



ARBEITSENTGELT IN DER SOZIAL- VERSICHERUNG.

Antworten auf alle wichtigen Fragen

Herausgegeben von
IKK classic
Tannenstraße 4 b
01099 Dresden

Impressum

Diese Informationsbroschüre ist eine Zusammenfassung des bei Drucklegung geltenden Rechts. Maßgeblich sind stets Gesetz und Satzung der IKK classic.

Ausführliche Informationen zu einzelnen Themen erhalten Sie in Ihrem IKK-Servicecenter oder unter www.ikk-classic.de

36. Auflage • Gültig ab 1. Januar 2025 • GK100201

© PRESTO Gesundheits-Kommunikation GmbH
www.presto-gk.de

A. Begriff „Arbeitsentgelt“

I. Allgemeines

Nach dem Sozialgesetzbuch sind unter Arbeitsentgelt alle laufenden und einmaligen Einnahmen zu verstehen, die aus einer Beschäftigung erzielt werden. Dabei ist es unerheblich, ob auf die Einnahmen ein Rechtsanspruch besteht, unter welcher Bezeichnung und in welcher Form sie geleistet werden. Auch wenn sie nicht unmittelbar aus der Beschäftigung, sondern nur im Zusammenhang mit ihr erzielt werden, sind solche Einnahmen als Arbeitsentgelt zu berücksichtigen. Ergänzend hierzu schreibt die Sozialversicherungsentgeltverordnung vor, dass einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zum laufenden Entgelt gezahlt werden, nicht dem Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung zugerechnet werden, soweit sie lohnsteuerfrei sind.

Im Hinblick auf das im Sozialversicherungsrecht maßgebende Arbeitsentgelt und den lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn herrscht damit weitgehend Übereinstimmung, sodass für die Berechnung der Lohnsteuer einerseits und für die Berechnung der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge andererseits in aller Regel von derselben Bemessungsgrundlage ausgegangen werden kann.

II. Lohnsteuerfreibeträge

Steuerfreibeträge für erhöhte Werbungskosten und außergewöhnliche Belastungen ebenso wie der Arbeitnehmer-Pauschbetrag, Altersentlastungsbetrag, Entlastungsbetrag für Alleinerziehende (Grundentlastungsbetrag einschließlich Erhöhungsbetrag) und andere Steuerfreibeträge sowie der „Faktor“ zur Minderung der Lohnsteuer in Steuerklasse IV haben auf die Sozialversicherung keinen Einfluss. Das Arbeitsentgelt bleibt in der Sozialversicherung also in voller Höhe anrechnungsfähig. Auch ein steuerlicher Hinzurechnungsbetrag hat keine sozialversicherungsrechtlichen Folgen.

III. Pauschal besteuerte Bezüge

In bestimmten Fällen bzw. für bestimmte Bezüge lässt das Steuerrecht die Erhebung der Lohnsteuer nach einem Pauschalsteuersatz zu. Dadurch wird das Lohnsteuerverfahren erheblich vereinfacht, denn es entfällt die konkrete Zuordnung der

pauschal besteuerten Bezüge zum einzelnen Arbeitnehmer. Der Vereinfachung des Lohnsteuerverfahrens trägt der Sozialgesetzgeber Rechnung, indem er durch die Sozialversicherungsentgeltverordnung bestimmte Bezüge, bei denen eine Pauschalbesteuerung möglich ist und keine Regelbesteuerung durchgeführt wird, vom Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung ausnimmt. Dadurch wird zwar von dem Grundsatz der Parallelität zwischen steuerpflichtigem Arbeitslohn und beitragspflichtigem Arbeitsentgelt abgewichen; dennoch verbleibt es bei der gemeinsamen Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuer einerseits und für die Beiträge zur Sozialversicherung andererseits, denn die Pauschalierung der Lohnsteuer erfolgt außerhalb des üblichen Lohnsteuerabzugsverfahrens.

Nun bedeutet nicht jede Pauschalbesteuerung, dass die pauschal besteuerten Bezüge vom Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung auszunehmen sind. Die Pauschalbesteuerung des Arbeitslohns bei Teilzeitkräften hat z. B. keinerlei Auswirkungen auf die Sozialversicherung, sodass der den Teilzeitbeschäftigten gezahlte Arbeitslohn in voller Höhe zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung gehört. Auch darf das Arbeitsentgelt des Teilzeitbeschäftigten für den Fall, dass dieser im arbeitsrechtlichen Innenverhältnis die pauschale Lohn- und Kirchensteuer sowie den Solidaritätszuschlag trägt, nicht um diese Beträge gekürzt werden.

Wenn der Arbeitgeber in einer größeren Zahl von Fällen die Lohnsteuer nicht vorschriftsmäßig einbehalten hat, kann der jeweilige Arbeitslohn (oder Teil des Arbeitslohns) pauschal nachversteuert werden. Auch hierbei ist zu beachten, dass pauschal nachversteuerte Bezüge zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung gehören, sie sind somit dem Arbeitnehmer individuell zuzuordnen.

Sachprämien (Kundenbindungsprogramme), die ein Arbeitnehmer von Dritten erhält und die (nach § 37a EStG) pauschal versteuert werden, gehören nicht zum Arbeitsentgelt. Auch die (nach § 37b EStG) pauschal besteuerten Sachzuwendungen, die an Arbeitnehmer eines fremden Dritten gewährt werden, sind nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, sofern es sich nicht um Arbeitnehmer eines mit dem Zuwendenden verbundenen Unternehmens (Konzernunternehmen) handelt. Werden solche pauschal besteuerten Sachzuwendungen jedoch an die eigenen Arbeitnehmer erbracht, gehören sie zum Arbeitsentgelt und sind dem jeweiligen Arbeitnehmer individuell zuzuordnen.

Steuerfreie oder pauschal besteuerte Einnahmen, Zuwendungen und Leistungen des Arbeitgebers sind regelmäßig nur dann nicht dem sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt zuzurechnen, soweit sie auch tatsächlich lohnsteuerfrei belassen oder pauschal besteuert werden. Hat der Arbeitgeber von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht und die Einnahmen zunächst steuer- und beitragspflichtig behandelt, sind sie dem Arbeitsentgelt zuzurechnen. Eine erst im Nachhinein geltend gemachte Steuerfreiheit bzw. Pauschalbesteuerung wirkt sich auf die beitragsrechtliche Behandlung nur aus, wenn der Arbeitgeber die von ihm vorgenommene steuerpflichtige Behandlung noch ändern kann; dies ist in aller Regel spätestens mit der Entgeltabrechnung vor Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung, also bis zum letzten Tag des Monats Februar des Folgejahres, möglich (siehe Besprechung der SV-Spitzenorganisationen über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 28. November 2024, TOP 2).

IV. Sachbezüge

1. Sachbezugswerte für Verpflegung und Unterkunft

Erhält der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Beschäftigung freie Unterkunft und Verpflegung, ist der geldwerte Vorteil hierfür dem Arbeitsentgelt zuzuordnen. Die entsprechenden Sachbezugswerte werden für jedes Kalenderjahr neu festgesetzt und gelten einheitlich für Steuer und Sozialversicherung:

2. Freie Verpflegung

Für die freie Verpflegung gilt für das Kalenderjahr 2025 ein Sachbezugswert von insgesamt 333,00 EUR im Monat. Dabei werden für das Frühstück 69,00 EUR und jeweils 132,00 EUR für das Mittag- bzw. Abendessen angesetzt. Die vorgenannten Beträge gelten für volljährige Arbeitnehmer, Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres sowie für Auszubildende.

Wird freie Verpflegung auch Familienangehörigen des Arbeitnehmers gewährt, die nicht bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind, erhöhen sich die Sachbezugswerte. Ausgehend vom Sachbezugswert für den Arbeitnehmer selbst, sind zusätzlich anzusetzen für Familienangehörige, die

- das 18. Lebensjahr vollendet haben, 100 %,
- das 14., aber noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben, 80 %,
- das 7., aber noch nicht das 14. Lebensjahr vollendet haben, 40 % und
- das 7. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, 30 %.

3. Freie Unterkunft

Der Sachbezugswert für freie Unterkunft, die keine Wohnung ist (vgl. IV. 4), beträgt 2025 monatlich 282,00 EUR. Dieser Sachbezugswert vermindert sich um

- 15 %, wenn der Beschäftigte in den Haushalt des Arbeitgebers oder in eine Gemeinschaftsunterkunft aufgenommen wird,
- 15 % für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und für Auszubildende,
- 40 % bei Belegung mit zwei Beschäftigten; bei Belegung mit drei Beschäftigten sind es 50 %, bei mehr als drei Beschäftigten 60 %.

4. Freie Wohnung

Grundlage für die Festsetzung des Sachbezugswertes für freie Wohnung ist der ortsübliche Mietpreis. Besondere Berücksichtigung findet dabei die Lage der Wohnung zum Betrieb, wenn sich daraus Beeinträchtigungen für den Arbeitnehmer ergeben. Als Wohnung ist im Übrigen eine in sich geschlossene Einheit von Räumen anzusehen, in denen ein selbstständiger Haushalt geführt werden kann. Wesentlich ist hierbei, dass eine Wasserversorgung und -entsorgung, zumindest eine einer Küche vergleichbare Kochgelegenheit sowie eine Toilette vorhanden sind.

Ist im Einzelfall der ortsübliche Mietpreis nur unter außergewöhnlichen Schwierigkeiten zu ermitteln, kann die Wohnung sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern mit 4,95 EUR monatlich je Quadratmeter bzw. bei einfacher Ausstattung mit 4,05 EUR monatlich je Quadratmeter (2025) bewertet werden. Von einer einfachen Ausstattung ist immer dann auszugehen, wenn die Wohnung nicht über eine Sammelheizung bzw. Bad oder Dusche verfügt.

5. Verbilligte Verpflegung, Unterkunft oder Wohnung

Gewährt der Arbeitgeber Verpflegung, Unterkunft oder Wohnung zu einem ermäßigten Preis, ist, ausgehend von diesem Betrag, grundsätzlich die Differenz zu dem Sachbezugswert zu ermitteln, der bei freiem Bezug der jeweiligen Arbeitgeberleistungen anzusetzen wäre. Dem Arbeitsentgelt zuzurechnen ist sodann dieser Differenzbetrag.

Im Übrigen wurde die Regelung im Steuerrecht, nach der ein Ansatz eines Sachbezugs für eine dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zu eigenen Wohnzwecken überlassene Wohnung unterbleibt, soweit das vom Arbeitnehmer gezahlte Entgelt

mindestens zwei Drittel des ortsüblichen Mietwerts und dieser nicht mehr als 25,00 EUR je Quadratmeter (ohne umlagefähige Kosten im Sinne der Verordnung über die Aufstellung von Betriebskosten) beträgt, zum 1. Januar 2021 auch für die Sozialversicherung übernommen.

6. Sonstige Sachbezüge

Für sonstige kostenfreie Sachbezüge, die nicht die Verpflegung oder Unterkunft des Arbeitnehmers betreffen und für die von Seiten der obersten Landesfinanzbehörden keine amtlichen Durchschnittswerte festgesetzt worden sind, ist der um übliche Preisnachlässe geminderte gängige Endpreis am Abgabeort im Zeitpunkt der Abgabe anzusetzen. Das ist der Preis, der im allgemeinen Geschäftsverkehr von Endverbrauchern in der Mehrzahl der Verkaufsfälle am Abgabeort für gleichartige Waren oder Dienstleistungen tatsächlich gezahlt wird (einschließlich Umsatzsteuer und sonstige Preisbestandteile).

Sofern der zu bewertende Sachbezug vom Arbeitgeber unter vergleichbaren Bedingungen in nicht unerheblichem Umfang fremden Endverbrauchern zu einem niedrigeren als dem üblichen Preis angeboten wird, ist dieser Preis anzusetzen. Handelt es sich um ein umfangreiches Warenangebot, von dem fremde Endverbraucher ausgeschlossen sind, kann der übliche Preis einer Ware auch aufgrund repräsentativer Erhebungen über die relative Preisdifferenz für die gängigsten Einzelstücke jeder Warengruppe ermittelt werden.

Wie erwähnt, ist für die Preisermittlung der Abgabeort von entscheidender Bedeutung. Sollte jedoch eine Festlegung für den Abgabeort nicht möglich sein, weil dort z. B. kein vergleichbares Warenangebot für fremde Endverbraucher besteht, muss der übliche Preis geschätzt werden. Ggf. wird als Wert der entstandene Aufwand angenommen.

Erhält der Arbeitnehmer eine Ware oder Dienstleistung, die mit dem um übliche Preisnachlässe geminderten gängigen Endpreis am Abgabeort zu bewerten ist, so kann sie aus Vereinfachungsgründen mit 96 % des Endpreises bewertet werden, zu dem sie der Abgebende oder dessen Abnehmer fremden Endverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet. Soweit solche Sachbezüge unentgeltlich oder teilentgeltlich gewährt werden, bleiben die Vorteile im jeweiligen Dienstverhältnis außer Ansatz, wenn ihr Wert 50,00 EUR im Kalendermonat nicht übersteigt.

Waren und Dienstleistungen des Betriebes, die nicht überwiegend für den Bedarf der Mitarbeiter bestimmt sind, werden gesondert bewertet (s. „Belegschaftsrabatte“).

V. Nettoarbeitsentgelt

Ausgangsbasis für die Beitragsberechnung in der Sozialversicherung ist stets das Bruttoarbeitsentgelt des Arbeitnehmers. Wurde hingegen ein Nettoarbeitsentgelt vereinbart, ist der entsprechende Bruttobetrag durch Hinzurechnen der vom Arbeitgeber übernommenen Lohn- und Kirchensteuer, des übernommenen Solidaritätszuschlags und der übernommenen Arbeitnehmeranteile an den Sozialversicherungsbeiträgen zu ermitteln.

HINWEIS: Sofern hierfür keine geeignete Softwarelösung zur Verfügung steht, erfolgt diese Hochrechnung manuell nach dem sog. Abtastverfahren.

Dabei ist wie folgt vorzugehen: Zunächst sind Steuern und Beitragsanteile nach dem Nettoarbeitsentgelt zu bemessen. Diese Beträge sind daraufhin dem Nettoarbeitsentgelt hinzuzurechnen. Der daraus errechnete Gesamtbetrag (vorläufiges Bruttoarbeitsentgelt) bildet die Grundlage für eine weitere Hochrechnung, von der aus wiederum Steuer- und Beitragsanteile zu ermitteln sind. Der Vorgang ist so lange zu wiederholen, bis sich das Bruttoarbeitsentgelt nicht mehr verändert.

In gleicher Weise gilt das Abtastverfahren auch in Bezug auf Sonderzuwendungen, wenn diese netto gewährt werden. Jedoch sind hierbei besondere Regelungen zu berücksichtigen, und zwar sowohl im Hinblick auf die Lohnsteuer als auch auf die Sozialversicherungsbeiträge. Für nähere Auskünfte dazu stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

B. Arbeitsentgelt-ABC

Abfindungen

wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, die als Entschädigung für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten durch den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt werden, sind – ungeachtet ihrer lohnsteuerrechtlichen Behandlung – *kein Arbeitsentgelt*.

Zahlungen zur Abgeltung vertraglicher Ansprüche, die der Arbeitnehmer bis zum Zeitpunkt der Beendigung der Beschäftigung erworben hat (z. B. Nachzahlung von während der Beschäftigung erzieltm Arbeitsentgelt) sowie Abfindungen, die

- wegen einer Rückführung auf die tarifliche Einstufung bzw.
- wegen einer Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit bei weiter bestehendem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis gezahlt werden,

gehören dagegen zum *Arbeitsentgelt*.

Werden Vorruhestandsgelder lohnsteuerrechtlich als Abfindungen behandelt, hat dies keine Folgen für die Arbeitsentgelteigenschaft der Vorruhestandsgelder.

Abfindungen von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung s. „Zukunftssicherungsleistungen“.

Abgeltungen für Urlaub s. „Urlaubsabgeltungen“.

Abtretungen von Entgelt

Da der Arbeitnehmer mit der Abtretung über seinen Lohn bzw. sein Gehalt verfügt, liegt in den entsprechenden Fällen *Arbeitsentgelt* vor.

Akkordlohn

ist eine Entgeltart, bei der sich die Höhe des Entgelts nach dem erbrachten Arbeitsergebnis richtet. Als Berechnungsarten kommen der Geldakkord (Festsetzung eines bestimmten Geldbetrags für eine bestimmte Leistung) und der Zeitakkord (maßgebend ist hier die Zahl der erbrachten Leistungen) in Betracht. Der Akkordlohn gehört zum beitragspflichtigen *Arbeitsentgelt*.

Aktienüberlassungen

Der geldwerte Vorteil unentgeltlicher oder verbilligter Aktienüberlassungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer ist grundsätzlich *Arbeitsentgelt*; s. auch „Mitarbeiterkapitalbeteiligungen“.

Altersteilzeit s. „Aufstockungsbeträge“.

Altersversorgung s. „Zukunftssicherungsleistungen“.

