

Inhalt

Steuerlexikon

Altersentlastungsbetrag

Beitragsbemessungsgrenze

Beitragssätze

Dienstwagen

Direktversicherung

Einmalzahlungen,sonstige Bezüge

Freibetrag

Geringfügige Beschäftigung

Geringverdiener

Kinderfreibetrag

Kirchensteuer

Nettolohn

Solidaritätszuschlag

Steuerfreie Bezüge

Steuerklassen

Steuertabellen

Versorgungsbezüge

Versorgungsfreibetrag

Steuerklassen

Es gibt insgesamt 6 Steuerklassen:

Steuerklasse I

gilt für ledige, geschiedene, dauernd getrennt lebende Ehegatten (auch, wenn sich z.B. der Ehegatte im Ausland befindet) und für verwitwete Arbeitnehmer im Jahr nach dem Tod des Ehepartners.

Steuerklasse II

gilt für die unter Steuerklasse I aufgeführten Arbeitnehmer, wenn sie einen Kinderfreibetrag für ein Kind erhalten, das in ihrer Wohnung gemeldet ist. Die Steuerklasse II ist die Steuerklasse für sogenannte "Alleinerziehende".

Steuerklasse III

gilt für verheiratete Arbeitnehmer, wenn beide Ehepartner im Inland wohnen und nicht dauernd getrennt leben. Der andere Ehepartner erhält dann die Steuerklasse V.

Steuerklasse IV

gilt für verheiratete Arbeitnehmer, wenn sie nicht die Steuerklassenkombination III/IV wählen. Die Lohnsteuerklasse IV entspricht von der Höhe der zu zahlenden Lohnsteuer der Steuerklasse I.

Steuerklasse V

gilt für verheiratete Arbeitnehmer, wenn der andere Ehegatte die Steuerklasse III hat.

Steuerklasse VI

gilt für die zweite oder weitere Lohnsteuerkarte, wenn der Arbeitnehmer nebeneinander von mehreren Arbeitgebern Arbeitslohn bezieht. Ferner muß der Arbeitgeber zur Berechnung der Lohnsteuer die Steuerklasse VI heranziehen, falls der Arbeitnehmer die Lohnsteuerkarte nicht rechtzeitig dem Arbeitgeber vorlegt.

Steuertabellen

Es gibt mittlerweile 3 Lohnsteuertabellen jeweils für die Abrechnungszeiträume Monat, Jahr, Woche, Tag

Die Allgemeine Lohnsteuertabelle

Sie gilt für

- rentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer
- Arbeitnehmer, die von der Rentenversicherungspflicht auf eigenen Antrag befreit worden sind und deshalb steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse für eine freiwillige Versicherung (Lebensversicherung) erhalten können.
- Arbeitnehmer, die wegen geringfügiger Beschäftigung oder geringem Arbeitslohn oder als Praktikanten bzw. Studenten keinen Beitragsanteil zur gesetzlichen Rentenversicherung entrichten.
- Werkspensionäre, Vorruheständler
- Vorstandsmitglieder einer AG und beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH, deren betriebliche Altersversorgung lediglich in der Leistung zu einer zugunsten des Arbeitnehmers abgeschlossenen Direktversicherung oder einer Pensionskasse besteht.
- für ausländische Arbeitnehmer, die mit dem Arbeitslohn aus der Tätigkeit für einen inländischen Arbeitgeber von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreit worden sind, weil sie entsprechende Beiträge an die Sozialversicherung des Heimatstaates zu entrichten haben.

Die Besondere Lohnsteuertabelle

Im Gegensatz zur allgemeinen Lohnsteuertabelle ist hier die gekürzte Vorsorgepauschale enthalten.

