderfreibetrags. Leben die Elternteile zusammen, erhalten sie gemeinsam den vollen Kinderfreibetrag.

- ▶ Halber Kinderfreibetrag 2.730 € | Betreuungsfreibetrag 1.464 €
- ▶ Ganzer Kinderfreibetrag 5.460 € | Betreuungsfreibetrag 2.928 €

Für bestimmte im Einkommensteuergesetz geregelte Sonderfälle können der Freibetrag und der Betreuungsfreibetrag auf andere Personen übertragen werden.

Kindergeld (§ 66 EStG): Zuständig für das Kindergeld sind die Familienkassen.