Annehmlichkeiten

wie unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Genussmitteln und Getränken im Betrieb zum eigenen Verbrauch, Bereitstellung von Aufenthalts- und Erholungsräumen sowie von betriebseigenen Dusch- und Badeanlagen, betriebliche Fort- und Weiterbildungsleistungen sowie unentgeltliche Überlassung von Arbeitsmitteln zur beruflichen Nutzung stellen *kein Arbeitsentgelt* dar; s. auch „Aufmerksamkeiten“, „Betriebsveranstaltungen“.

Anwesenheitsprämien gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Arbeitgeberbeitragsanteile

Die vom Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Verpflichtung zu zahlenden Beitragsanteile zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung für versicherungspflichtige Arbeitnehmer sind *kein Arbeitsentgelt*.

Arbeitgeberdarlehen s. „Zinsersparnisse“.

Arbeitgeberzuschüsse

1. zum Krankenversicherungsbeitrag

Arbeitnehmer, die nur wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei oder bei Erhöhung der Grenze von der Krankenversicherungspflicht befreit worden sind, erhalten von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag, wenn sie freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versichert sind oder bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind und für sich und ihre Familienangehörigen Vertragsleistungen erhalten, die der Art nach den Leistungen der GKV entsprechen.

Bei freiwillig in der GKV versicherten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber als Zuschuss den Betrag zu zahlen, den er als Beitragsanteil für einen versicherungspflichtig Beschäftigten bei Anwendung des allgemeinen oder ermäßigten Beitragsatzes der gesetzlichen Krankenversicherung zu zahlen hätte.

Bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern ist als Beitragszuschuss die Hälfte des Betrags zu zahlen, der sich unter Anwendung des bundeseinheitlich geltenden allgemeinen Bei-

tragssatzes oder, wenn der Arbeitnehmer bei Versicherung in der GKV keinen Anspruch auf Krankengeld hätte (z. B. Vollrentner wegen Alters oder Pensionäre), die Hälfte des bundesweit geltenden ermäßigten Beitragssatzes ergibt. Als Beitragszuschuss braucht der Arbeitgeber jedoch höchstens die Hälfte des Betrags zu zahlen, den der Arbeitnehmer für die private Krankenversicherung tatsächlich aufwendet. Nicht zuschussfähig sind jedoch die Beiträge für freiwillig in der GKV versicherte Angehörige.

Soweit der Zuschuss die vorgenannten Grenzen nicht übersteigt, liegt *kein Arbeitsentgelt* vor.

Bei freiwillig oder privat krankenversicherten Arbeitnehmern, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt allein durch die Gewährung von Sonderzuwendungen die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet, ist der Zuschuss in den Monaten, in denen eine Sonderzuwendung anfällt, unter Zugrundelegung des noch nicht mit Zuschüssen belegten Teils der anteiligen Jahres-Beitragsbemessungsgrenze zu ermitteln; auch dieser Zuschuss stellt *kein Arbeitsentgelt* dar. Sofern die Krankenkasse in diesen Fällen vom Arbeitnehmer durchgehend monatlich den Höchstbeitrag verlangt, bleibt es dem Arbeitgeber unbenommen, sich dem hinsichtlich des Beitragszuschusses aus Vereinfachungsgründen anzuschließen.

2. zum Pflegeversicherungsbeitrag

Freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer, die in der sozialen Pflegeversicherung versicherungspflichtig sind, erhalten von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss zum Pflegeversicherungsbeitrag. Entsprechendes gilt für Arbeitnehmer, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen pflegeversichert sind und für sich und ihre Angehörigen, für die in der sozialen Pflegeversicherung eine Familienversicherung bestünde, Vertragsleistungen erhalten, die nach Art und Umfang den Leistungen der sozialen Pflegeversicherung gleichwertig sind.

Für freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer ist als Beitragszuschuss der Betrag zu zahlen, den der Arbeitgeber im Falle von Krankenversicherungspflicht als Arbeitgeberbeitragsanteil zur sozialen Pflegeversicherung zu zahlen hätte, also grundsätzlich die Hälfte des Betrags aus dem Arbeitsentgelt.

Auch für privat pflegeversicherte Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber als Beitragszuschuss den Betrag zu zahlen, den er für krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer zur sozialen Pflegeversicherung als Arbeitgeberbeitragsanteil aufzubringen hätte; höchstens jedoch die Hälfte des Betrags, den der Arbeitnehmer für die private Pflegeversicherung tatsächlich aufwendet.

Soweit der Zuschuss die vorgenannten Grenzen nicht übersteigt, liegt *kein Arbeitsentgelt* vor.

Hinsichtlich der Berechnung des Zuschusses zum Pflegeversicherungsbeitrag aus Sonderzuwendungen gelten die Ausführungen zum Arbeitgeberzuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag entsprechend.

3. zum Rentenversicherungsbeitrag

Zuschüsse des Arbeitgebers zu den Aufwendungen eines auf eigenen Antrag von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreiten Arbeitnehmers für

- eine Lebensversicherung (s. auch „Zukunftssicherungsleistungen“),
- die freiwillige gesetzliche Rentenversicherung oder
- eine öffentlich-rechtliche Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung seiner Berufsgruppe

stellen bis zur Höhe des bei Versicherungspflicht des Arbeitnehmers in Betracht kommenden Arbeitgeberbeitragsanteils zur gesetzlichen Rentenversicherung, höchstens jedoch bis zur Hälfte der Gesamtaufwendungen des Arbeitnehmers *kein Arbeitsentgelt* dar.

Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft (AG) sind dagegen nicht rentenversicherungspflichtig. Zuschüsse, die ihnen die AG zur freiwilligen Weiterversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung oder einem Versorgungswerk gewährt, sind daher *Arbeitsentgelt*.

Arbeitnehmerbeitragsanteile

Die von versicherungspflichtigen Arbeitnehmern zu leistenden Anteile an den Beiträgen zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gehören, wenn der Arbeitgeber sie übernimmt, zum *Arbeitsentgelt*.

Arbeitsessen s. „Mahlzeiten“.

Arbeitskleidung

Die Gestellung typischer Arbeitskleidung und auch ihre Über-eignung sind *kein Arbeitsentgelt*. Das gilt auch für die Barab-lösung eines Anspruchs auf Gestellung von typischer Arbeits-kleidung durch Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinba-rung, wenn sie aus betrieblichen Gründen veranlasst ist und die entsprechenden Aufwendungen des Arbeitnehmers nicht offensichtlich übersteigt. Pauschale Barablösungen sind eben-falls *kein Arbeitsentgelt*, soweit sie die regelmäßigen Beträge für Absetzung für Abnutzung und die üblichen Instandhal-tungs- und Instandsetzungskosten der typischen Arbeits-kleidung abgelten; dies gilt nicht für Reinigungskosten.

Im Einzelfall ist auch die Gestellung einheitlicher, während der Arbeitszeit zu tragender bürgerlicher Kleidungsstücke *kein Arbeitsentgelt*, wenn sie aus hygienischen Gründen

angeschafft wurden, weder besonders exklusiv noch teuer sind und es sich auch nicht um Individualbekleidung entsprechend der speziellen Wünsche der Mitarbeiter handelt.

Arbeitslosenversicherungsbeiträge

s. „Arbeitgeberbeitragsanteile“, „Arbeitnehmerbeitragsanteile“.

Arbeitsmittel

Die unentgeltliche Überlassung von Arbeitsmitteln (z. B. Werkzeug) zur beruflichen Nutzung stellt *kein Arbeitsentgelt* dar. Gehen dagegen Arbeitsmittel in das Eigentum des Arbeitnehmers unentgeltlich oder verbilligt über, so gehört der geldwerte Vorteil zum *Arbeitsentgelt*.

Auflassungsvergütungen

an Notariatsangestellte, die als Auflassungsbevollmächtigte tätig sind, gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Aufmerksamkeiten

des Arbeitgebers, die auch im gesellschaftlichen Verkehr üblicherweise ausgetauscht werden und zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung des Arbeitnehmers führen, sind *kein Arbeitsentgelt*, sofern ihr Wert 60,00 EUR nicht übersteigt; Geldzuwendungen gehören hingegen stets zum *Arbeitsentgelt*, auch wenn ihr Wert gering ist. Sachzuwendungen an im Haushalt des Arbeitnehmers wohnende Angehörige sind ebenfalls begünstigt.

Aufsichtsratsvergütungen

an Arbeitnehmer stellen *kein Arbeitsentgelt* dar, sie rechnen zu den selbstständigen Einkünften.

Aufstockungsbeträge

sowie die aufgestockten (und allein vom Arbeitgeber zu tragenden) Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung nach dem Altersteilzeitgesetz sind *kein Arbeitsentgelt*, auch soweit sie über die Mindestbeträge nach dem Altersteilzeitgesetz hinausgehen. Aufstockungsbeträge gehören jedoch zum *Arbeitsentgelt*, soweit sie zusammen mit dem Nettolohn für die Altersteilzeitarbeit 100 % des Nettolohns ohne Altersteilzeit übersteigen.

Aufwandsentschädigungen

sind *kein Arbeitsentgelt*, wenn die Bezüge aus einer Bundes- oder Landeskasse gezahlt werden und sie in einem Bundes- oder Landesgesetz oder auf Grundlage einer auf bundes- oder landesgesetzlicher Ermächtigung beruhenden Bestimmung oder von der Bundes- oder einer Landesregierung als Aufwandsentschädigung festgesetzt und als solche im Haushaltsplan ausgewiesen werden. Das gilt auch für die Bezüge, die als Aufwandsentschädigung aus öffentlichen Kassen an öffentliche Dienste leistende Personen gezahlt werden, soweit nicht festgestellt wird, dass sie für Verdienstaufschlag oder Zeitverlust

gewährt werden oder den Aufwand, der dem Empfänger erwächst, offenbar übersteigen. Dementsprechend sind unabhängig vom tatsächlichen Aufwand,

- a) sofern ein Betrag oder Höchstbetrag durch Gesetz oder Rechtsverordnung bestimmt ist, bei hauptamtlich Tätigen 100 % der gewährten Aufwandsentschädigung, bei ehrenamtlich Tätigen 33 1/3 % der gewährten Aufwandsentschädigung, mindestens 250,00 EUR monatlich,
- b) sofern ein Betrag oder Höchstbetrag nicht durch Gesetz oder Rechtsverordnung bestimmt ist, bei hauptamtlich und ehrenamtlich Tätigen Aufwandsentschädigungen bis zum Höchstbetrag von 200,00 EUR monatlich

kein Arbeitsentgelt. Liegt die gezahlte Aufwandsentschädigung unter dem steuerfreien Monatsbetrag, kann der nicht ausgeschöpfte Unterschiedsbetrag in andere Monate dieser Tätigkeit im selben Kalenderjahr übertragen werden; s. auch „Ehrenamtsfreibetrag“, „Übungsleiterfreibetrag“.

Ausbilderfreibetrag s. „Übungsleiterfreibetrag“.

Ausbildungsbeihilfen

sind *Arbeitsentgelt*, sofern sie von einem privaten Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für seine Ausbildung gezahlt werden.

Ausbildungsvergütungen gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Ausgleich von Rentenabschlägen

Leistungen des Arbeitgebers in Form von freiwillig übernommenen Rentenversicherungsbeiträgen i. S. d. § 187a SGB VI, mit denen Rentenminderungen bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Altersrente gemildert oder vermieden werden können, sind zur Hälfte steuerfrei nach § 3 Nr. 28 EStG. Die darüber hinausgehenden Rentenversicherungsbeiträge werden als Teil der Entschädigung i. S. d. § 24 Nr. 1 EStG, die im Zusammenhang mit der Auflösung eines Dienstverhältnisses geleistet wird, behandelt. Soweit die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind, können sie also steuerlich begünstigt werden.

In der Sozialversicherung stellen die vom Arbeitgeber freiwillig übernommenen Ausgleichszahlungen *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung dar; die gesamte Leistung des Arbeitgebers ist daher beitragsfrei (s. auch „Abfindungen“).

Auslagenersatz

und durchlaufende Gelder sind *kein Arbeitsentgelt*. Pauschaler Auslagenersatz ist nur dann *kein Arbeitsentgelt*, wenn die Aufwendungen für einen Zeitraum von drei Monaten nachgewiesen worden sind oder die Zahlungen auf tarifvertraglicher Verpflichtung beruhen.

Auslandszulagen s. „Kaufkraftausgleich“.

Auslösungen

Soweit es sich bei Auslösungen um steuerfreie Reisekostenvergütungen oder um steuerfreie Ersatzleistungen für eine beruflich begründete doppelte Haushaltsführung handelt, liegt *kein Arbeitsentgelt* vor. In beiden Fällen gilt innerhalb der Drei-Monats-Frist im Inland für die steuerfreie Erstattung von Verpflegungsmehraufwendungen die Begrenzung auf die Verpflegungspauschalen von 28,00 EUR bzw. 14,00 EUR (s. „Reisekostenvergütungen“).

Bei doppelter Haushaltsführung gilt für den steuerfreien Ersatz von Kosten für wöchentliche Familienheimfahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder mit Kraftfahrzeugen eine Entfernungspauschale von 0,30 EUR für jeden vollen Kilometer der ersten 20 Kilometer der Entfernung zwischen der Familienwohnung und dem Beschäftigungsort und für jeden weiteren Kilometer von 0,38 EUR (für 2022 bis 2026); bei Benutzung eines Flugzeugs sind höchstens die tatsächlichen Kosten anzusetzen.

Der steuerfreie Ersatz von Kosten für Familienheimfahrten und für Unterkunft am Beschäftigungsort ist auch in der Zeit nach Ablauf der ersten drei Monate bei Beibehaltung beider Wohnungen zeitlich unbegrenzt möglich und stellt *kein Arbeitsentgelt* dar.

Ein steuerlich eigener Hausstand setzt neben dem Innehaben einer Wohnung aus eigenem Recht als Eigentümer oder Mieter bzw. aus einem gemeinsamen oder abgeleiteten Recht als Ehegatte, Lebenspartner, Lebensgefährte oder Mitbewohner auch eine finanzielle Beteiligung an den Kosten der Lebensführung (laufende Kosten der Haushaltsführung) voraus. Von einer solchen finanziellen Beteiligung ist auszugehen, wenn die Barleistungen des Arbeitnehmers mehr als 10 % der monatlich regelmäßig anfallenden laufenden Kosten der Haushaltsführung (z. B. Miete, Mietnebenkosten, Kosten für Lebensmittel und andere Dinge des täglichen Bedarfs) betragen. Bei Ehegatten oder Lebenspartnern mit den Steuerklassen III, IV oder V kann eine finanzielle Beteiligung an den Kosten der Haushaltsführung ohne entsprechenden Nachweis unterstellt werden.

Eine doppelte Haushaltsführung liegt auch dann vor, wenn die Familienwohnung aus privaten Gründen vom Beschäftigungsort wegverlegt wird und daraufhin am Beschäftigungsort oder in dessen Nähe ein zweiter Hausstand begründet wird, um von dort der Beschäftigung (weiter) nachzugehen. Dies kann auch die bisherige Wohnung sein.

Die dem Arbeitnehmer tatsächlich entstandenen Aufwendungen für eine doppelte Haushaltsführung im Inland (Woh-

nung oder Unterkunft) dürfen bis zu höchstens 1.000,00 EUR im Monat steuerfrei erstattet werden. Soweit dieser monatliche Höchstbetrag nicht ausgeschöpft wird, ist eine Übertragung und steuerfreie Erstattung des nicht ausgeschöpften Volumens in andere Monate der doppelten Haushaltsführung im selben Kalenderjahr möglich.

Die vorgenannte Begrenzung in Höhe von 1.000,00 EUR gilt nur für die unmittelbaren Aufwendungen für die Unterkunft, also die Miete oder AfA der Zweitwohnung sowie deren Neben- bzw. Betriebskosten. Die Kosten für Einrichtungsgegenstände und Hausrat sind unbeschränkt und neben der monatlichen 1.000 EUR-Grenze steuerfrei erstattbar und damit *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung.

Bei Arbeitnehmern ohne eigenen Hausstand wird eine doppelte Haushaltsführung steuerlich nicht anerkannt. Die Folge: An diesen Personenkreis gezahlte Auslösungen sind steuerpflichtig und damit *Arbeitsentgelt*.

Übernachten die Arbeitnehmer, die typischerweise nur an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten auswärts tätig werden (Auswärtstätigkeit), am auswärtigen Tätigkeitsort, können die Unterkunftskosten zeitlich unbegrenzt vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden. Bei einer längerfristigen beruflichen Tätigkeit an derselben auswärtigen Tätigkeitsstätte im Inland (nicht erste Tätigkeitsstätte) dürfen nach Ablauf von 48 Monaten die tatsächlich entstehenden Unterkunftskosten nur noch bis zur Höhe von 1.000,00 EUR im Monat vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden. Das gilt auch für Hotelübernachtungen.

Eine berufliche Tätigkeit an derselben (auswärtigen) Tätigkeitsstätte liegt nur vor, wenn der Arbeitnehmer an dieser mindestens an drei Tagen wöchentlich tätig wird. Die 48-Monats-Frist beginnt daher nicht, solange die auswärtige Tätigkeitsstätte nur an zwei Tagen wöchentlich aufgesucht wird. Eine Unterbrechung von weniger als sechs Monaten, z. B. wegen Urlaub, Krankheit oder beruflicher Tätigkeit an einer anderen Tätigkeitsstätte, führt nicht zu einem Neubeginn der 48-Monats-Frist. Die Dauer des Unterbrechungszeitraums sowie des Ablaufs der 48-Monats-Frist sind stets im Nachhinein mit Blick auf die zurückliegende Zeit zu prüfen. Eine Zuordnung ist unbefristet, wenn die Dauer der Zuordnung zu einer Tätigkeitsstätte nicht kalendermäßig bestimmt ist und sich diese auch nicht aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt.