Sie gilt für

- Beamte, Richter, Berufssoldaten
- Arbeitnehmer, die Versorgungsbezüge erhalten, z.B. Beamtenpensionäre, Bezieher von Witwen-/Waisengeld.
- Arbeitnehmer, die deshalb keinen Beitragsanteil zur Rentenversicherung leisten, weil sie von einem früheren Arbeitgeber Versorgungsbezüge erhalten. Z. B. Beamtenpensionäre.
- Bezieher von Altersruhegeld
- Arbeitnehmer, die auf Antrag des Arbeitgebers von der Rentenversicherungspflicht befreit worden sind
- Arbeitnehmer, die nicht der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen und denen ganz oder teilweise ohne eigene Beitragsleistung eine betriebliche Altersversorgung zugesagt worden ist, z.B. Vorstandsmitglieder einer AG oder beherrschende Gesellschafter-

Geschäftsführer einer GmbH

Die Lohnsteuer-Zusatztablelle (Ein Glanzstück unserer Bürokratie)

Bei einer Lohnberechnung lesen Sie normalerweise die Lohnsteuer in der allgemeinen oder besonderen Lohnsteuertabelle ab. Seit Januar 1993 reicht diese aber alleine nicht mehr. Die Zusatztablelle wurde geschaffen, um das Existenzminimum bei Beschäftigten mit geringem Einkommen steuerfrei zu belassen.

Beispiel: Ein Beschäftigter mit Lohnsteuerklasse III hat ein Monatsgehalt von 2.000,- DM. Die Lohnsteuer wird nun wie folgt ermittelt:

Lt. Monatslohnsteuertabelle 1995 beträgt die Lohnsteuer 97,50 DM. Nun müssen Sie in der Zusatztablelle 1995 nachschlagen. Dort ist eine Lohnsteuer von 0 DM ausgewiesen. Es gibt sozusagen einen "Rabatt" auf die Lohnsteuer. Ist der Arbeitnehmer unbeschränkt steuerpflichtig, was bei 99% der Arbeitnehmern der Fall sein dürfte, muß diese Lohnsteuer angesetzt werden. Also 0 DM.

Sie sehen an diesem Beispiel, daß die normalen Lohnsteuertabelle allein zur richtigen Ermittlung nicht ausreicht. Bitte schimpfen Sie jetzt nicht über uns. Wir wissen auch, daß diese Vorgehensweise bürokratischer Unsinn ist, aber wir können auch nichts für die Unfähigkeit mancher Staatsdiener. Vielleicht gibts demnächst ja auch eine Zusatz-Zusatz-Zusatz-Tablelle.

Die Zusatztablelle darf in folgenden Fällen nicht verwendet werden:

- der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Versorgungsfreibetrag bzw. Altersentlastungsbetrag.
- der Arbeitnehmer ist beschränkt steuerpflichtig.
- der Arbeitnehmer hat auf die Anwendung der Zusatztablelle verzichtet.
- der Arbeitnehmer hat mit dem Arbeitgeber eine Nettolohnvereinbarung getroffen und der Arbeitgeber übernimmt die Lohnsteuer.

Wichtig: Für die Zuordnung in die Lohnsteuertabellen sind allein die dem Arbeitgeber bekannten Tatsachen maßgebend; zusätzliche Ermittlungen braucht der Arbeitgeber nicht anzustellen.

Nettolohn

Vor einigen Jahren war der Nettolohn als Lohn aus Arbeit definiert. Heute könnte man sagen: Unter Nettolohn versteht man eine Provision, die einem der Staat für die Erarbeitung der Steuern überläßt.

Kinderfreibetrag

Die Kinderfreibeträge sind in den Lohnsteuertabellen bereits eingearbeitet und auf der Lohnsteuerkarte eingetragen.

Der volle Kinderfreibetrag (Zähler 1) beträgt pro Kind 4.104 DM, der halbe Kinderfreibetrag (Zähler 0,5) 2.052 DM.

Der volle Kinderfreibetrag wird gewährt für ein Kind,

- das bei verheirateten, nicht dauernd getrennt lebenden Arbeitnehmern in einem steuerlichen Kindschaftsverhältnis steht (leibliche Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, aber keine Stiefkinder)
- dessen anderer Elternteil vor Beginn des Kalenderjahres 1995 verstorben ist
- das ein Arbeitnehmer allein adoptiert hat oder das nur zu ihm in einem Pflegekindschaftsverhältnis steht
- dessen Vater nicht amtlich feststellbar ist

Bei geschiedenen oder dauernd getrennt lebenden Arbeitnehmern wird bei jedem Elternteil nur der halbe Kinderfreibetrag (0,5) bescheinigt.