Außendienstentschädigungen s. „Zehrgelder“.

Aussperrungsunterstützungen

von Gewerkschaften sind *kein Arbeitsentgelt*.

BahnCard

Übernimmt der Arbeitgeber die Kosten für eine BahnCard des Arbeitnehmers, führt dies dann zu keinem steuerlichen Vorteil, wenn durch den betrieblichen Einsatz eine Ersparnis in Höhe der Anschaffungskosten erzielt wird. Insoweit liegt steuerfreier Reisekostenersatz und *kein Arbeitsentgelt* vor. Nutzt der Arbeitnehmer in diesen Fällen die BahnCard auch für Privatfahrten oder Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, ist dies von untergeordneter Bedeutung; s. auch „Jobticket“.

Bankgebühren

s. „Kontoeröffnungs-/führungsgebühren“.

Baustellenzulagen s. „Erschwerniszuschläge“.

Bauzuschlag im Baugewerbe

zur Abgeltung witterungsbedingter Arbeitsausfälle außerhalb der Schlechtwetterzeit gehört zum *Arbeitsentgelt*.

Bedienungsgelder s. „Trinkgelder“.

Beihilfen

in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen nach den jeweils gültigen Beihilfavorschriften sowie Unterstützungen in besonderen Notfällen aus öffentlichen Kassen sind *kein Arbeitsentgelt*. Unterstützungen privater Arbeitgeber bis 600,00 EUR je Arbeitnehmer im Kalenderjahr sind ebenfalls *kein Arbeitsentgelt*, wenn sie

- z. B. aus einer unabhängigen Unterstützungs- oder Hilfskasse für Fälle der Not sowie in Krankheits- oder Unglücksfällen gewährt werden,
- aus Beträgen gezahlt werden, die dem Betriebsrat zur Verfügung stehen oder
- nach Anhörung des Betriebsrats oder sonstiger Arbeitnehmervertretungen gewährt werden.

Soweit die Unterstützung 600,00 EUR übersteigt, liegt *Arbeitsentgelt* vor, es sei denn, sie wird aus Anlass eines besonderen Notfalles gewährt. Drohende oder bereits eingetretene Arbeitslosigkeit ist kein solcher begünstigter besonderer Notfall.

Beitragsanteile

s. „Arbeitgeberbeitragsanteile“, „Arbeitnehmerbeitragsanteile“.

Beitragszuschüsse

s. „Arbeitgeberzuschüsse“, „Aufstockungsbeträge“.

Belegschaftsaktien s. „Aktienüberlassungen“.

Belegschaftsrabatte**1. Allgemeines**

Belegschaftsrabatte, die ein Arbeitgeber selbst seinen Arbeitnehmern beim Bezug von Waren oder Dienstleistungen einräumt, sind bis zu 1.080,00 EUR im Kalenderjahr lohnsteuerfrei und in dieser Höhe auch *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung. Dieser Rabattpflichtbetrag gilt allerdings nur für solche Waren und Dienstleistungen, die der Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer herstellt, vertreibt oder erbringt.

Zu den Waren gehören alle Wirtschaftsgüter, die im Wirtschaftsverkehr wie Sachen behandelt werden, also auch elektrischer Strom und Wärme. Auf Rohstoffe, Zutaten und Halbfertigprodukte ist der Rabattpflichtbetrag nur anwendbar, wenn diese mengenmäßig überwiegend in die Erzeugnisse des Betriebes eingehen.

Auf Waren, die von Dritten hergestellt oder vertrieben werden, findet der Rabattpflichtbetrag ebenso wenig Anwendung wie auf Betriebs- und Hilfsstoffe, die mengenmäßig überwiegend nicht an fremde Dritte abgegeben werden (z. B. Benzin aus der betriebseigenen Zapfsäule, wenn der Arbeitgeber keine Tankstelle betreibt; Verkauf eines Gebrauchtwagens, der bislang im Betrieb des Arbeitgebers eingesetzt war).

Zu den Dienstleistungen, bei denen der Rabattpflichtbetrag in Betracht kommen kann, gehören z. B. Beförderungsleistungen, Beratungen, Werbung, Datenverarbeitung, Kontenführung, Reiseveranstaltungen, die Verschaffung von Versicherungsschutz sowie Nutzungsüberlassungen wie z. B. die leih- oder mietweise Überlassung von Grundstücken, Wohnungen, möblierten Zimmern, Kraftfahrzeugen und Maschinen sowie die Gewährung von Darlehen; s. auch „Jobticket“.

2. Ermittlung des Preisvorteils

Für die Berechnung des Preisvorteils werden nicht die üblichen Endpreise am Abgabeort, sondern die im allgemeinen Geschäftsverkehr vom Arbeitgeber selbst geforderten Endpreise zugrunde gelegt. Im Einzelhandel sind dies die Preise, mit denen die Waren ausgezeichnet werden. In den Fällen, in denen der Arbeitgeber seine Waren oder Dienstleistungen fremden Endverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr nicht anbietet, sind die Endpreise seines nächstansässigen Abnehmers maßgebend. Die ermittelten Endpreise sind sodann um 4 % zu vermindern.

Die Differenz zwischen dem um 4 % verminderten Endpreis und dem vom Arbeitnehmer gezahlten Betrag ist nur insoweit lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn und damit *Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung, als er den Rabattpflichtbetrag von jährlich 1.080,00 EUR übersteigt. (Beispiel)

Beispiel:

PKW-Endpreis (Angebotspreis für Endverbraucher)	12.500 EUR
● Preisabschlag (4 % von 12.500 EUR)	./. 500 EUR
geminderter Endpreis	12.000 EUR
PKW-Preis für Werksangehörige	./. 10.000 EUR
geldwerter Vorteil	2.000 EUR
Rabattfreibetrag	./. 1.080 EUR
lohnsteuer- und beitragspflichtig	920 EUR

3. Pauschalbesteuerung

Sofern Belegschaftsrabatte pauschal versteuert werden, darf der Rabattfreibetrag von 1.080,00 EUR nicht angewendet werden. Diese pauschal versteuerten Belegschaftsrabatte unterliegen – als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (Sonderzuwendung) – der Beitragspflicht zur Sozialversicherung. Demzufolge müsste die Höhe der auf den einzelnen Arbeitnehmer entfallenden Belegschaftsrabatte individuell ermittelt werden.

Da diese Ermittlung einen unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand erfordert, wird dem Arbeitgeber die Möglichkeit eingeräumt, dem einzelnen Arbeitnehmer den Durchschnittsbetrag der pauschal versteuerten Belegschaftsrabatte zuzuordnen. Hierbei kann auch von dem Durchschnittsbetrag des Vorjahres ausgegangen werden. Durchschnittsbetrag in diesem Sinne ist der vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Berechnung des durchschnittlichen Steuersatzes ermittelte Durchschnitt der pauschal zu versteuernden Bezüge.

Der Durchschnittsbetrag wird für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge allen Arbeitnehmern, die Waren bzw. Dienstleistungen kostenlos oder verbilligt bezogen haben, zugeordnet, unabhängig davon, in welcher Höhe der einzelne Arbeitnehmer Belegschaftsrabatte erhalten hat. Da der Durchschnittsbetrag den tatsächlich erhaltenen geldwerten Vorteil erheblich übersteigen kann, setzt die Anwendung dieser Vereinfachungsregelung voraus, dass der Arbeitgeber insoweit den Arbeitnehmeranteil an den Sozialversicherungsbeiträgen übernimmt. Der vom Arbeitgeber zu tragende Arbeitnehmerbeitragsanteil stellt allerdings *kein Arbeitsentgelt* dar.

Im Übrigen ist der Durchschnittsbetrag – als Sonderzuwendung – dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Kalenderjahres zuzuordnen, also in der Regel dem Monat Dezember, es sei denn, dass das Beschäftigungsverhältnis vorher geendet hat. Besteht das Beschäftigungsverhältnis nur während eines Teils des Kalenderjahres, ist für jeden Tag des Beschäftigungsverhältnisses der 360. Teil des Durchschnittswertes anzusetzen.

Belohnungen

sind in der Regel *Arbeitsentgelt*; das gilt z. B. für Vergütungen an Arbeitnehmer von Banken, um Scheckbetrügereien zu verhüten. Belohnungen, die eine Berufsgenossenschaft für besondere Leistungen im Rahmen der Unfallverhütung zahlt, sind hingegen *kein Arbeitsentgelt*.

Bereitschaftsdienstvergütungen

gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Berufsausbildungsbeihilfen

nach dem SGB III sind *kein Arbeitsentgelt*.

Berufskleidung s. „Arbeitskleidung“.**Bestattungsgelder**

des Arbeitgebers sind lohnsteuerpflichtig, aber *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung.

Betreuerfreibetrag s. „Übungsleiterfreibetrag“.**Betriebliche Altersversorgung**

s. „Zukunftssicherungsleistungen“.

Betriebssport

Leistungen des Arbeitgebers zur Förderung von Mannschaftssportarten durch Zuschüsse, auch an Betriebssportgemeinschaften oder Bereitstellung einer Sporthalle/eines Sportplatzes ohne Individualsportarten (z. B. Tennis, Squash und Golf) sind als Leistungen im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse *kein Arbeitsentgelt*. Aufwendungen für Sport- und Übungsgeräte, Einrichtungsgegenstände und bauliche Maßnahmen (z. B. im betriebseigenen Fitnessraum) stellen ebenfalls keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar und damit auch *kein Arbeitsentgelt*.

Betriebsveranstaltungen

Leistungen bzw. Zuwendungen des Arbeitgebers aus Anlass von Betriebsveranstaltungen (z. B. Betriebsausflügen, Weihnachtsfeiern, Jubiläumsfeiern) sind *kein Arbeitsentgelt*, soweit sie den Freibetrag von 110,00 EUR je Betriebsveranstaltung und teilnehmendem Arbeitnehmer nicht übersteigen. Die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung muss allen Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils möglich sein. Begünstigt sind bis zu zwei Betriebsveranstaltungen jährlich (Ansatz von zwei Freibeträgen); die Dauer der Betriebsveranstaltung ist unbeachtlich.

Als Zuwendungen sind alle Aufwendungen des Arbeitgebers einschließlich Umsatzsteuer zu erfassen; unabhängig davon, ob

sie einzelnen Arbeitnehmern individuell zurechenbar sind oder ob es sich um einen rechnerischen Anteil an den Kosten der Betriebsveranstaltung handelt. Zu erfassen sind insbesondere

- die Gewährung von Speisen, Getränken und Süßigkeiten,
- die Übernahme von Übernachtungs- und Fahrtkosten und von Eintrittsgeldern beim Besuch von Museen, Kulturdenkmälern, kulturellen oder sportlichen Veranstaltungen, wenn sich die Veranstaltung nicht im Besuch der kulturellen oder sportlichen Veranstaltung erschöpft,
- die Aufwendungen für den äußeren Rahmen wie z. B. Saalmiete, Musik, Kegelbahn, „Eventmanager“,
- die Überreichung von Geschenken mit oder ohne bleibenden Wert, auch wenn diese verlost werden und wenn deren Wert je Arbeitnehmer 60,00 EUR übersteigt,
- Zuwendungen an Begleitpersonen des Arbeitnehmers.

Kosten für Arbeitnehmer, die die Teilnahme zugesagt hatten, aber nicht teilgenommen haben, gehören gleichwohl zur Bemessungsgrundlage.

Betragen die Aufwendungen des Arbeitgebers einschließlich Umsatzsteuer für die üblichen Zuwendungen an den einzelnen Arbeitnehmer insgesamt mehr als 110,00 EUR je Veranstaltung, stellen die übersteigenden Aufwendungen in voller Höhe lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn und damit beitragspflichtiges *Arbeitsentgelt* dar. Zuwendungen an Angehörige des Arbeitnehmers sind dabei dem Arbeitnehmer zuzurechnen.

Soweit der Arbeitgeber für lohnsteuerpflichtige Zuwendungen aus Anlass von Betriebsveranstaltungen keine Regelbesteuerung durchführt und diese in einem zeitlich engen Zusammenhang pauschal besteuert (25 %) sind sie *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung. Ein derart zeitlich enger Zusammenhang wird angenommen, wenn die Pauschalbesteuerung vom Arbeitgeber spätestens mit der Entgeltabrechnung vor Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung, also bis zum letzten Tag des Monats Februar des Folgejahres, tatsächlich durchgeführt wird.

Hiervon abweichende Regelungen sind bei Ehrung von einzelnen Jubilaren (z. B. wegen eines runden Arbeitnehmerjubiläums oder -geburtstags) und beim Ausscheiden aus dem Betrieb zu beachten. Solche Veranstaltungen gelten nicht als Betriebsveranstaltungen. Für sie gilt die Freigrenze von 110,00 EUR pro Arbeitnehmer je Veranstaltung. Bis zu dieser Freigrenze rechnen die Aufwendungen des Arbeitge-

bers *nicht zum Arbeitsentgelt*. In die Prüfung dieser Freigrenze sind nur Geschenke bis 60,00 EUR einzubeziehen. Geschenke über 60,00 EUR sind dem jeweiligen Arbeitnehmer direkt zuzuordnen und bei diesem als Arbeitslohn zu erfassen.

Betriebsversammlungen

Vergütungen für die Teilnahme an Betriebsversammlungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz gehören zum *Arbeitsentgelt*, soweit sie nicht lohnsteuerfrei sind.

Bußgelder s. „Geldbußen“.

Darlehen s. „Zinsersparnisse“.

Deputate s. „Sachbezüge“ (vgl. A. IV).

Deutschlandticket als Geldleistung s. „Fahrtkostenersatz für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte“ bzw. als Sachbezug s. „Jobticket“.

Dienstkleidung s. „Arbeitskleidung“.

Dienstwagen s. „Fahrtkostenersatz für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte“, „Firmenwagen“.

Dienstwohnungen s. „Sachbezüge“ (vgl. A. IV).

Direktversicherungsbeiträge
s. „Zukunftssicherungsleistungen“.

Dreizehnte Monatsgehälter/-löhne
sind *Arbeitsentgelt*.

Durchlaufende Gelder sind *kein Arbeitsentgelt*.

Ehrenamtsfreibetrag

Vergütungen für nebenberufliche Tätigkeiten im gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Bereich, z. B. als Vorstand oder Gerätewart in einem Sportverein, sind bis zur Höhe von 840,00 EUR im Kalenderjahr steuerfrei und somit *kein Arbeitsentgelt*. Der Freibetrag kann für dieselbe Tätigkeit nicht zusätzlich zum „Übungsleiterfreibetrag“ angesetzt werden.

Eintrittskarten s. „Theaterkarten“.

Elektrofahrrad/E-Bike s. auch „Firmenwagen“.

Die Vorteile aus der Überlassung eines Fahrrads durch den Arbeitgeber zur privaten Nutzung sind steuerfrei und somit *kein Arbeitsentgelt*, wenn das Fahrrad zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn überlassen wird. Diese Steuerbefreiung erfasst sowohl die Überlassung von betrieblichen Elektrofahrrädern mit Geschwindigkeiten bis zu 25 km/h als

auch die Überlassung von herkömmlichen betrieblichen Fahrrädern ohne Motorunterstützung. Die Überlassung von Zubehör, das fest mit dem Fahrrad verbunden ist, ist ebenfalls steuerfrei.

Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer für den Vorteil aus der verbilligten oder kostenlosen Übereignung mit dem Pauschsteuersatz von 25 % erheben, wenn er das Fahrrad dem Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn übereignet. Wird von der Lohnsteuerpauschalierung Gebrauch gemacht, liegt *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung vor.

Elterngeldzuschüsse

des Arbeitgebers für die Zeit des Bezugs von Elterngeld sind lohnsteuerpflichtig, aber *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung, wenn sie das Nettoarbeitsentgelt um mehr als 50,00 EUR nicht übersteigen.

Entfernungspauschale

s. „Auslösungen“, „Fahrtkostenersatz für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte“.

Entgeltfortzahlung

bei Arbeitsunfähigkeit gehört zum *Arbeitsentgelt*.

Entlassungsentschädigungen s. „Abfindungen“.

Entschädigungen s. „Abfindungen“, „Karenzentschädigungen“, „Schadensersatzleistungen“, „Urlaubsabgeltungen“.

Erfindervergütungen

gehören in vollem Umfang zum *Arbeitsentgelt*.

Erfolgs-/Ergebnisbeteiligungen sind *Arbeitsentgelt*.

Erholungsbeihilfen

sind *kein Arbeitsentgelt*, wenn die Erholung zur Abwehr drohender oder zur Beseitigung bereits entstandener Schäden durch eine typische Berufskrankheit ärztlicherseits erforderlich ist. Entsprechendes gilt, wenn sie erholungsbedürftigen Arbeitnehmern gegeben werden, die ohne die Beihilfen und ohne zumutbare Einschränkung ihrer Lebensführung aus eigenen Mitteln nicht in Erholung gehen können.

Soweit der Arbeitgeber lohnsteuerpflichtige Erholungsbeihilfen pauschal versteuern kann und keine Regelbesteuerung durchgeführt wird, stellen die Erholungsbeihilfen *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung dar. Dies ist mit einem Pauschsteuersatz von 25 % möglich, wenn die Erholungsbeihilfen zusammen mit anderen Erholungsbeihilfen, die in demselben Kalenderjahr früher gewährt worden sind, 156,00 EUR für den

Arbeitnehmer, 104,00 EUR für dessen Ehegatten und 52,00 EUR für jedes Kind nicht übersteigen und der Arbeitgeber sicherstellt, dass die Beihilfen zu Erholungszwecken verwendet werden.

Es reicht aus, wenn die Beihilfe in zeitlichem Zusammenhang (innerhalb von drei Monaten) mit der Erholungsmaßnahme gewährt wird. Bei einem Urlaub ist es gleichgültig, ob er zu Hause verbracht oder eine Urlaubsreise unternommen wird. Ist der zeitliche Zusammenhang nicht gegeben, bedarf es einer schriftlichen Erklärung des Arbeitnehmers über die zweckentsprechende Verwendung der Beihilfe.

Ersatzleistungen

des Arbeitgebers s. „Schadensersatzleistungen“.

Erschwerniszuschläge

wie Gefahrenzulagen, Hitzezulagen, Schmutzzulagen, Turmzulagen, Wasserzulagen gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Erzieherfreibetrag s. „Übungsleiterfreibetrag“.

Essenmarken s. „Mahlzeiten“.

Essenzuschüsse s. „Mahlzeiten“.

Fahrtkostenersatz für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

Zuschüsse des Arbeitgebers zu den Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr sind steuerfrei, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden; sie gehören deshalb *nicht zum Arbeitsentgelt*. Das Gleiche gilt für die unentgeltliche oder verbilligte Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel im Linienverkehr für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte; s. auch „Jobticket“.

Der Ersatz von Fahrtkosten bei Benutzung eines Kraftfahrzeugs (z. B. Zahlung von Kilometergeld) gehört ebenfalls grundsätzlich zum *Arbeitsentgelt*. Bei Gestellung eines Firmenwagens für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sind dem Arbeitnehmer als geldwerter Vorteil monatlich 0,03 % des inländischen Listenpreises des Firmenwagens für jeden Entfernungskilometer zuzurechnen.

Der Arbeitgeber kann die dem Arbeitnehmer bei Benutzung eines Privatwagens/Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel ersetzten Fahrtkosten für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit einem Pauschsteuersatz von 15 % versteuern, wobei die Pauschalbesteuerung auf die tatsächlichen Aufwendungen (öffentliche Verkehrsmittel) sowie die Entfernungspauschale begrenzt ist, die der Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend machen könnte. Aus Vereinfachungs-

gründen kann der Arbeitgeber grundsätzlich von 15 Tagen wöchentlich/180 Tagen jährlich ausgehen; seit 2022 kommt es jedoch auf die genaue Prognose der voraussichtlichen Zahl der Tage an.

Die Entfernungspauschale beträgt für jeden vollen Entfernungskilometer der ersten 20 Kilometer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte 0,30 EUR und für jeden weiteren vollen Kilometer 0,38 EUR (für 2022 bis 2026). Benutzt der Arbeitnehmer für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte eine Taxe, ein Motorrad oder einen Motorroller, ein Moped oder Mofa oder ein Fahrrad, gilt für die Pauschalbesteuerung die Entfernungspauschale nicht. In diesen Fällen sind höchstens die dem Arbeitnehmer ersetzten tatsächlichen Aufwendungen pauschal besteuernsfähig. Ohne Einzelnachweis können die tatsächlichen Aufwendungen mit den für Auswärtstätigkeiten geltenden pauschalen Kilometersätzen angesetzt werden, d. h. für die o. g. anderen motorbetriebenen Fahrzeuge bis zu 0,20 EUR pro Entfernungskilometer und bei Benutzung eines Fahrrads die vom Arbeitnehmer nachgewiesenen tatsächlichen Aufwendungen. Der pauschalierungsfähige Betrag ist auf die ansetzbare Entfernungspauschale begrenzt.

Die Pauschalierungsmöglichkeit besteht im Übrigen auch hinsichtlich des geldwerten Vorteils bei Gestellung eines Firmenwagens. Soweit der Arbeitgeber den geldwerten Vorteil für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte bzw. den Ersatz der Kraftfahrzeugkosten des Arbeitnehmers für solche Fahrten pauschal versteuern kann und keine Regelbesteuerung durchgeführt wird, stellen diese Beträge *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung dar; s. auch „Sammelbeförderung“.

Familiennotbetreuung

Leistungen des Arbeitgebers an ein Dienstleistungsunternehmen, das den Arbeitnehmer in Fragen der Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen berät oder hierfür Betreuungspersonen vermittelt sowie Leistungen bis zu 600,00 EUR im Kalenderjahr zur kurzfristigen Betreuung von Kindern unter 14 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen des Arbeitnehmers, sind *kein Arbeitsentgelt*.

Diese sog. Familiennotbetreuung muss zwingend und aus beruflichen Gründen erforderlich sein und kann auch im privaten Haushalt des Arbeitnehmers stattfinden. Ferner müssen diese Arbeitgeberleistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden; ihre Zweckbestimmung ist durch entsprechende Belege im Lohnkonto nachzuweisen.

Familienzuschläge

wie Kinder- und andere Sozialzuschläge, die aufgrund von Besoldungsgesetzen, Tarifverträgen usw. gezahlt werden, gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Fehlgeldentschädigungen

die pauschal vom Arbeitgeber an Arbeitnehmer im Kassen- und Zählendienst gezahlt werden, sind *kein Arbeitsentgelt*, soweit sie monatlich 16,00 EUR nicht übersteigen. Das gilt auch für die Erstattung tatsächlich entstandener Kassenverluste.

Feiertagsarbeitszuschläge

s. „Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge“.

Feiertagsvergütungen gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Ferienbeihilfen

wie unentgeltliche oder verbilligte Unterbringung in Erholungsheimen oder Barzuschüsse gehören zum *Arbeitsentgelt*; s. auch „Erholungsbeihilfen“.

Fernsprechgebühren

Ersetzt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ganz oder teilweise die im Einzelnen nachgewiesenen Ausgaben für betrieblich veranlasste Telefongespräche vom häuslichen Telefon, so sind die Ersatzleistungen *kein Arbeitsentgelt*. Das gilt für die ersetzten laufenden Verbindungsentgelte und für die ersetzten anteiligen Grundkosten (Nutzungsentgelt für die Telefonanlage sowie Grundpreis der Anschlüsse), die nach dem beruflichen Anteil der Verbindungsentgelte an den gesamten Verbindungsentgelten berechnet wurden.

Ein pauschaler Ausgabenersatz für die betriebliche Nutzung des häuslichen Telefons ist *kein Arbeitsentgelt*, wenn die entstehenden Ausgaben für einen Zeitraum von drei Monaten nachgewiesen worden sind. Dieser monatliche Durchschnittsbetrag kann auch für die Folgemonate angesetzt werden, wenn regelmäßig betriebliche Telefongespräche vom häuslichen Telefon geführt werden. In diesem Fall ist die Vorlage weiterer Telefonrechnungen nicht erforderlich.

Außerdem liegt *kein Arbeitsentgelt* vor, wenn erfahrungsgemäß betrieblich veranlasste Telefonkosten anfallen und der Arbeitgeber ohne Prüfung des beruflichen Anteils bis zu 20 % des vom Arbeitnehmer vorgelegten Rechnungsbetrags, höchstens 20,00 EUR monatlich, ersetzt.

Firmencomputer

Geldwerte Vorteile, die dem Arbeitnehmer durch die private Nutzung firmeneigener Personalcomputer oder anderer Datenverarbeitungsgeräte und Telekommunikationsgeräte (einschließlich Zubehör und Software) entstehen, sind unabhängig vom Verhältnis der beruflichen zur privaten Nutzung lohnsteuerfrei und damit *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung. Dies gilt nicht nur hinsichtlich der privaten Nutzung im Betrieb, sondern beispielsweise auch für das Mobiltelefon im Auto oder den Personalcomputer in der Wohnung des Arbeit-

nehmers. Außerdem sind in diesen Fällen auch die vom Arbeitgeber getragenen Verbindungsentgelte (Grundgebühr und sonstige laufende Kosten) steuerfrei und *kein Arbeitsentgelt*.

Die Schenkung eines Personalcomputers bzw. anderen Datenverarbeitungsgeräts einschließlich Zubehör und Internetzugang gehört jedoch zum *Arbeitsentgelt*.

Arbeitsentgelt sind auch Zuschüsse des Arbeitgebers zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für die Internetnutzung mit einem geschenkten oder einem bereits vorhandenen eigenen Personalcomputer. *Kein Arbeitsentgelt* liegt vor, wenn der Arbeitgeber diese Zuwendungen und Zuschüsse mit dem Steuersatz von 25 % pauschal versteuert und keine Regelbesteuerung durchgeführt wird. Die Pauschalbesteuerung ist möglich, wenn der Arbeitgeber die Zuwendungen und Zuschüsse zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt. Dabei kann der Arbeitgeber aus Vereinfachungsgründen einen Zuschuss in Höhe des vom Arbeitnehmer erklärten Betrags für die laufende Internetnutzung pauschal besteuern, soweit dieser Betrag 50,00 EUR im Monat nicht übersteigt. Die Lohnsteuerpauschalierung höherer Zuschüsse zu den Aufwendungen für die Internetnutzung ist nur zulässig, wenn der Arbeitnehmer für einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten anhand der Rechnungsbelege Aufzeichnungen führt.

Firmentelefon

Die private Nutzung betrieblicher Telefone am Arbeitsplatz stellt *kein Arbeitsentgelt* dar. Das gilt auch, wenn sich das betriebseigene Telefon in der Wohnung des Arbeitnehmers befindet. Ebenfalls *kein Arbeitsentgelt* sind vom Arbeitgeber übernommene Telefongebühren für private Orts- und Ferngespräche vom betrieblichen Telefon am Arbeitsplatz oder in der Wohnung des Arbeitnehmers.

Firmenwagen

Die Überlassung firmeneigener Kraft- bzw. Elektrofahrzeuge an Arbeitnehmer für Auswärtstätigkeiten/Dienstreisen oder für Sammelfahrten (s. „Sammelbeförderung“) ist *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung. Für die Benutzung zu anderen Fahrten gilt das Folgende:

- Für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ist ein Vorteil von monatlich 0,03 % des inländischen Listenpreises des Firmenwagens für jeden Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen; alternativ kann eine sog. pauschale Einzelbewertung mit 0,002 % des Listenpreises für jeden gefahrenen Tag und jeden Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte angesetzt werden;

- für Fahrten zwischen Wohnung und auswärtiger Tätigkeitsstätte entsteht zeitlich unbegrenzt kein dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnender Vorteil; unabhängig von der Anzahl der pro Tag aufgesuchten Tätigkeitsstätten und deren Entfernung von der Wohnung;
- übernachtet ein Arbeitnehmer am auswärtigen Tätigkeitsort, entsteht für die Fahrten zwischen Wohnung und Tätigkeitsort sowie zwischen auswärtiger Unterkunft und Tätigkeitsstätte kein dem Arbeitsentgelt zuzurechnender Vorteil;
- für wöchentliche Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung entsteht kein geldwerter Vorteil. Wird der Firmenwagen für mehr als eine Heimfahrt wöchentlich benutzt, so ist für die zweite und jede weitere Heimfahrt in der selben Woche dem Arbeitsentgelt ein geldwerter Vorteil von 0,002 % des auf volle 100,00 EUR abgerundeten Firmenwagen-Listenpreises je Kilometer der Entfernung zwischen dem Beschäftigungsort und dem Ort des eigenen Hausstands hinzuzurechnen;
- für die private Nutzung eines Firmenwagens ist dem Arbeitsentgelt ein privater Nutzungswert von monatlich 1 % des auf volle 100,00 EUR abgerundeten Listenpreises des Firmenwagens (einschl. Sonderausstattungen und Umsatzsteuer) hinzuzurechnen, und zwar zusätzlich zu dem geldwerten Vorteil aus der Firmenwagenbenutzung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte oder zu Familienheimfahrten;
- anstelle der 1%-Regelung können als privater Nutzungswert und als Nutzungswert für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte bzw. für Familienheimfahrten auch der Anteil an den Gesamtkosten des Firmenwagens angesetzt werden, der dem Verhältnis der Privatfahrten bzw. Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte oder Familienheimfahrten zur Gesamtfahrtstrecke entspricht. Dabei müssen die privat gefahrenen Kilometer und ggf. die für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und für Familienheimfahrten zurückgelegten Kilometer sowie die dienstlich gefahrenen Kilometer durch ein laufend geführtes Fahrtenbuch nachgewiesen werden;

s. auch „Fahrtkostenersatz für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte“.

Für Fahrzeuge, die von 2019 bis 2030 angeschafft, erstmals überlassen oder geleast werden, ist nur ein Viertel des Listenpreises anzusetzen, soweit es sich um ein rein elektrisch betriebenes Fahrzeug ohne CO²-Ausstoß handelt, das nicht mehr

als 70.000 EUR (ab 2024, zuvor 60.000 EUR) kostet. Handelt es sich um ein teureres reines Elektrofahrzeug oder um ein Hybridfahrzeug, das die ökologischen Voraussetzungen erfüllt, ist der halbe Listenpreis anzusetzen.

Forderungsverzicht

des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer ist grundsätzlich in Höhe der Forderung *Arbeitsentgelt*.

Fortbildungs- und Weiterbildungskosten

Berufliche Fort- oder Weiterbildungskosten, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer übernimmt, sind *kein Arbeitsentgelt*. Diese umfassen Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers für Maßnahmen nach § 82 Abs. 1 und 2 SGB III, Weiterbildungsleistungen, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen, sowie Beratungsleistungen des Arbeitgebers oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten zur beruflichen Neuorientierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Outplacement-Beratung).

Die Weiterbildung darf keinen überwiegenden Belohnungscharakter haben. Sie muss regelmäßig im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden. Davon wird ausgegangen, wenn durch die Bildungsmaßnahme die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb des Arbeitgebers erhöht wird. Die Maßnahmen können am Arbeitsplatz, in zentralen betrieblichen Einrichtungen oder in außerbetrieblichen Einrichtungen durchgeführt werden. Entsprechendes gilt auch für Bildungsmaßnahmen fremder Unternehmen, die für Rechnung des Arbeitgebers erbracht werden, für sprachliche Bildungsmaßnahmen, wenn der Arbeitgeber die Sprachkenntnisse verlangt, und für dem Arbeitsförderungsrecht entsprechende Qualifikations- und Trainingsmaßnahmen, die der Arbeitgeber oder eine zwischengeschaltete Beschäftigungsgesellschaft im Zusammenhang mit Auflösungsvereinbarungen erbringt. Ist der Arbeitnehmer Rechnungsempfänger, ist dies für ein ganz überwiegend betriebliches Interesse des Arbeitgebers unschädlich, wenn der Arbeitgeber die Übernahme bzw. den Ersatz der Aufwendungen allgemein oder für die besondere Bildungsmaßnahme vor Vertragsabschluss schriftlich zugesagt hat; s. auch „Studiengebühren“.

Freianzeigen an Arbeitnehmer von Zeitungsverlagen s. „Belegschaftsrabatte“.

Freibrot an Arbeitnehmer in der Brotindustrie s. „Belegschaftsrabatte“.

Freie Station s. „Sachbezüge“ (vgl. A. IV).

Freifahrten an Arbeitnehmer von Verkehrsbetrieben s. „Belegschaftsrabatte“, „Sammelbeförderung“, „Jobticket“.

Freiflüge an Arbeitnehmer von Luftverkehrsgesellschaften s. „Belegschaftsrabatte“.

Freikarten s. „Theaterkarten“.

Freitrunke an Arbeitnehmer im Brauereigewerbe s. „Belegschaftsrabatte“.

Führerscheinkosten

Die vom Arbeitgeber ersetzten Kosten für den Erwerb eines LKW-Führerscheins stellen *kein Arbeitsentgelt* dar, wenn das eigenwirtschaftliche Interesse des Arbeitgebers am Führerscheinwerb deutlich überwiegt (z. B. bei Berufsausbildung der Straßenwärter, bei Feuerwehrleuten).

Futter- und Pflegegeld

für Wachhunde im Bewachungsgewerbe sind *kein Arbeitsentgelt*, wenn der Wachhund Eigentum der Wachgesellschaft ist und über die Futter- und Pflegekosten einzeln abgerechnet wird; s. auch „Auslagenersatz“.

Geburtsbeihilfen für Kinder des Arbeitnehmers sind steuerpflichtig und damit *Arbeitsentgelt*.

Geburtstagsgeschenke sind *Arbeitsentgelt* mit Ausnahme kleinerer Aufmerksamkeiten (z. B. Buch oder Blumen, ggf. auch ein Gutschein) bis zu einem Wert von 60,00 EUR; Geldzuwendungen gehören hingegen stets zum *Arbeitsentgelt*, auch wenn ihr Wert gering ist.

Gefahrenzulagen gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Gehaltsnachzahlungen stellen *Arbeitsentgelt* dar.