Solidaritatzuschlag

Bei laufenden Bezügen

Der Solidaritatzuschlag beträgt 7,5 % der Lohnsteuer. Es besteht allerdings eine Freigrenze, d. h. der Zuschlag wird nur erhoben, wenn die Lohnsteuer bei monatlicher Abrechnung mehr als 111 bzw. mehr als 222 DM bei Steuerklasse III beträgt. Der Solidaritatzuschlag ist aber nicht höher als 20 % des Unterschiedsbetrags zwischen der Lohnsteuer und der Freigrenze von z.B. monatlich 111/222 DM. Aus diesem Grund beträgt der Solidaritatzuschlag also nicht immer 7,5 %

Bei sonstigen Bezügen

Bei sonstigen Bezügen (Einmalzahlungen) wie z.B. Weihnachtsgeld wird die Berechnung gesplittet. Der Solidaritatzuschlag für die nach der Jahrestabelle berechnete Lohnsteuer beträgt konstant 7,5 %, d. h. eine Freigrenze oder die 20%-Regelung gibt es hier nicht. Für den Lohnsteueranteil des laufenden Lohnes greift die oben beschriebene Regelung wieder. (die Bürokratie läßt grüßen !)

Steuerfreie Bezüge

Folgende Bezüge kann der Arbeitgeber steuerfrei auszahlen:

- Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld
- Kurzarbeiter-/Schlechtwettergeld
- Heirats- und Geburtsbeihilfen bis zu 700 DM
- Trinkgelder bis zu 2.400 DM
- Zahlungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers, z.B. durch den Abschluß einer betrieblichen Direktversicherung, betriebliche Altersversorgung
- Zahlungen für die betriebliche Nutzung von Werkzeugen, die der Arbeitnehmer dem Betrieb zur Verfügung stellt
- Zahlungen des Arbeitgebers für die Aufwendungen eines Arbeitnehmers zur Betreuung von nichtschulpflichtigen Kindern, wie z.B. Erstattung von Kindergartenbeiträgen
- Fahrtkosten für Dienstreisen und Dienstgänge
- Verpflegungsmehraufwendungen für Dienstreisen und Dienstgänge
- Abfindungen bis zu 24.000 DM, wenn die Auflösung durch den Arbeitgeber herbeigeführt oder die Auflösung durch ein Gericht ausgesprochen wurde. Wenn der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet hat und das Dienstverhältnis mindestens 15 Jahre gedauert hat kann bis zu 30.000 DM steuerfrei gezahlt werden. Bei Vollendung des 55. Lebensjahres und einer Dauer des Dienstverhältnisses von mindestens 20 Jahre kann bis zu 36.000 DM steuerfrei gezahlt werden.
- Tarifliche oder gesetzliche Lohnzuschläge:
 - bis zu 25% des Grundlohnes bei Nachtarbeit
 - bis zu 50% des Grundlohnes bei Sonntagsarbeit
 - bis zu 125% des Grundlohnes bei Feiertagsarbeit
 - bis zu 150% des Grundlohnes bei Arbeiten an Weihnachtsfeiertagen
 - bis zu 150% des Grundlohnes bei Arbeiten am 1. Mai
- Jubiläumsgeschenke
 - 600 DM bei 10-jährigem Arbeitnehmerjubiläum
 - 1.200 DM bei 25-jährigem Arbeitnehmerjubiläum
 - 2.400 DM bei 40,50 oder 60-jährigem Arbeitnehmerjubiläum
 - 1.200 DM bei Geschäftsjubiläums

Vorraussetzung bei einem Geschäftsjubiläum ist, daß die Firma 25 Jahre oder ein Vielfaches von 25 Jahren besteht.

Altersentlastungsbetrag

Arbeitnehmer, die vor Beginn des Kalenderjahres das 64. Lebensjahr vollendet haben, erhalten einen Altersentlastungsbetrag. Er beträgt 40 % des Arbeitslohns, jedoch höchstens 3.720 DM pro Kalenderjahr und wird nur gewährt, wenn der Arbeitnehmer in einem aktiven Dienstverhältnis steht.