Geldbußen/-strafen gehören in Höhe des vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer übernommenen Betrags zum *Arbeitsentgelt*.

Gelegenheitsgeschenke s. „Aufmerksamkeiten“.

Genussmittel und Getränke

Die im Betrieb zum eigenen Verbrauch unentgeltlich oder verbilligt überlassenen Genussmittel und Getränke stellen Aufmerksamkeiten dar und sind somit *kein Arbeitsentgelt*.

Geschenke s. „Aufmerksamkeiten“, „Losgewinne“.

Gesundheitsförderungsleistungen

Leistungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung, soweit sie 600,00 EUR im Kalenderjahr nicht übersteigen, sind *kein Arbeitsentgelt*.

Das Bundesfinanzministerium hat hierzu mit Datum vom 20. April 2021 eine sog. Umsetzungshilfe veröffentlicht.

Gewinnanteile

gehören zum *Arbeitsentgelt*, und zwar in dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer wirtschaftlich über sie verfügen kann.

Gratifikationen s. „Aufmerksamkeiten“.

Hausarbeitstage

Die Barabgeltung für nicht in Anspruch genommene Hausarbeitstage stellt *Arbeitsentgelt* dar.

Haustrunk im Brauereigewerbe s. „Belegschaftsrabatte“.

Heimarbeiterausgleichsbeträge

aufgrund des Entgeltfortzahlungsgesetzes in Höhe von 3,4 % bzw. 6,4 % des Arbeitsentgelts sind *kein Arbeitsentgelt*.

Heimarbeiterzuschläge

zur Abgeltung durch die Heimarbeit entstehender Aufwendungen sind *kein Arbeitsentgelt*, soweit sie 10 % des Grundlohns nicht übersteigen.

Heilberufeausweis

Die vom Arbeitgeber übernommenen Aufwendungen für einen sog. Heilberufeausweis stellen *kein Arbeitsentgelt* dar.

Heiratsbeihilfen

anlässlich der Eheschließung des Arbeitnehmers sind steuerpflichtig und damit *Arbeitsentgelt*.

Hitzezulagen gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Hochzeitsgeschenke

s. „Aufmerksamkeiten“, „Heiratsbeihilfen“.

Incentive-Reisen

Der geldwerte Vorteil für an Arbeitnehmer gewährte Incentive-Reisen gehört (auch im Fall einer Pauschalbesteuerung) zum *Arbeitsentgelt*.

Insolvenzgeld stellt *kein Arbeitsentgelt* dar.

Instrumentengelder

an Musiker, die im Orchester ein eigenes Instrument verwenden, sind *kein Arbeitsentgelt*.

Internetnutzung s. „Firmencomputer“.

Jahreswagenrabatte s. „Belegschaftsrabatte“.

Jobticket Leistungen des Arbeitgebers als Zuschüsse (Barlohn) zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte oder als entsprechende Sachbezüge (Jobtickets) sind steuerfrei und *kein Arbeitsentgelt*. Gleiches gilt für Zuschüsse zum Erwerb von Fahrkarten für private Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr sowie für solche kostenlos gestellte Tickets.

Die Steuerfreiheit verlangt, dass die o. g. Zuschüsse und Sachleistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden; ansonsten sind sie steuerpflichtig. Als Jobticket kommt auch eine BahnCard in Betracht.

Dürfen das Jobticket oder die vorgenannten Arbeitgeberleistungen nicht steuerfrei überlassen werden, können sie vom Arbeitgeber pauschal mit 25 % bzw. 15 % versteuert werden. In diesem Fall liegt *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung vor.

Jubiläumszuwendungen gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Kapitalbeteiligungen s. „Vermögensbeteiligungen“.

Karenzentschädigungen

wegen eines Wettbewerbsverbots (für Zeiten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses) sind lohnsteuerpflichtig, aber *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung.

Kassenverlustentschädigungen

s. „Fehlgeldentschädigungen“.

Kaufkraftausgleich

Wird Arbeitnehmern außerhalb des öffentlichen Dienstes von einem inländischen Arbeitgeber ein Kaufkraftausgleich gewährt, so ist dieser lohnsteuerfrei und *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung. Dies gilt, wenn der Arbeitnehmer aus dienstlichen Gründen außerhalb des Inlands entsandt wird und dort für einen begrenzten Zeitraum einen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt inne hat. Die Lohnsteuerfreiheit des Kaufkraftzuschlags bestimmt sich nach den Sätzen für die Auslandsdienstbezüge im öffentlichen Dienst.

Kilometergelder

s. „Auslösungen“, „Fahrtkostenersatz für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte“, „Reisekostenvergütungen“.

Kindergartenplatzkosten

Zuwendungen des Arbeitgebers an Arbeitnehmer zur Unterbringung und Betreuung in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen (einschließlich Vorschule) für nicht schul-

pflichtige Kinder sind *kein Arbeitsentgelt*, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden.

Kinderzuschläge

sowie andere Lohnzuschläge, die aufgrund des Familienstandes nach Besoldungsgesetzen, Tarifverträgen usw. gezahlt werden, gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Kirchensteuer s. „Lohn- und Kirchensteuer“.

Kontoeröffnungs-/führungsgebühren

sind, sofern sie vom Arbeitgeber ersetzt werden, *Arbeitsentgelt*.

Kraftfahrzeugüberlassung s. „Fahrtkostenersatz für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte“, „Firmenwagen“.

Krankengeldzuschüsse

des Arbeitgebers für die Zeit des Krankengeldbezugs aus der gesetzlichen Krankenversicherung sind lohnsteuerpflichtig, aber *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung, wenn sie zusammen mit dem Krankengeld das Nettoarbeitsentgelt um mehr als 50,00 EUR nicht übersteigen.

Krankenlohn s. „Entgeltfortzahlung“.

Krankentagegeldzuschüsse

des Arbeitgebers für die Zeit des Krankentagegeldbezugs von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen sind lohnsteuerpflichtig, aber *kein Arbeitsentgelt*, wenn sie zusammen mit dem Krankentagegeld das Nettoarbeitsentgelt um mehr als 50,00 EUR nicht übersteigen.

Krankenversicherungsbeiträge

s. „Arbeitgeberbeitragsanteile“, „Arbeitgeberzuschüsse“, „Arbeitnehmerbeitragsanteile“.

Krankenversicherungszuschüsse

s. „Arbeitgeberzuschüsse“.

Kreditkarten

Die vom Arbeitgeber aus dienstlichen Gründen (z. B. zur Bezahlung von Reisekosten) unentgeltlich überlassene Kreditkarte stellt *kein Arbeitsentgelt* dar, wenn deren private Benutzung nur von untergeordneter Bedeutung ist und sie über das Firmenkonto abgerechnet wird. Wird die Kreditkarte über das private Bankkonto des Arbeitnehmers abgerechnet, so liegt ebenfalls *kein Arbeitsentgelt* vor, wenn sie ausschließlich zur Abrechnung von Reisekosten und Auslagenersatz eingesetzt wird. Werden mit der Kreditkarte andere Umsätze ausgeführt, ist nur der Anteil der übernommenen Kreditkartengebühr *kein Arbeitsentgelt*, der dem Volumenanteil der abgebuchten Beträ-

ge für Reisekosten und Auslagenersatz an den gesamten Abbuchungen entspricht.

Kurkosten

Vom Arbeitgeber übernommene Kurkosten sind regelmäßig *Arbeitsentgelt*. Hiervon ausgenommen sind Kosten für Kreislauftrainingskuren, die der Arbeitgeber im überwiegenden betrieblichen Interesse zur Wiederherstellung oder Erhaltung der Arbeitsfähigkeit seiner Arbeitnehmer durchführen lässt.

Kurzarbeitergeld

ist lohnsteuerfrei; es unterliegt jedoch beim Arbeitnehmer bei dessen Einkommensteuerveranlagung dem sog. Progressionsvorbehalt. Für den Bereich der Sozialversicherung bestehen folgende Besonderheiten: Die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung werden nicht nur aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt (Kurzlohn), sondern auch aus einem fiktiven Arbeitsentgelt berechnet. Als fiktives Arbeitsentgelt wird der auf 80 % reduzierte Unterschiedsbetrag zwischen dem Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchszeitraum erzielt hätte (Sollentgelt), und dem Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer im Anspruchszeitraum tatsächlich erzielt hat (Istentgelt), zugrunde gelegt. Die Arbeitslosenversicherungsbeiträge werden lediglich vom tatsächlichen *Arbeitsentgelt* berechnet.

Kurzarbeitergeldzuschüsse, die der Arbeitgeber unter Anrechnung des Kurzarbeitergeldes und aufstockend zu diesem zahlt, sind insoweit *kein Arbeitsentgelt*, als sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sollentgelt und dem Istentgelt nicht übersteigen.

Kurzuschüsse s. „Erholungsbeihilfen“, „Kurkosten“.

Ladestrom für E-Fahrzeuge sowie Vorteile für zur privaten Nutzung überlassene betriebliche Ladevorrichtungen, soweit zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber steuerfrei gewährt, sind *kein Arbeitsentgelt*.

Übereignet der Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt eine Ladevorrichtung für E-Fahrzeuge oder bezuschusst er die vom Arbeitnehmer erworbene Ladevorrichtung und erhebt er dafür die Lohnsteuer mit dem Pauschsteuersatz von 25 %, handelt es sich ebenfalls um *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung.

Der private Ladestrom des Arbeitnehmers fällt nicht unter diese Pauschalierungsmöglichkeit.

Lebensmittel s. „Belegschaftsrabatte“.

Lebensversicherungsprämien

s. „Zukunftssicherungsleistungen“.

Leistungszulagen

Leistungszulagen, die für die Durchführung von besonderen Arbeiten oder als Anerkennung für besonders gut durchgeführte Arbeiten gezahlt werden, sind *Arbeitsentgelt*.

Lohnausfallvergütungen

von Dritten gehören grundsätzlich zum *Arbeitsentgelt*, soweit sie für Zeiten eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses gezahlt werden.

Lohnnachzahlungen sind *Arbeitsentgelt*.

Lohn- und Kirchensteuer

Vom Arbeitgeber (vertraglich) übernommene Lohn- und Kirchensteuer gehört zum *Arbeitsentgelt*; s. auch „Pauschale Lohn- und Kirchensteuer“.

Losgewinne

aus einer betriebsintern veranstalteten Verlosung gehören in der Regel zum *Arbeitsentgelt*. Das gilt insbesondere, wenn nur bestimmte Arbeitnehmer an der Verlosung teilnehmen können, beispielsweise nur Arbeitnehmer, die einen Verbesserungsvorschlag eingereicht oder die längere Zeit nicht wegen Krankheit gefehlt haben. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn ein ganz überwiegend betriebliches Interesse des Arbeitgebers vorliegt. Dies wird bei üblichen Verlosungen im Rahmen von „Betriebsveranstaltungen“ anerkannt, wenn alle an der Veranstaltung teilnehmenden Arbeitnehmer Lose erhalten; in diesen Fällen sind Losgewinne *kein Arbeitsentgelt*.

Mahlzeiten

Wenn der Arbeitgeber Mahlzeiten an seine Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt abgibt, liegt *Arbeitsentgelt* vor, sofern das Entgelt des Arbeitnehmers niedriger ist als der für das Essen anzusetzende Wert.

Für die Bewertung von Mahlzeiten, die arbeitstäglich durch eine vom Arbeitgeber selbst betriebene Kantine abgegeben werden, ist stets der anteilige amtliche Sachbezugswert maßgebend. Das gilt auch für die Fälle, in denen arbeitstäglich durch eine vom Arbeitgeber nicht selbst betriebene Kantine, Gaststätte oder vergleichbare Einrichtung Mahlzeiten verbilligt abgegeben werden und der Arbeitgeber durch Leistungen (Barzuschüsse und Sachleistungen z. B. in Form der verbilligten Überlassung von Räumen, Energie oder Einrichtungsgegenständen) an den Betreiber der Einrichtung aufgrund vertraglicher Vereinbarungen beiträgt.

In den vorstehenden Fällen liegt *Arbeitsentgelt* in Höhe des geldwerten Vorteils vor, wenn und soweit das Entgelt des Arbeitnehmers für eine Mahlzeit den anteiligen amtlichen Sachbezugswert unterschreitet (Beispiel 1).

Beispiel 1:

Preis der Mahlzeit	4,00 EUR
Zuzahlung des Arbeitnehmers	2,00 EUR
● Sachbezugswert der Mahlzeit	4,40 EUR
● geldwerter Vorteil (<i>Arbeitsentgelt</i>)	2,40 EUR

Kein Arbeitsentgelt ist demnach anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer für jede Mahlzeit mindestens ein Entgelt in Höhe des anteiligen Sachbezugswerts zahlen muss.

Werden vom Arbeitgeber für die arbeitstägliche Mahlzeit außerhalb des Betriebes Essenmarken ausgegeben, die für Mahlzeiten in einer vom Arbeitgeber nicht selbst betriebenen Kantine oder Gaststätte in Zahlung genommen werden, ist der Wert der Essenmarke *kein Arbeitsentgelt*, wenn der Arbeitnehmer zusätzlich zur Essenmarke mindestens den amtlichen Sachbezugswert von 4,40 EUR bezahlt (Kalenderjahr 2025). Zahlt der Arbeitnehmer nach Verrechnung mit dem Wert der Essenmarke weniger als den amtlichen Sachbezugswert, ist der Wert der Essenmarke als *Arbeitsentgelt* anzusetzen, soweit die Zuzahlung des Arbeitnehmers den amtlichen Sachbezugswert unterschreitet (Beispiele 2 und 3).

Beispiel 2:

Preis der Mahlzeit	4,00 EUR
Wert der Essenmarke	3,00 EUR
Zuzahlung des Arbeitnehmers	1,00 EUR
● Sachbezugswert der Mahlzeit	4,40 EUR
● geldwerter Vorteil (<i>Arbeitsentgelt</i>)	3,00 EUR

Beispiel 3:

Preis der Mahlzeit	5,00 EUR
Wert der Essenmarke	5,00 EUR
Zuzahlung des Arbeitnehmers	0,00 EUR
● Sachbezugswert der Mahlzeit	4,40 EUR
● geldwerter Vorteil (<i>Arbeitsentgelt</i>)	4,40 EUR

Der amtliche Sachbezugswert darf im Kalenderjahr 2025 aber nur dann angesetzt werden, wenn

- für jede Mahlzeit nur eine Essenmarke täglich in Zahlung gegeben wird,
- die Essenmarke für ein Mittag- oder Abendessen einen Wert von höchstens 7,50 EUR hat,
- die Essenmarken nicht an Arbeitnehmer ausgegeben werden, die eine Auswärtstätigkeit ausüben.

Ist eine dieser Voraussetzungen nicht erfüllt, gehört der Verrechnungswert der Essenmarke zum *Arbeitsentgelt*, ggf. abzüglich des Betrags, den der Arbeitnehmer für die Essenmarke gezahlt hat (Beispiel 4).

Beispiel 4:

Preis der Mahlzeit	8,00 EUR
Wert der Essenmarke	8,00 EUR
Entgelt für die Essenmarke	3,00 EUR
● Geldwerter Vorteil (<i>Arbeitsentgelt</i>)	5,00 EUR

Da der Arbeitgeber die Lohnsteuer für geldwerte Vorteile unentgeltlicher oder verbilligter Mahlzeiten im Betrieb bzw. für Essenzuschüsse oder Essenmarken mit einem Pauschsteuersatz von 25 % erheben kann, stellen die geldwerten Vorteile, wenn keine Regelbesteuerung durchgeführt wird, *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung dar.

Mahlzeiten, die anlässlich von Kundenbewirtungen gewährt werden, sind *kein Arbeitsentgelt*. Das gilt auch dann, wenn die Kundenbewirtung während einer Auswärtstätigkeit stattfindet. Ebenso stellen Speisen, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern anlässlich und während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt gewährt und deren Wert 60,00 EUR nicht überschreitet, *kein Arbeitsentgelt* dar. Bei einer Bewirtung außerhalb des Betriebes liegt nur dann *kein Arbeitsentgelt* vor, wenn zu einer Bewirtung im Betrieb keine Möglichkeit besteht oder wenn keine geeigneten Besprechungsräume zur Verfügung stehen.

Auf Mahlzeiten, die der Arbeitgeber nicht zur üblichen arbeits-täglichen Beköstigung seiner Arbeitnehmer abgibt, sind die amtlichen Sachbezugswerte nicht anwendbar, sondern diese Mahlzeiten sind mit den üblichen Endpreisen zu bewerten.

Eine unentgeltliche oder verbilligte Mahlzeit, die der Arbeitnehmer anlässlich oder während einer Auswärtstätigkeit oder im Rahmen einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten erhält, ist mit dem anteiligen amtlichen Sachbezugswert dem *Arbeitsentgelt* hinzuzurechnen, wenn der Wert der Mahlzeit 60,00 EUR nicht überschreitet.

Allerdings entfällt eine solche Zurechnung, wenn der Arbeitnehmer für die Auswärtstätigkeit/doppelte Haushaltsführung dem Grunde nach eine Verpflegungspauschale als Werbungskosten geltend machen könnte. Auf die Höhe der tatsächlich anzusetzenden Verpflegungspauschale kommt es nicht an. Folglich unterbleibt die Zurechnung immer dann, wenn der Arbeitnehmer eine Verpflegungspauschale beanspruchen kann, weil

- er innerhalb der Drei-Monats-Frist mehr als 8 Stunden von seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist oder
- eine mehrtägige Auswärtstätigkeit mit Übernachtung vorliegt (s. „Reisekostenvergütungen“).

Nach Ablauf der Drei-Monats-Frist ist die Gestellung einer Mahlzeit grundsätzlich als Arbeitslohn zu erfassen.

Pauschalbesteuerungsmöglichkeit üblicher Mahlzeiten: Kann die Zurechnung einer dem Arbeitnehmer während einer Auswärtstätigkeit unentgeltlich oder verbilligt gestellten Mahlzeit nicht nach den vorgenannten Grundsätzen unterbleiben, darf der Arbeitgeber den Sachbezugswert mit einem Steuersatz von 25 % pauschal besteuern. Diese Pauschalbesteuerung kommt in Betracht, wenn

- der Arbeitnehmer ohne Übernachtung nicht mehr als 8 Stunden auswärts tätig ist,
- der Arbeitgeber die Abwesenheitszeit nicht überwacht, nicht kennt oder
- die Drei-Monats-Frist abgelaufen ist.

Führt der Arbeitgeber keine Regelbesteuerung durch, stellen diese pauschal besteuerten Sachbezugswerte *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung dar.

Maigelder gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Mankogelder s. „Fehlgeldentschädigungen“.

Mehrarbeitslohn/-zuschläge sind *Arbeitsentgelt*.

Mehraufwands-Wintergeld ist *kein Arbeitsentgelt*.

Metergelder

im Möbeltransportgewerbe gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Mietbeiträge

des Arbeitgebers sind *Arbeitsentgelt*; s. auch „Sachbezüge“.

Mitarbeiterkapitalbeteiligungen

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Aktien, Anteilen an einem Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen und anderen Beteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers, höchstens 2.000,00 EUR je Kalenderjahr und Dienstverhältnis, sind unter den Voraussetzungen des § 3 Nr. 39 EStG und sofern sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden *kein Arbeitsentgelt*.

Der § 19a EStG sieht für neue Vermögensbeteiligungen an sog. „jungen“ Unternehmen (kleine und mittlere Unternehmen mit höchstens 20 Jahren seit der Gründung) die Möglichkeit vor, den geldwerten Vorteil nicht sofort versteuern zu müssen. Die Nachholung der vorläufigen Nichtbesteuerung erfolgt im Zeitpunkt der Übertragung, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers bzw. spätestens nach 15 Jahren. Für die Sozialversicherung gilt der Steueraufschub ausdrücklich nicht, dies führt zu einer zeitlich unterschiedlichen Erfassung des geldwerten Vorteils der Vermögensbeteiligung im Hingabezeitpunkt (Sozialversicherung) bzw. Veräußerungszeitpunkt (Steuer).

Mitgliedsbeiträge

zu Berufsverbänden und Vereinen, die vom Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer übernommen werden, gehören zum *Arbeitsentgelt*. Das gilt ausnahmsweise nicht, wenn die Übernahme der Mitgliedsbeiträge auf einem ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers beruht.

Mittagessen s. „Mahlzeiten“, „Sachbezüge“ (vgl. A. IV).

Mobiltelefon

Der Kostenersatz des Arbeitgebers für die betriebliche Nutzung eines eigenen Mobiltelefons (Handys) des Arbeitnehmers ist *kein Arbeitsentgelt*. Das gilt sowohl für den Ersatz der nachgewiesenen betrieblichen Kosten als auch für den pauschalen Ersatz des monatlichen Durchschnittsbetrags der betrieblichen Telefonkosten. Zur Frage des steuerfreien Kostenersatzes gelten die Erläuterungen unter „Fernspreckgebühren“ entsprechend.

Die private Nutzung eines betrieblichen Handys ist ebenfalls *kein Arbeitsentgelt*. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer es in seinem Besitz hat, z. B. das Handy eines Außendienstmitarbeiters. Ebenfalls *kein Arbeitsentgelt* sind vom Arbeitgeber übernommene Grund- und Verbindungsentgelte für die Privatnutzung des betrieblichen Handys.

Montagezulagen s. „Auslösungen“.

Mutterschaftsgeldzuschüsse

Zuschüsse des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld sind *kein Arbeitsentgelt*.

Nachtarbeitszuschläge

s. „Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge“.

Nachzahlungen von Lohn oder Gehalt sind *Arbeitsentgelt*.

Neujahrswendungen gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Nichtraucherprämien gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Notarzt im Rettungsdienst

Einnahmen aus Tätigkeiten als Notärztin oder Notarzt im Rettungsdienst sind *kein Arbeitsentgelt*, wenn die notärztliche Tätigkeit neben

- einer Beschäftigung mit einem Umfang von regelmäßig mindestens 15 Stunden wöchentlich außerhalb des Rettungsdienstes oder
- einer Tätigkeit als zugelassener Vertragsarzt oder als Arzt in privater Niederlassung

ausgeübt wird.

Notstandsbeihilfen s. „Beihilfen“.

Nutzungsentschädigungen s. „Werkzeuggelder“.

Parkgebühren

gehören zu den Reisenebenkosten, wenn sie anlässlich von Auswärtstätigkeiten anfallen; ihr Ersatz stellt daher *kein Arbeitsentgelt* dar.

Soweit Parkgebühren im Zusammenhang mit Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte anfallen, sind sie mit der Entfernungspauschale abgegolten (s. auch „Fahrtkostenersatz für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte“). Ersetzt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in diesen Fällen gleichwohl Parkgebühren, liegt insoweit *Arbeitsentgelt* vor.

Partnerschaftsvergütungen

als Anteil am Geschäftserfolg gehören im Zeitpunkt ihrer Auszahlung zum *Arbeitsentgelt*.

Pauschale Lohn- und Kirchensteuer

Die pauschale Lohn- und Kirchensteuer einschließlich Solidaritätszuschlag, die der Arbeitgeber nach den Vorschriften des Einkommensteuergesetzes übernimmt, stellt *kein Arbeitsentgelt* dar, denn der Arbeitgeber gilt insoweit als Steuerschuldner gegenüber dem Finanzamt.

Pensionsfonds-, Pensionskassenzuwendungen

s. „Zukunftssicherungsleistungen“.

Pflegereibetrag s. „Übungsleiterfreibetrag“.

Pflegeversicherungsbeiträge

s. „Arbeitgeberbeitragsanteile“, „Arbeitgeberzuschüsse“, „Arbeitnehmerbeitragsanteile“.

Prämien für Verbesserungsvorschläge

gehören in vollem Umfang zum *Arbeitsentgelt*; s. auch „Nichtraucherprämien“, „Sachprämien“.

Preisnachlässe s. „Belegschaftsrabatte“.

Provisionen sind *Arbeitsentgelt*.

Qualifizierungsgeld s. „Kurzarbeitergeld“

Qualifizierungsgeldzuschüsse, die der Arbeitgeber unter Anrechnung des Qualifizierungsgeldes und aufstockend zu diesem zahlt, sind – anders als bestimmte „Kurzarbeitergeldzuschüsse“ – *Arbeitsentgelt* und unterliegen daher grundsätzlich der Beitragspflicht.

Rabatte s. „Belegschaftsrabatte“.

Reisekostenvergütungen sind *kein Arbeitsentgelt*, sofern sie zur Abgeltung von Aufwendungen anlässlich einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit vom Arbeitgeber gezahlt werden. Dies gilt für die Erstattung von Fahrtkosten mit pauschalen Kilometergeldern bei Benutzung von Fahrzeugen nur, sofern diese je Fahrtkilometer nicht überschreiten:

- bei Benutzung eines Pkw 0,30 EUR bzw.
- bei Benutzung eines anderen motorbetriebenen Fahrzeugs 0,20 EUR.

Eine Auswärtstätigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend außerhalb seiner Wohnung und nicht an seiner ersten Tätigkeitsstätte beruflich tätig wird.

Erste Tätigkeitsstätte ist die ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens (§ 15 AktG) oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten (z. B. Kunde, Leiharbeiter). Fahrzeuge, Flugzeuge, Schiffe oder Tätigkeitsgebiete ohne ortsfeste betriebliche Einrichtungen sind keine (ortsfesten) Tätigkeitsstätten. Der Arbeitnehmer kann je Dienstverhältnis höchstens eine erste Tätigkeitsstätte, ggf. aber auch keine erste, sondern nur auswärtige Tätigkeitsstätten innehaben.

Eine erste Tätigkeitsstätte liegt vor, wenn der Arbeitnehmer einer solchen Tätigkeitsstätte dauerhaft zugeordnet ist. Ist der Arbeitnehmer nur vorübergehend zugeordnet, begründet er dort keine erste Tätigkeitsstätte. Die dauerhafte Zuordnung des Arbeitnehmers wird regelmäßig durch die dienst- oder arbeitsrechtlichen Festlegungen sowie den ausfüllenden Absprachen oder Weisungen bestimmt. Von einer dauerhaften Zuordnung kann insbesondere dann ausgegangen werden, wenn der Arbeitnehmer an einer solchen Tätigkeitsstätte tätig werden soll:

- unbefristet,
- für die Dauer des Dienstverhältnisses oder
- über einen Zeitraum von 48 Monaten hinaus.

Die Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte erfolgt vorrangig anhand der arbeits- oder dienstrechtlichen Festlegungen. Nur wenn eine solche Festlegung nicht vorhanden oder diese nicht eindeutig ist, sind hilfsweise quantitative Kriterien heranzuziehen, z. B. Umfang der zu leistenden arbeitsvertraglichen Arbeitszeit an der Tätigkeitsstätte sowie arbeitstägliches Aufsuchen. Im Zweifel ist die räumliche Nähe zur Wohnung maßgebend.

Die Tätigkeit außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte, also an weiteren (auswärtigen) Tätigkeitsstätten ermöglicht einen steuerfreien Arbeitgeberersatz.

Der Ersatz von Verpflegungsmehraufwendungen anlässlich einer Auswärtstätigkeit im Inland ist *kein Arbeitsentgelt*, soweit er bei einer Abwesenheit des Arbeitnehmers

- von 24 Stunden 28,00 EUR,
- von weniger als 24, aber mehr als 8 Stunden 14,00 EUR und
- für den An- und Abreisetag vor oder nach einer auswärtigen Übernachtung ohne Prüfung einer Mindestabwesenheit jeweils 14,00 EUR

nicht übersteigt oder soweit ein höherer Ersatz von Verpflegungsmehraufwendungen mit dem Pauschalsteuersatz von 25 % pauschal versteuert werden kann (höchstens steuerfrei zahlbarer Betrag) und keine Regelbesteuerung durchgeführt wird. Die Möglichkeit der steuerfreien Erstattung ist auf die ersten drei Monate der Tätigkeit an derselben auswärtigen Tätigkeitsstätte beschränkt. Die inländischen steuerfreien Verpflegungspauschalen von 28,00 EUR/14,00 EUR sind auch dann *kein Arbeitsentgelt*, wenn der Arbeitnehmer bei einer Auswärtstätigkeit unentgeltliche Mahlzeiten erhält.

Verpflegt der Arbeitgeber selbst oder auf dessen Veranlassung ein Dritter den Arbeitnehmer während seiner Auswärtstätigkeit unentgeltlich oder verbilligt, bleiben zwar ebenfalls die Verpflegungspauschalen steuerfrei, jedoch ist für jede gestellte Mahlzeit die maßgebliche Verpflegungspauschale zu kürzen. Die Kürzung beträgt

- 20 % für ein Frühstück und
- jeweils 40 % für ein Mittag- oder Abendessen

der für die 24-stündige Abwesenheit geltenden höchsten Verpflegungspauschale. Das ergibt für Auswärtstätigkeiten im Inland eine Kürzung der jeweils zustehenden Verpflegungspauschale um 5,60 EUR für ein Frühstück und jeweils 11,20 EUR für ein Mittag- oder Abendessen. Im Gegenzug ist kein Sachbezugswert zu versteuern (s. „Mahlzeiten“).

Berufskraftfahrer erhalten für jeden Kalendertag, an dem sie in der Schlafkabine des Lkw übernachten und eine Verpfle-

gungspauschale beanspruchen können, einen steuerfreien Pauschbetrag in Höhe von 9,00 EUR pro Kalendertag. Insoweit liegt auch *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung vor. In diesem Fall darf die ansonsten bei Auswärtstätigkeiten geltende steuerfreie Übernachtungspauschale in Höhe von 20,00 EUR nicht angesetzt werden.

Der Pauschbetrag gilt für Mehraufwendungen, die bei einer mehrtägigen beruflichen Fahrtätigkeit im Zusammenhang mit einer Übernachtung im Fahrzeug des Arbeitgebers entstehen. Solche Mehraufwendungen sind beispielsweise Gebühren für die Benutzung der sanitären Einrichtungen auf Raststätten (Toiletten, Dusch- oder Waschgelegenheiten) oder Aufwendungen für die Reinigung der Schlafkabine. Der Nachweis höherer tatsächlicher Kosten bleibt möglich. Zusätzlich dürfen die vorgenannten Verpflegungspauschalen gezahlt werden.

Werden die Aufwendungen für Auswärtstätigkeiten nicht einzeln, sondern im Rahmen einer sog. Gesamt-Reisekostenabrechnung erstattet, dann liegt – auch wenn mehrere Auswärtstätigkeiten zusammengefasst werden – *kein Arbeitsentgelt* vor, soweit die Erstattung die Summe der höchstzulässigen steuerfreien Einzelerstattungen nicht übersteigt.

Rentenversicherungsbeiträge

s. „Arbeitgeberbeitragsanteile“, „Arbeitgeberzuschüsse“, „Arbeitnehmerbeitragsanteile“, „Aufstockungsbeträge“.

Sachprämien

für betriebliche Verbesserungsvorschläge sowie für Leistungen in der Unfallverhütung und im Arbeitsschutz gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Bei pauschal versteuerten Sachprämien im Wert von nicht mehr als 80,00 EUR braucht der Arbeitgeber jedoch den Wert der auf den einzelnen Arbeitnehmer entfallenden Sachzuwendung nicht individuell zu ermitteln. Er kann aus Vereinfachungsgründen dem einzelnen Arbeitnehmer vielmehr den Durchschnittswert der pauschal versteuerten Sachprämien zuordnen; hierbei kann er auch von dem Durchschnittswert der pauschal versteuerten Sachprämien des Vorjahres ausgehen.

Durchschnittswert im vorgenannten Sinne ist der Betrag, der sich bei Division des Gesamtwertes der Sachprämien (bis 80,00 EUR) durch die Anzahl der Arbeitnehmer, die entsprechende Sachzuwendungen erhalten haben, ergibt. Dieser Durchschnittsbetrag wird für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge allen Arbeitnehmern zugeordnet, die Sachzuwendungen bis zum Betrag von 80,00 EUR erhalten haben, unabhängig davon, in welcher Höhe der einzelne Arbeitnehmer Sachzuwendungen bekommen hat. Da der

Durchschnittswert den tatsächlich erhaltenen geldwerten Vorteil erheblich übersteigen kann, setzt die Anwendung dieser Vereinfachungsregelung voraus, dass der Arbeitgeber insoweit den Arbeitnehmeranteil an den Sozialversicherungsbeiträgen übernimmt. Der vom Arbeitgeber zu tragende Arbeitnehmerbeitragsanteil stellt allerdings *kein Arbeitsentgelt* dar.

Im Übrigen ist der Durchschnittsbetrag – als Sonderzuwendung – dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Kalenderjahres zuzuordnen, also in der Regel dem Monat Dezember, es sei denn, dass das Beschäftigungsverhältnis vorher geendet hat. Besteht das Beschäftigungsverhältnis nur während eines Teils des Kalenderjahres, ist für jeden Tag des Beschäftigungsverhältnisses der 360. Teil des Durchschnittswertes anzusetzen.

Saison-Kurzarbeitergeld s. „Kurzarbeitergeld“.

Sammelbeförderung

Der geldwerte Vorteil einer kostenlosen oder verbilligten Sammelbeförderung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, soweit sie für den betrieblichen Einsatz notwendig ist, stellt *kein Arbeitsentgelt* dar.

Sanierungsgelder

s. „Zukunftssicherungsleistungen“ (Pkt. 6).

Schadensersatzleistungen

sind *kein Arbeitsentgelt*, wenn es sich um Schadensersatz aufgrund unmittelbarer gesetzlicher Verpflichtung handelt. Auch Schadensersatzleistungen wegen schuldhafter Verletzung von Arbeitgeberpflichten stellen *kein Arbeitsentgelt* dar, soweit sie die Höhe des zivilrechtlichen Schadensersatzanspruchs des Arbeitnehmers nicht übersteigen.

Schenkungen

s. „Aufmerksamkeiten“, „Jubiläumszuwendungen“.

Schichtzulagen gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Schmutz- und Staubzulagen gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Schulderlass

des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer ist in Höhe der erlassenen Schuld *Arbeitsentgelt*; dies gilt nicht für den Erlass von steuerfreien Schadensersatzansprüchen.

Schutzimpfungen

entsprechend den Empfehlungen der Ständigen Impfkommission (STIKO) gehören nicht zum Arbeitslohn und stellen demnach auch *kein Arbeitsentgelt* dar.