Dies bedeutet, daß ein Abzug des Altersentlastungsbetrages z. B. bei Betriebspensionen oder sonstigen Versorgungsbezügen unzulässig ist. Die gleichzeitige Gewährung eines Altersentlastungsbetrages und Versorgungsfreibetrages ist somit unzulässig.

Hinweis: Der Altersentlastungsbetrag kann bei allen Steuerklassen, also auch z. B. bei Steuerklasse VI (Zweitbeschäftigungsverhältnis) berücksichtigt werden
--

Versorgungsbezüge

Versorgungsbezüge sind z. B. Beamtenpensionen und andere Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung, die im Gegensatz zu Renten wie normaler Arbeitslohn versteuert werden. Für Versorgungsbezüge gibt es den sog. Versorgungsfreibetrag. Um festzustellen, ob es sich um Versorgungsbezüge oder um Renten handelt, kann man grundsätzlich von folgendem ausgehen:

Hat der Arbeitnehmer die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung zum Teil selbst aufgebracht oder wurden diese Beiträge steuerlich während der Beschäftigung als Arbeitslohn behandelt, dann handelt es sich später um eine Rente.

Hat der Arbeitnehmer jedoch keine eigenen Beiträge aufgebracht (= Arbeitgeber zahlt alles) und handelt es sich auch nicht um Arbeitslohn, so werden die späteren Bezüge hieraus als Pension behandelt und sind Versorgungsbezüge.

Versorgungsfreibetrag

Der Versorgungsfreibetrag dient als Ausgleich dafür, daß Pensionäre ihre Altersbezüge wie normalen Arbeitslohn versteuern müssen im Gegensatz zu Rentnern, deren Renten nur mit dem sog. Ertragsanteil versteuert werden. Der Versorgungsfreibetrag wird bei Zahlungen von Versorgungsbezügen gewährt. Er beträgt 40 % der Versorgungsbezüge, höchstens jedoch 6.000 DM/Jahr.

Die Gleichzeitige Gewährung eines Versorgungsfreibetrages und Altersentlastungsbetrages ist unzulässig

Freibetrag

Die Lohnsteuer kann sozusagen im Vorgriff auf die Einkommensteuererklärung bereits beim Lohnsteuerabzug verringert werden. Eine evtl. Erstattung bei der Einkommensteuererklärung/Lohnsteuerjahresausgleich fällt dann geringer aus. Folgende Freibeträge können vom Finanzamt eingetragen werden:

Freibeträge ohne Antragsgrenze

- Der Abzugsbetrag nach § 10e EStG sowie das Baukindergeld
- Abschreibungsbeträge nach § 7b EStG
- Pauschbeträge für Behinderte oder Hinterbliebene
- Kinderfreibeträge, die noch nicht auf der Lohnsteuerkarte bescheinigt sind
- Verluste aus Vermietung und Verpachtung
- Verlustvorträge

Freibeträge, die eine bestimmte Grenze überschreiten müssen

- Für Werbungskosten, sofern diese 1.200 DM übersteigen (Anmerkung: Lohnt sich erst, wenn die Werbungskosten mindestens 3.200 DM übersteigen)
- Für Sonderausgaben, sofern diese 1.200 DM übersteigen
- Für außergewöhnliche Belastungen, sofern diese 1.200 DM übersteigen

Hinweis: Der Freibetrag kann auch beantragt werden, wenn die Summe der Werbungskosten, Sonderausgaben und außergewöhnlichen Belastungen 1.200 DM übersteigt

Direktversicherung

Der Abschluß einer betrieblichen Direktversicherung bringt sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem Arbeitgeber finanzielle Vorteile. Der Arbeitnehmer spart Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge (bei jährlichen Zahlungen). Der Arbeitgeber spart Lohnnebenkosten, insbesondere Sozialversicherungsbeiträge.