Schutzkleidung

Die Gestellung und auch die Überlassung von Arbeitsschutzkleidung sind *kein Arbeitsentgelt*. Dies gilt auch für die Bereitstellung von Atemschutzmasken zur beruflichen Nutzung.

Smartphone s. „Mobiltelefon“.

Software s. „Firmencomputer“.

Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge

für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit, die neben dem Grundlohn gezahlt werden, sind *kein Arbeitsentgelt*, soweit sie für

- Nachtarbeit 25 %,
- Sonntagsarbeit 50 %,
- Arbeit am 31. Dezember ab 14 Uhr und an gesetzlichen Feiertagen (Ausnahme: Weihnachten und 1. Mai) 125 %,
- Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai 150 %

des Grundlohns nicht übersteigen. Grundlohn ist der auf eine Arbeitsstunde umgerechnete laufende Arbeitslohn im Lohnzahlungszeitraum. Der als Grundlohn ansetzbare Betrag ist sozialversicherungsrechtlich auf höchstens 25,00 EUR begrenzt.

Nachtarbeit ist die Arbeit in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr. Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit ist die Arbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 24 Uhr des jeweiligen Tages. Die gesetzlichen Feiertage werden durch die am Ort der Tätigkeitsstätte geltenden Vorschriften bestimmt.

Eine Besonderheit ist zu beachten, wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wird. In diesen Fällen

- erhöht sich für Nachtarbeit in der Zeit von 0 bis 4 Uhr der Zuschlagssatz auf 40 % und
- gilt als Sonntags- und Feiertagsarbeit auch die Arbeit in der Zeit von 0 bis 4 Uhr des auf den Sonntag oder Feiertag folgenden Tages.

Spenden

Steuerlich nicht belastete Zuwendungen des Arbeitnehmers aus Arbeitsentgeltbestandteilen (Entgeltumwandlung) zugunsten von durch Naturkatastrophen im Inland Geschädigten sind *kein Arbeitsentgelt*.

Sterbegeld

ist steuerpflichtiger Arbeitslohn, aber *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung.

Stipendium

Sofern Betriebe eine Aus- oder Weiterbildung durch ein Stipendium fördern, führt dies regelmäßig nicht zu einem Beschäftigungsverhältnis i. S. d. Sozialversicherung. Das Stipendium unterliegt daher auch nicht der Beitragspflicht in der Sozialversicherung.

Streik- und Aussperrungsunterstützungen

Die Zahlungen dieser Unterstützungen durch die Gewerkschaften unterliegen nicht dem Lohnsteuerabzug und sind auch *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung.

Studiengebühren

Übernehmen Arbeitgeber die vom studierenden Arbeitnehmer geschuldeten Studiengebühren (z. B. bei einer im dualen System durchgeführten Ausbildung), gilt nach einer Entscheidung der obersten Finanzbehörden auf Bundesebene: Aufgrund des ganz überwiegenden betrieblichen Interesses des Arbeitgebers ist kein Vorteil mit Arbeitslohncharakter anzunehmen, wenn sich der Arbeitgeber arbeitsvertraglich zur Übernahme der Studiengebühren verpflichtet.

Das ganz überwiegende betriebliche Interesse muss dokumentiert sein durch eine Rückzahlungsverpflichtung des Studierenden, falls er das ausbildende Unternehmen auf eigenen Wunsch innerhalb von zwei Jahren nach Studienabschluss verlässt.

Soweit es sich steuerrechtlich um keinen Arbeitslohn handelt, stellen vom Arbeitgeber getragene oder übernommene Studiengebühren auch *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung dar.

Tantiemen sind *Arbeitsentgelt*.

Telefongebühren

s. „Fernsprechgebühren“, „Firmentelefon“, „Mobiltelefon“.

Telekommunikationsgeräte

s. „Firmencomputer“.

Teuerungszulagen sind *Arbeitsentgelt*.

Theater-Betriebszuschläge

Die bei Theater und Bühnen zu zahlenden Theater-Betriebszuschläge und -zulagen gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Theaterkarten

Der geldwerte Vorteil unentgeltlich oder verbilligt überlassener Theaterkarten im Rahmen von Betriebsveranstaltungen stellt *kein Arbeitsentgelt* dar.

Trennungsschädigungen

im öffentlichen Dienst bei Abordnung an auswärtige Dienststellen oder Versetzung bis zum Umzug sind *kein Arbeitsentgelt*, soweit sie lohnsteuerfrei sind. Dabei ist die Begrenzung durch die Entfernungspauschale zu beachten (s. „Auslösungen“).

Trennungsgelder

s. „Auslösungen“, „Trennungsschädigungen“.

Treueprämien gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Trinkgelder

Trinkgelder, auf die ein Rechtsanspruch besteht, gehören zum *Arbeitsentgelt*. Dagegen stellen sog. freiwillige Trinkgelder, die dem Arbeitnehmer ohne Rechtsanspruch gezahlt werden, *kein Arbeitsentgelt* dar.

Übergangsgeldzuschüsse

des Arbeitgebers für die Zeit des Übergangsgeldbezugs aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus der Arbeitslosenversicherung sind lohnsteuerpflichtig, aber *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung, wenn sie zusammen mit dem Übergangsgeld das Nettoarbeitsentgelt um mehr als 50,00 EUR nicht übersteigen.

Übernachtungsgelder

s. „Auslösungen“, „Reisekostenvergütungen“.

Überstundenvergütungen gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Übungsleiterfreibetrag

Vergütungen für nebenberufliche Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder für eine vergleichbare nebenberufliche Tätigkeit, für nebenberufliche künstlerische Tätigkeiten oder für die nebenberufliche Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen sind bis zur Höhe von insgesamt 3.000,00 EUR im Kalenderjahr steuerfrei und stellen insoweit auch *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung dar. Voraussetzung ist, dass die nebenberufliche Tätigkeit im Dienst oder Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, die in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat oder in der Schweiz belegen ist oder einer zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke dienenden Einrichtung ausgeübt wird (z. B. Sportverein, kirchliche oder kulturelle Organisationen sowie Organisationen der Kinder- und Jugendarbeit sowie der sozialen Arbeit); s. auch „Ehrenamtsfreibetrag“.

Für Steuerpflichtige, die als ehrenamtliche Vormünder (i. S. §§ 1793 ff BGB) oder als ehrenamtliche rechtliche Betreuer (i. S. §§ 1896 ff BGB) oder als ehrenamtliche Pfleger (i. S. §§ 1909 ff BGB) eine Aufwandsentschädigung nach § 1835a BGB erhalten, gilt ebenfalls der o. g. Steuerfreibetrag. Dieser

wirkt sich hier allerdings nur insoweit aus, als er nicht bereits für Einnahmen aus ehrenamtlicher Tätigkeit als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten bzw. als Künstler oder Pflegekraft in Anspruch genommen wird; ein Rückgriff auf den Ehrenamtsfreibetrag ist für diesen Personenkreis ausgeschlossen.

Umsatzbeteiligungen gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Umzugskostenvergütungen

sind *kein Arbeitsentgelt*, wenn sie aus öffentlichen Kassen gezahlt werden. Umzugskostenvergütungen privater Arbeitgeber sind bis zur Höhe der Beträge, die nach dem Bundesumzugskostenrecht als Umzugskostenvergütung höchstens gezahlt werden könnten, ebenfalls *kein Arbeitsentgelt*, wenn der Umzug beruflich veranlasst ist.

Unfallverhütungsprämien

Bar- oder Sachzuwendungen des Arbeitgebers für die sorgfältige Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften gehören zum *Arbeitsentgelt* (auch im Rahmen eines Sicherheitswettbewerbes); s. auch „Sachprämien“.

Unfallversicherungsbeiträge

zur gesetzlichen Unfallversicherung und zu einer Reiseunfallversicherung sind *kein Arbeitsentgelt*. Ebenfalls *kein Arbeitsentgelt* sind Versicherungsbeiträge des Arbeitgebers zu von ihm abgeschlossenen freiwilligen Unfallversicherungen seiner Arbeitnehmer, wenn diesen keine eigenen Ansprüche gegen das Versicherungsunternehmen eingeräumt werden.

Für Beiträge zu Unfallversicherungen, bei denen der Arbeitnehmer einen unmittelbaren Versicherungsanspruch gegenüber dem Versicherungsunternehmen hat, gilt Folgendes:

- Vom Arbeitgeber gezahlte oder dem Arbeitnehmer ersetzte Beiträge zu einer Berufsunfallversicherung, mit der nur Unfälle im beruflichen Bereich (einschließlich der Unfälle auf dem Weg von und zu der Tätigkeitsstätte) abgesichert werden, gehören in voller Höhe zum *Arbeitsentgelt*. Wird durch die Berufsunfallversicherung auch das Unfallrisiko auf Dienstreisen abgedeckt, sind als Ersatz von Reisekosten 40 % des Gesamtbeitrags *kein Arbeitsentgelt*. Die restlichen 60 % stellen *Arbeitsentgelt* dar.
- Vom Arbeitgeber gezahlte oder dem Arbeitnehmer ersetzte Beiträge für eine Gesamtunfallversicherung, die auch das Risiko von Unfällen außerhalb des beruflichen Bereichs abdeckt, gehören ebenfalls in voller Höhe zum *Arbeitsentgelt*. Werden durch die Gesamtunfallversicherung auch Unfallrisiken auf Dienstreisen abgesichert, sind von dem Gesamtbeitrag 20 % als Reisenebenkosten *kein Arbeitsentgelt*.

Soweit Beiträge zu Gruppenunfallversicherungen zwar Lohnsteuerpflichtig sind, aber pauschal versteuert werden können (Steuersatz 20 %), stellen sie ebenfalls *kein Arbeitsentgelt* dar; s. „Zukunftssicherungsleistungen“ (Pkt. 4).

Unterhaltsgeldzuschüsse gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Unterstützung(sleistung)en s. „Beihilfen“.

Urlaubsabgeltungen gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Dies gilt vor dem Hintergrund geänderter höchstrichterlicher Rechtsprechung auch für Urlaubsabgeltungen nach Beendigung der Beschäftigung durch Tod des Arbeitnehmers, sofern sie nach dem 22. Januar 2019 gezahlt werden. Diese Urlaubsabgeltungen erfüllen einen während der Beschäftigung erworbenen Zahlungsanspruch des Arbeitnehmers und stellen somit einmalig gezahltes *Arbeitsentgelt* dar.

Urlaubsgelder sind *Arbeitsentgelt*.

Urlaubszuschüsse

s. „Erholungsbeihilfen“, „Ferienbeihilfen“.

Verbesserungsvorschläge

s. „Prämien“, „Sachprämien“.

Vereinsbeiträge s. „Mitgliedsbeiträge“.

Verletztengeldzuschüsse

des Arbeitgebers für die Zeit des Verletztengeldbezugs aus der gesetzlichen Unfallversicherung sind lohnsteuerpflichtig, aber *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung, wenn sie zusammen mit dem Verletztengeld das Nettoarbeitsentgelt um mehr als 50,00 EUR nicht übersteigen.

Vermächtnisse

des Arbeitgebers zugunsten seiner Arbeitnehmer stellen *kein Arbeitsentgelt* dar.

Vermittlungsprovisionen

an Arbeitnehmer im Bank- und Versicherungsgewerbe gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Vermögensbeteiligungen

s. „Mitarbeiterkapitalbeteiligungen“

Vermögenswirksame Leistungen gehören zum *Arbeitsentgelt*;

s. aber auch „Krankengeldzuschüsse“, „Krankentagegeldzuschüsse“, „Verletztengeldzuschüsse“, „Übergangsgeldzuschüsse“.

Verpflegungskostenzuschüsse

an Arbeitnehmer, die typischerweise nur an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten oder auf einem Fahrzeug tätig werden, z. B. Berufskraftfahrer, Linienbusfahrer, sind *kein Arbeitsentgelt* für Kalendertage,

- an denen die Abwesenheit von der Wohnung mehr als 8 Stunden beträgt und der Verpflegungszuschuss 14,00 EUR nicht übersteigt,
- an denen der Arbeitnehmer vor oder nach einer auswärtigen Übernachtung an- oder abreist (An- und Abreisetage) ohne Prüfung einer Mindestabwesenheit und der Verpflegungszuschuss 14,00 EUR nicht übersteigt.

Werden diese Auswärtstätigkeiten von der ersten Tätigkeitsstätte (z. B. Betrieb des Arbeitgebers) aus angetreten, beginnt die Abwesenheitsdauer mit Verlassen dieses Geländes.

Soweit höhere Verpflegungskostenzuschüsse mit dem Pauschsteuersatz von 25 % pauschal versteuert werden können und keine Regelbesteuerung durchgeführt wird, liegt ebenfalls *kein Arbeitsentgelt* vor.

Versicherungsprämien s. „Zukunftssicherungsleistungen“.

Verwarnungsgelder s. „Geldbußen“.

Vorruhestandsgeldzahlungen gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Vorsorgekuren s. „Kurkosten“.

Vorsorgeuntersuchungen

Sofern Vorsorgeuntersuchungen aus ganz überwiegend betrieblichen Gründen auf Veranlassung des Arbeitgebers unentgeltlich durchgeführt werden, stellt der geldwerte Vorteil *kein Arbeitsentgelt* dar.

Warengutscheine

Zuwendungen des Arbeitgebers z. B. in Form von Tankkarten bzw. Tank- oder Geschenkgutscheinen stellen insoweit *kein Arbeitsentgelt* dar, als es sich steuerrechtlich um Sachbezüge und nicht um Barlohn handelt und die Freigrenze von 50,00 EUR im Kalendermonat nicht überschritten wird. Die Gutscheine müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Geschenkgutscheine bzw. aufladbare Geschenkkarten dürfen ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen vom Aussteller des Gutscheins oder von einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen berechtigen. Auch ein Gutschein für ein begrenztes Warensortiment kann begünstigt sein.

(Geld-)Karten mit einer Barauszahlungs- oder Wandlungsfunktion in Geld, beispielsweise für unbaren Zahlungsverkehr oder PayPal, stellen keine Sachbezüge dar. Das Bundesfinanzministerium hat mit Datum vom 15. März 2022 ein umfangreiches Schreiben zur Abgrenzung zwischen einer Geldleistung und einem Sachbezug veröffentlicht.

Warenrabatte s. „Belegschaftsrabatte“.

Waschgeld für Kaminkehrer ist *Arbeitsentgelt*.

Wasserschläge gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Wechselschichtzulagen stellen *Arbeitsentgelt* dar.

Wegegelder an z. B. Wald- oder Straßenbauarbeiter gehören zum *Arbeitsentgelt*, soweit sie nicht als Reisekosten lohnsteuerfrei bleiben.

Wegezeitvergütungen

an Arbeitnehmer mit einer Auswärtstätigkeit auf typischerweise ständig wechselnden Tätigkeitsstätten im Baugewerbe sind als pauschaler Ersatz von Verpflegungsmehraufwendungen bis zu 14,00 EUR *kein Arbeitsentgelt*, wenn der Arbeitnehmer aus ausschließlich beruflichen Gründen mehr als 8 Stunden von seiner Wohnung abwesend ist.

Weihnachtsgeld

sind in bar sowie als Sachzuwendungen *Arbeitsentgelt*.

Weiterbildungskosten s. „Fortbildungskosten“.

Werbepremien

an Zeitungsausträger für die Werbung neuer Kunden gehören zum *Arbeitsentgelt*.

Werkwohnungen s. „Sachbezüge“ (vgl. A. IV).

Werkzeuggelder sind *kein Arbeitsentgelt*, wenn sie

- die regelmäßigen Absetzungen für Abnutzung,
- die üblichen Betriebs-, Instandhaltungs- und Instandsetzungskosten sowie
- die Kosten der Beförderung zwischen Wohnung/Betrieb und Einsatzstelle

der Werkzeuge abgelten. Entschädigungen für Zeitaufwand des Arbeitnehmers (z. B. für die ihm obliegende Reinigung und Wartung der Werkzeuge) sind *Arbeitsentgelt*. Musikinstrumente, Schreibmaschinen, Computer, Diktiergeräte, Fotoausrüstungen u. Ä. gehören im Übrigen nicht zu den Werkzeugen in diesem Sinne.

Wertguthaben

Vereinbarungen über flexible Arbeitszeitregelungen sehen häufig bereits bei ihrem Abschluss für den Fall, dass Wertguthaben wegen

- Beendigung der Beschäftigung aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit,
- Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann oder
- des Todes des Arbeitnehmers

nicht mehr für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet werden können, eine Verwendung für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung vor. Das bei Eintritt dieser Fälle zur betrieblichen Altersversorgung verwendete Wertguthaben stellt *kein Arbeitsentgelt* dar.

Dies gilt allerdings nicht für Vereinbarungen, die nach dem 13. November 2008 abgeschlossen worden sind, dann liegt *Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung vor.

Wettbewerbsverbotsentschädigungen

für Zeiten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind lohnsteuerpflichtig, aber *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung.