Der Arbeitgeber schließt als Versicherungsnehmer auf das Leben des Arbeitnehmers eine Lebensversicherung ab. Begünstigt ist der Arbeitnehmer, so daß ihm am Ende der Laufzeit die Lebensversicherung ausbezahlt wird. Grundsätzlich kann maximal eine Lebensversicherung mit einer Beitragshöhe bis zu 250,- DM/Monat bzw. 3.000,- DM/Jahr abgeschlossen werden. Der Arbeitgeber kann diesen Betrag zusätzlich zum Arbeitslohn zahlen oder aber der Arbeitnehmer bringt die Beiträge aus seinem Bruttolohn auf (Barlohnnumwandlung).

Arten der Direktversicherung

- Barlohnnumwandlung oder Gehaltsumwandlung: der Arbeitnehmer trägt die Beiträge aus dem laufenden Arbeitslohn
- Einmalzahlung: die Direktversicherungsbeiträge werden für das ganze Jahr z.B. vom Weihnachtsgeld, Tantiemen, Urlaubsgeld etc. in einem Betrag gezahlt
- Zusatzleistung: der Arbeitgeber zahlt zusätzlich zum normalen Arbeitslohn die Direktversicherungsprämien

Lohn-/Kirchensteuer

Bei allen 3 vorgenannten Arten kann der Arbeitgeber den Direktversicherungsbeitrag pauschal versteuern (15% Lohnsteuer + pauschale Kirchensteuer von dieser Lohnsteuer, je nach Bundesland zwischen 4,5-7,0 %). Ist der Arbeitnehmer nicht kirchensteuerpflichtig, entfällt die pauschale Kirchensteuer.

Sozialversicherung

- Barlohnnumwandlung: die Direktversicherungsprämie ist sozialversicherungspflichtig
- Einmalzahlung: die Direktversicherungsprämie ist sozialversicherungsfrei
- Zusatzleistung: die Direktversicherungsprämie ist sozialversicherungsfrei

Beispiel einer Barlohnnumwandlung

Direktversicherungsbeitrag 250,- DM/Monat

Gehalt: 5000 DM/Monat

Steuerklasse: I

Die pauschale Lohnsteuer zahlt der Arbeitnehmer. Für die Direktversicherung besteht Sozialversicherungspflicht, da die Zahlungen monatlich durch Barlohnnumwandlung erfolgen:

	ohne Direktversicherung	mit Direktversicherung
Bruttoarbeitslohn	5000.00	4750.00
- Lohnsteuer.....	1032.83	936.58
- Solidarzuschlag.....	77.46	70.24
- Kirchensteuer.....	92.95	84.29
- Krankenversicherung.....	390.00	390.00
- Rentenversicherung.....	480.00	480.00
- Arbeitslosenversicherung	162.50	162.50
- Pflegeversicherung.....	25.00	25.00
- Arbeitskammer.....	7.50	7.50
Nettolohn	2731.76	2593.89
+ Abzug/Zuzahlung.....	0.00	-42.93
Auszahlung	2731.76	2550.96

Die Auszahlung ohne Direktversicherung beträgt 2.731,76 DM

Die Auszahlung mit Direktversicherung beträgt 2.550,96 DM

Die Differenz beträgt 180,80 DM. Anstatt 250,- DM kostet die Direktversicherung also nur 180,80 DM.

Erläuterung zur Berechnung:

Der Bruttolohn wurde um 250,- DM gekürzt, beträgt also 4.750,- DM. Da der Arbeitnehmer die Pauschalsteuer trägt, muß diese vom steuerpflichtigen Arbeitslohn vorher abgezogen werden. Würde dies nicht gemacht, hätte der Arbeitnehmer doppelt versteuert, nämlich normal im steuerpflichtigen Lohn und zusätzlich die Pauschalsteuer.

Der steuerpflichtige Bruttolohn wird daher zusätzlich um die Pauschale Lohn-/Kirchensteuer + Solidaritätszuschlag verringert und wurde wie folgt angesetzt:

steuerpflichtiger Bruttolohn ohne Direktversicherung	5.000,00
./. Direktversicherungsbeitrag	250,00
./. Pauschale Lohnsteuer (15% von 250,00 DM)	37,50
./. Pauschale Kirchensteuer (7% von 37,50 DM)	2,62
./. <u>Solidaritätszuschlag</u> (7,5% von 37,50 DM)	2,81

Steuerpflichtiger Bruttolohn	4.707,07
	=====

Da der Arbeitnehmer die pauschale Lohnsteuer in diesem Beispiel übernimmt, wird in der Spalte Abzug 42,93 DM (= 37,50 + 2,62 + 2,81) vom Nettolohn einbehalten.

Dienstwagen

Die unentgeltliche Überlassung eines Dienstfahrzeuges an Arbeitnehmer ist nur steuerfrei im Rahmen von dienstlich veranlassten Fahrten. Steht dem Arbeitnehmer das Fahrzeug auch für den Privaten Gebrauch bzw. für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zur Verfügung, liegt ein sogenannter geldwerter Vorteil vor, der lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig ist.

Die Berechnung des geldwerten Vorteils kann nach folgenden Methoden erfolgen:

Pauschal mit 1 % des Fahrzeug-Neupreises

Vom Brutto-Listenpreis incl. Mehrwertsteuer werden 1 % pro Monat versteuert. Der Brutto-Listenpreis versteht sich incl. allen Extras wie z.B. Autoradio, Schiebedach. Unverschämter Weise muß auch dieser Neupreis bei Gebrauchtwagen angesetzt werden.

Beispiel:

Überlassung eines Autos, Marke AMALFI auch für Privatfahrten. Gebraucht vor 2 Jahren für 19.000 DM gekauft. Als Extras besitzt dieser Wagen eine Nockenwellenbeleuchtung.

Neupreis vor 2 Jahren	45.130 DM incl. MWSt.
+ Extras (Nockenwellenbeleuchtung)	2.000 DM incl. MWSt.
	<hr/>
	47.130 DM
abgerundet auf volle 100 DM	47.100 DM

Geldwerter Vorteil für Privatfahrten 1% von 47100 DM = 471,00 DM/Monat

Entfernung Wohnung-Arbeitsstätte 30 km

30 km x 1,04 DM x 15 Arbeitstage pro Monat = 468,00 DM/Monat

Pro Monat als geldwerter Vorteil zu versteuern: -----
939,00 DM
=====

Ermittlung nach Fahrtenbuch

Wenn der Arbeitnehmer ein Fahrtenbuch führt und hierin alle Privaten Fahrten sowie die Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte auführt, können diese mit 0,52 DM/km als geldwerter Vorteil versteuert werden.

Ermittlung nach den tatsächlichen Kosten

Voraussetzung hierbei ist ebenfalls die genaue Führung eines Fahrtenbuches. Anstatt die Kosten mit 0,52 DM pauschal zu versteuern können die tatsächlichen Kosten ermittelt werden. Hierfür ist aber eine genaue Buchführung und Einzelbelegführung notwendig. Alle im Zusammenhang mit dem Kfz. stehenden Kosten wie z.B. Benzin, Reparaturen, Abschreibung, Inspektionen sind aufzulisten.

Beitragsbemessungsgrenze

Die Beitragsbemessungsgrenze ist der Höchstbetrag, von dem Sozialversicherungsbeiträge einbehalten werden. Folgende Beitragsbemessungsgrenzen sind für 1995 gültig:

Westdeutschland

Kranken-/Pflegeversicherung:	Jahr	-	70.200,00 DM	Monat	-	5.850,00 DM
DM				Woche	-	1.365,00
DM				Tag	-	195,00

Renten-/Arbeitsl.versicherung:	Jahr	-	93.600,00 DM	Monat	-	7.800,00
DM				Woche	-	1.820,00
DM				Tag	-	260,00
DM						

Ostdeutschland

Kranken-/Pflegeversicherung:	Jahr	-	57.600,00 DM	Monat	-	4.800,00
DM				Woche	-	1.120,00
DM				Tag	-	160,00
DM						

Renten-/Arbeitsl.versicherung:	Jahr	-	76.800,00 DM	Monat	-	6.400,00
DM				Woche	-	1.493,33
DM				Tag	-	213,33
DM						

Berlin-Ost

Hier gibt es eine Sonderregelung: In der Kranken- und Pflegeversicherung gilt für Berlin-Ost die Beitragsbemessungsgrenze für Westdeutschland.

Beitragssätze

Für 1995 gelten folgende Beitragssätze sowohl für West- als auch für Ostdeutschland:

Bemessungsgrundlage ist der sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitslohn höchstens bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze.