Wintergeld

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis in der Schlechtwetterzeit nicht aus witterungsbedingten Gründen gekündigt werden kann, haben in der Bauwirtschaft einen ergänzenden Anspruch auf umlagefinanziertes Wintergeld. Das Wintergeld gliedert sich in folgende Leistungen:

- Zuschuss-Wintergeld für Ausfallstunden, die durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben abgedeckt werden, und
- Mehraufwands-Wintergeld für die in der Förderzeit geleisteten Arbeitsstunden

Das Zuschuss-Wintergeld wird im Bauhauptgewerbe, im Dachdeckerhandwerk sowie in den Betrieben des Gerüstbaus für jede ausgefallene Stunde gezahlt. Das Mehraufwands-Wintergeld wird für die in der Förderzeit geleisteten Arbeitsstunden gezahlt. Beide Leistungen stellen *kein Arbeitsentgelt* dar.

Witwengelder

Sofern Zahlungen an die Witwe aufgrund eines früheren Dienstverhältnisses des Ehemannes geleistet werden, sind sie lohnsteuerpflichtig, aber *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung.

Zählgelder sind ebenso wie Fehlgeldentschädigungen bis zum Betrag von 16,00 EUR monatlich *kein Arbeitsentgelt*.

Zehrgelder

an ständig im Außendienst beschäftigte Arbeitnehmer sind *kein Arbeitsentgelt*, wenn sie lohnsteuerfreie Reisekostenvergütungen darstellen; s. auch „Auslösungen“.

Zeitungen

die Arbeitnehmer von Zeitungsverlagen kostenlos erhalten, sind *kein Arbeitsentgelt*, soweit der Rabattfreibetrag von 1.080,00 EUR jährlich nicht überschritten wird.

Zeitzuschläge gehören zum *Arbeitsentgelt*, soweit sie nicht als Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit lohnsteuerfrei bleiben.

Zinersparnisse

bei unverzinslichen oder zinsverbilligten Arbeitgeberdarlehen stellen *kein Arbeitsentgelt* dar, wenn am Ende des Lohnzahlungszeitraums die Summe der noch nicht getilgten Darlehen 2.600,00 EUR nicht übersteigt.

Erhält der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber ein unverzinsliches oder zinsverbilligtes Darlehen, welches 2.600,00 EUR übersteigt, ist Vergleichsmaßstab für einen geldwerten Vorteil (Zinsvorteil) regelmäßig der mit 96 % anzusetzende marktübliche Zinssatz am Ort des Arbeitgebers. Unterschreitet der Zinssatz des Arbeitgeberdarlehens den so ermittelten Vergleichsmaßstab, ist die sich durch die Zinsdifferenz ergebende Ersparnis als geldwerter Vorteil dem *Arbeitsentgelt* zuzurechnen. Der bei Vertragsabschluss heranzuziehende Zinssatz ist grundsätzlich für die gesamte Laufzeit maßgeblich; s. auch „Belegschaftsrabatte“.

Zukunftssicherungsleistungen

1. aufgrund gesetzlicher Verpflichtung

Zukunftssicherungsleistungen, die der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Verpflichtung zu zahlen hat (z. B. Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen für versicherungspflichtige Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeberzuschuss zur freiwilligen oder privaten Krankenversicherung und zur sozialen oder privaten Pflegeversicherung), sind *kein Arbeitsentgelt*; s. auch „Arbeitgeberzuschüsse“.

2. Betriebliche Altersversorgung

a) Direktzusage/Unterstützungskassenversorgung

Die Direktzusage einer Betriebsrente oder die Zusage einer Unterstützungskassenversorgung durch den Arbeitgeber ist *kein Arbeitsentgelt*. Auch der während des Beschäftigungsverhältnisses eingesetzte Versorgungsaufwand (Rückstellungen) stellt *kein Arbeitsentgelt* dar. Entgeltteile, die durch Entgelt-

umwandlung für eine Direktzusage oder Unterstützungskassenversorgung verwendet werden, sind ebenfalls *kein Arbeitsentgelt*, soweit sie 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (für 2025: 3.864,00 EUR/Jahr) nicht übersteigen.

b) Beiträge für eine Direktversicherung

Seit dem 1. Januar 2005 sind Beiträge des Arbeitgebers aus einem ersten Dienstverhältnis für eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (für 2025: 3.864,00 EUR/Jahr) *kein Arbeitsentgelt* in der Sozialversicherung (unabhängig von der Steuerfreiheit bis zur Höhe von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze).

Voraussetzung hierfür ist, dass bei der Direktversicherung eine Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgungsleistungen in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans vorgesehen ist. Die Möglichkeit, später eine Einmalkapitalzahlung wählen zu können, schließt die Steuerfreiheit bzw. Beitragsfreiheit nicht aus.

Bei einem Arbeitgeberwechsel im Laufe eines Kalenderjahres kann im Übrigen im neuen (ersten) Dienstverhältnis der Freibetrag erneut in Anspruch genommen werden.

Für vor dem 1. Januar 2005 erteilte Versorgungszusagen (Altzusagen) kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer für Beiträge an eine Direktversicherung weiterhin mit dem Pauschalsteuersatz von 20 % der Beiträge erheben, wenn

- die Beiträge die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nicht erfüllen (keine Kapitaldeckung) oder
- wenn die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit vorliegen und wenn vor dem 1. Januar 2018 zulässigerweise mindestens ein Beitrag mit 20 % pauschal besteuert wurde (nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F.). In diesen Fällen ist eine Pauschalbesteuerung auch ohne ausdrückliche Verzichtserklärung des Arbeitnehmers möglich.

Pauschalierungsfähig sind Beiträge bis zu 1.752,00 EUR im Kalenderjahr (Altregelung). Diese pauschal versteuerten Zukunftssicherungsleistungen stellen, wenn der Arbeitgeber insoweit keine Regelbesteuerung vornimmt, *kein Arbeitsentgelt* dar. Dies setzt voraus, dass sie zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, was immer dann erfüllt ist, wenn

- es sich bei den Beiträgen und Zuwendungen um zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers handelt, die neben dem laufenden Lohn oder Gehalt gezahlt werden oder

- die Beiträge und Zuwendungen aus Sonderzuwendungen finanziert werden, wobei zu beachten ist, dass Umwandlungen von Arbeitsentgelt steuerlich nur für künftiges Arbeitsentgelt anerkannt werden.

Im Übrigen darf der beitragspflichtige Teil der Sonderzuwendungen nicht um die Pauschalsteuer gekürzt werden, wenn der Arbeitgeber im arbeitsrechtlichen Innenverhältnis die Pauschalsteuer auf den Arbeitnehmer abwälzt. Soweit die vorgenannten Leistungen vom laufenden Arbeitsentgelt abgezweigt werden (sog. Lohn- bzw. Gehaltsumwandlungen), sind sie in voller Höhe dem *Arbeitsentgelt* zuzurechnen.

c) Pensionskasse

Die Zuwendungen des Arbeitgebers an eine Pensionskasse können entweder pauschal versteuert werden oder nach dem Einkommensteuergesetz steuerfrei sein. Für die Steuerfreiheit und die Arbeitsentgelteigenschaft gelten die Ausführungen unter b analog, und zwar auch, soweit die Zuwendungen an die Pensionskasse aus einer Entgeltumwandlung stammen.

Seit dem 1. Januar 2005 ist die Lohnsteuerpauschalierung mit 20 % der Beiträge nur noch möglich für Arbeitgeberzuwendungen aus einem ersten Dienstverhältnis zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten – somit umlagefinanzierten – betrieblichen Altersversorgung an eine Pensionskasse bis zu 1.752,00 EUR/Jahr. Dies sind regelmäßig Umlagen an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) oder an eine kommunale oder kirchliche Zusatzversorgungskasse.

Für den Bereich der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung wurde die Möglichkeit der Pauschalversteuerung mit Wirkung vom 1. Januar 2005 aufgehoben; werden die Beiträge jedoch aufgrund einer solchen vor dem 1. Januar 2005 erteilten Versorgungszusage (Altzusage) geleistet, bleibt die Möglichkeit der Pauschalversteuerung bestehen. Seit 2018 ist jedoch zu beachten, dass die nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuerten Beiträge an Pensionskassen und für Direktversicherungen das zur Verfügung stehende maximal steuerfreie Volumen von 8 % mindern. Folglich ist diese Pauschalbesteuerung nicht erst nach Übersteigen des steuerfreien Höchstbetrages von 8 % möglich, sondern solche Beiträge mindern das zur Verfügung stehende steuerfreie Volumen. Übersteigen die Beiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung den (ggf. verminderten) steuerfreien Höchstbetrag von 8 %, sind sie insoweit individuell zu besteuern. Im Übrigen gelten die Ausführungen zur Pauschalierung unter b entsprechend.

Seit dem 1. Januar 2008 sind laufende Zuwendungen des Arbeitgebers aus einem ersten Dienstverhältnis an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten (also einer umlagefinanzierten) betrieblichen Altersversorgung steuerfrei, vorausgesetzt, dass die Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans vorgesehen ist.

Zuwendungen sind im Kalenderjahr 2025 bis zu 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung steuerfrei (3.864,00 EUR). Erhebt dieselbe Versorgungseinrichtung sowohl Zuwendungen/Umlagen als auch Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren, mindern die steuerfreien Beträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung den Höchstbetrag von 4 %. Allerdings bleibt die Möglichkeit einer Pauschalbesteuerung. Die steuerfreien Zuwendungen sind, soweit sie zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt gewährt werden, *kein Arbeitsentgelt*.

d) Pensionsfonds

Zuwendungen des Arbeitgebers aus einem ersten Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds sind – auch wenn sie aus einer Entgeltumwandlung stammen – bis zur Höhe von 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (für 2025: 3.864,00 EUR/Jahr) *kein Arbeitsentgelt* in der Sozialversicherung (unabhängig von der Steuerfreiheit bis zur Höhe von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze).

HINWEIS: Abfindungen von Versorgungsanwartschaften, die in den vorgenannten Durchführungswegen (a bis d) aufgebaut wurden, stellen seit dem 1. Juli 2016 grundsätzlich *kein Arbeitsentgelt* mehr dar. In der Kranken- und Pflegeversicherung kommt allerdings Beitragspflicht als Versorgungsbezug in Betracht.

e) Mehrere Durchführungswegen

Der vorgenannte Freibetrag gilt grundsätzlich für jeden Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung. Werden jedoch Direktzusage und Unterstützungskassenversorgung oder Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung nebeneinander praktiziert, kann der Freibetrag in den Durchführungswegen Direktzusage bzw. Unterstützungskassenversorgung einerseits und in den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds bzw. Direktversicherung andererseits jeweils nur einmal berücksichtigt werden.

3. Hinzurechnungsbetrag

Die steuerfreien umlagefinanzierten sowie die pauschal versteuerten Zukunftssicherungsleistungen sind bis zur Höhe von 2,5 % (höchstens in Höhe des für die Versorgungsregelung geltenden Umlagesatzes) des für ihre Bemessung

maßgeblichen Entgelts dem *Arbeitsentgelt* hinzuzurechnen, wenn die Versorgungsregelung mindestens bis zum 31. Dezember 2000 eine allgemein erreichbare Gesamtversorgung von mindestens 75 % des gesamtversorgungsfähigen Entgelts und nach Eintritt des Versorgungsfalles eine Anpassung nach Maßgabe der Entwicklung der Arbeitsentgelte im Bereich der entsprechenden Versorgungsregelung oder gesetzlicher Versorgungsbezüge vorsehen. Der Hinzurechnungsbetrag ist allerdings maximal aus einem Betrag von 100,00 EUR zu bilden. Übersteigen die steuerfreien und die pauschal versteuerten Zukunftssicherungsleistungen diesen Grenzbetrag dann gehört der übersteigende Betrag in voller Höhe zum *Arbeitsentgelt*. Der Hinzurechnungsbetrag ist im Übrigen um monatlich 13,30 EUR zu vermindern.

Der Betrag von 13,30 EUR ist für jeden Monat des Jahres in Abzug zu bringen, wenn und soweit in den einzelnen Monaten ein Hinzurechnungsbetrag vorhanden ist. Das gilt auch dann, wenn die Beschäftigung im Laufe eines Monats beginnt oder endet oder für einen Teil des Monats Beitragsfreiheit besteht. Ein nicht ausgeschöpfter Teil des Abzugsbetrages kann nicht auf andere Monate übertragen werden.

Sind die auf den einzelnen Arbeitnehmer entfallenden Zukunftssicherungsleistungen nur bis zu einem bestimmten monatlichen (Höchst-)Betrag pauschal und der übersteigende Betrag vom Arbeitnehmer individuell versteuert, gehört der individuell versteuerte Teil der Zukunftssicherungsleistungen zum beitragspflichtigen *Arbeitsentgelt*.

4. Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung

Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer von den ersetzten Beiträgen für eine Unfallversicherung des Arbeitnehmers oder von Beiträgen für eine vom Arbeitgeber abgeschlossene Unfallversicherung mit eigenen Ansprüchen des Arbeitnehmers gegen das Versicherungsunternehmen mit einem Pauschsteuersatz von 20 % erheben, wenn mehrere Arbeitnehmer gemeinsam in einem Unfallversicherungsvertrag versichert sind.

Wird durch die Gruppenunfallversicherung auch das Unfallrisiko auf Dienstreisen abgedeckt, sind bei einer Berufsunfallversicherung nur 60 % des Gesamtbeitrags, bei einer Gesamtunfallversicherung nur 80 % des Gesamtbeitrags anzusetzen, weil die anderen Beitragsanteile den steuerfreien Reisenebenkosten zugeordnet werden (s. „Unfallversicherungsbeiträge“). Der Pauschalbesteuerung unterliegen die steuerpflichtigen Arbeitgeberbeiträge einschließlich Versicherungsteuer. Sofern der Arbeitgeber von der Möglichkeit der Pauschalbesteuerung Gebrauch macht, stellen die pauschal versteuerten Beiträge *kein Arbeitsentgelt* dar.

5. Betriebliche Krankenversicherung

Für nach 2013 endende Lohnzahlungszeiträume und für sonstige Bezüge, die nach 2013 zufließen, galt bislang uneingeschränkt folgender Grundsatz: Zuwendungen des Arbeitgebers zu einer betrieblichen Krankenversicherung (bKV), die vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer zugunsten des Arbeitnehmers als versicherter Person abgeschlossen wurde, sind steuerrechtlich als Barlohnzuwendungen zu bewerten. Gleiches galt, wenn der Arbeitnehmer Versicherungsnehmer ist und der Arbeitgeber dessen Beiträge übernimmt. Zuwendungen des Arbeitgebers zu einer bKV stellten daher – auch im Falle der Pauschalbesteuerung – *Arbeitsentgelt* dar.

Auf Grund zweier BFH-Urteile ist seit 2019 bei der Gewährung von Krankenversicherungsschutz durch den Arbeitgeber jedoch ergänzend zu beachten:

- Schließt der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer für seine Arbeitnehmer eine Zusatzkrankenversicherung ab, handelt es sich um Sachlohn und die Anwendung der 50 EUR-Freigrenze ist möglich. In diesem Fall liegt *kein Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung vor. Gleiches gilt übrigens auch dann, wenn der Krankenversicherungsschutz vom Arbeitnehmer selbst abgeschlossen wurde; entscheidend ist, ob ein auf den Krankenversicherungsschutz gerichtetes arbeitsvertragliches Versprechen erfüllt wird.
- Leistet der Arbeitgeber nur einen Barzuschuss zu einer vom Arbeitnehmer selbst abgeschlossenen Zusatzkrankenversicherung und wird lediglich die Inanspruchnahme eines unverbindlichen Angebotes auf Krankenversicherungsschutz vom Arbeitgeber finanziell bezuschusst, fehlt es an dem erforderlichen arbeitsvertraglichen Versprechen. Die Folge: Es liegt Barlohn vor und die 50 EUR-Freigrenze ist nicht anzuwenden. Der Zuschuss ist *Arbeitsentgelt* im Sinne der Sozialversicherung.

6. Sanierungsgelder

Pauschale Sanierungsgelder zur Deckung eines finanziellen Fehlbetrags von Versorgungskassen, die eine Gesamtversorgung (siehe Pkt. 3) vorsehen, sind *kein Arbeitsentgelt*.

Zuschläge

für Überstunden und für Arbeitsleistungen zu ungünstigen Zeiten gehören grundsätzlich zum *Arbeitsentgelt*. Das gilt auch für Lohnzuschläge, die wegen der Besonderheit der Arbeit gezahlt werden, z. B. Erschwernis-, Hitze-, Gefahren- oder Schmutzzuschläge; s. aber auch „Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit“.

Zuschuss-Wintergeld ist *kein Arbeitsentgelt*.



IHRE FRAGEN. UNSERE ANTWORTEN.

Sie haben Fragen? Wir sind für Sie da.

Sie erreichen uns telefonisch von 7 bis 20 Uhr:

Kostenlose IKK Firmenkundenhotline

0800 045 5400

Immer up to date

Mit dem Online-Newsletter und dem eMagazin für Firmenkunden sind Sie über alle relevanten Themen topaktuell informiert. Mehr Infos unter www.ikk-classic.de/newsletter-firmenkunden

Alles auf einen Klick

Hilfreiche Infos zum Thema Sozialversicherung, praktische Tools und Rechner sowie zahlreiche Online-formulare und ein aktuelles Nachschlagewerk finden Sie unter www.ikk-classic.de/infoportal



IKK classic-App



Facebook



Instagram



YouTube



TikTok