Krankenversicherung: unterschiedlich je nach Bundesland

Rentenversicherung: 18,6 %

Arbeitslosenversicherung: 6,5 %

Pflegeversicherung: 1 %

Die Beiträge werden jeweils zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen. Bei der Pflegeversicherung ist dafür Voraussetzung, daß 1 Feiertag entfällt. Ansonsten muß der Arbeitnehmer den vollen Beitrag übernehmen.

Geringverdiener

Bei Arbeitnehmern mit geringem Arbeitsentgelt muß der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge (Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosenversicherung) alleine tragen, d.h. nicht nur den Arbeitgeberanteil sondern auch die Beiträge, die der Arbeitnehmer zu zahlen hätte.

Die Geringverdienergrenze beträgt für 1995

- 610,00 DM monatlich in Westdeutschland
- 500,00 DM monatlich in Ostdeutschland

Sind im Arbeitslohn Einmalzahlungen (sonstige Bezüge) enthalten, so sind die Beiträge bis zu 610,00/500,00 DM vom Arbeitgeber allein und die Beiträge aus dem diese Grenze übersteigenden Teil des Arbeitslohnes vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte zu tragen.

Geringfügige Beschäftigung

Sozialversicherung

- Geringfügig Beschäftigte sind sozialversicherungsfrei, wenn das monatliche Arbeitsentgelt für das Jahr 1995 den Betrag von 580,00 DM (470,00 in Ostdeutschland) nicht übersteigt und die wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig weniger als 15 Stunden beträgt. Übersteigt das Arbeitseinkommen diese Grenze kann das Arbeitsentgelt trotzdem sozialversicherungsfrei bleiben, wenn es 1/6 des Gesamteinkommens nicht übersteigt. Mehrere nebeneinander ausgeübte Beschäftigungen müssen addiert werden.
- Eine kurzfristige Beschäftigung ist sozialversicherungsfrei, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Jahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als 2 Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt ist bzw. vertraglich im voraus begrenzt ist. Dies gilt nur, wenn die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Lohnsteuer

- Für geringfügige Beschäftigungen kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer pauschal versteuern. Der Pauschalsteuersatz beträgt für die Lohnsteuer 15 % zuzüglich pauschale Kirchensteuer (unterschiedlich je nach Bundesland, meistens 7%). Voraussetzung ist: Es muß eine laufende Beschäftigung sein. Der Arbeitslohn darf 120 DM/Woche und die Arbeitszeit 20 Stunden/Woche nicht übersteigen bzw. 580 DM/Monat und max. 86 Stunden/Monat. Weitere Voraussetzung ist, daß der durchschnittliche Stundenlohn nicht mehr als 20,30 DM betragen darf.
- Für kurzfristige Beschäftigungen beträgt der Pauschalsteuersatz 25 % zuzüglich pauschale Kirchensteuer (unterschiedlich je nach Bundesland, meistens 7%). Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer nur gelegentlich und nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird, die Dauer der Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht übersteigt und zusätzlich der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer 120 DM je Arbeitstag bzw. 20,30 DM je Arbeitsstunde nicht übersteigt oder die Beschäftigung zu einem unvorhergesehenen Zeitpunkt sofort erforderlich wird.

Anmerkung: Auch geringfügig Beschäftigte müssen innerhalb 1 Woche angemeldet werden. In bestimmten Branchen wie z.B. Bauunternehmen, Reinigungsfirmen muß sogar eine sofortige Meldung erfolgen.

Einmalzahlungen, sonstige Bezüge, Sonderzahlung

Die korrekte Berechnung von sonstigen Bezügen ist für viele das schwierigste Kapitel bei der Lohnberechnung. Galt bisher "nur" das Steuerrecht als äußerst kompliziert, so beginnt nun auch die Sozialversicherung immer mehr, nicht mehr zu handhabende Regelungen aufzustellen. Von den Krankenkassen gibt es eine 40 ! Seiten umfassende Anleitung, die sich nur damit befaßt, wie die anteilige Beitragsbemessungsgrenze bei Einmalzahlungen zu berechnen ist. Unsere Erfahrungen zeigen, daß 70% der Kleinbetriebe diese Regelung einfach gar nicht anwenden und z.B. das Weihnachtsgeld dem laufenden Bruttolohn zurechnen, einfach deshalb, weil die Berechnungsregel zu aufwendig und fast nicht mehr nachvollziehbar ist.

Für diejenigen, die dennoch bemüht sind, den Lohn korrekt abzurechnen, beschreiben wir nachfolgend das Verfahren ohne auf spezielle Sonderregelungen einzugehen.

Was sind Einmalzahlungen, sonstige Bezüge ?

Einmalzahlungen sind Sonderzahlungen, die nicht für die Arbeit in einem einzelnen Lohnabrechnungszeitraum gezahlt werden und somit nicht zum laufenden Arbeitsentgelt gehören. Z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgelder, 14. Monatsgehalt, Tantiemen, Gratifikationen etc. Wird eine Sonderzahlung nicht in einer Summe, sondern in Teilbeträgen (auch Abschlagszahlungen) ausgezahlt, dann ist jede Zahlung für sich als Sonderzuwendung zu behandeln. Die besondere Beitragsregelung für Sonderzahlung gilt im übrigen nicht nur für Barbezüge, sondern auch für einmalig gewährte Sachbezüge. Keine Sonderzahlungen sind jedoch Zulagen, Zuschläge oder Zuschüsse (z.B. Überstundenvergütungen, Bereitschaftsdienstvergütungen, Anwesenheitsprämien, Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen, Hitzezuschläge. Sie gehören zum laufenden Arbeitsentgelt, auch wenn Sie als Einmalbetrag gezahlt werden. Für Urlaubsabgeltung gilt: Wenn sie wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt werden, sind sie keine Sonderzuwendung. Wenn Urlaubsabgeltungen aus anderen Gründen gezahlt werden, sind sie wiederum als Sonderzahlung zu behandeln.

Sozialversicherung

Einmalzahlungen bis 300,- DM/Monat können dem laufenden Arbeitslohn zugerechnet werden. Für Einmalzahlungen über dieser Grenze werden auch die noch nicht ausgeschöpften Teile der Beitragsbemessungsgrenze der Vormonate innerhalb eines Kalenderjahres berücksichtigt. Hierzu folgendes Beispiel:

Laufendes monatliches Arbeitsentgelt	5.500 DM
Urlaubsgeld im Mai 1995	4.000 DM

Die anteilige Beitragsbemessungsgrenze wird wie folgt ermittelt:
(Beitragsbemessungsgrenze RV/AV = 7800, KV u. Pflegev. 5850 DM)

	RV/AV	KV/PV
anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze		
5 Monate x 7800 DM =	39.000 DM	
5 Monate x 5850 DM =		29.250 DM
Mit Beiträgen bereits belegtes Arbeitsentgelt		
bis Mai = 5 x 5500 DM	27.500 DM	27.500 DM
	-----	-----

nicht ausgeschöpfte Teile der Beitragsbemessungsgrenze

11.500 DM

1.750 DM

vom Urlaubsgeld in Höhe von 4.000 DM sind deshalb beitragspflichtig

4.000 DM

1.750 DM

=====

Der renten/arbeitslosenversicherungspflichtige Bruttolohn beträgt also 9.500 (5500 + 4000). Der krankenversicherungspflichtige Bruttolohn 7250 DM (5500 + 1.750). Die Beitragsbemessungsgrenze darf nur auf die laufenden Bezüge angewendet werden.

Wir belassen es bei diesem "einfachen" Beispiel. Weitergehende Ausführungen würden den Rahmen dieses Produktes sprengen. Beachten Sie aber bitte, daß es noch zahlreiche Sonderregelungen gibt. Z.B. die Märzklause, die besagt, daß Einmalzahlungen, die in der Zeit vom 1.1. - 31.3. eines Jahres gezahlt werden, dem Vorjahr zugerechnet werden müssen. Ferner gibt es Ausnahmen, wenn die Beschäftigung unterbrochen wurde, beim Bezug von Kurzarbeiter-/Schlechtwettergeld, etc. etc.

Lohnsteuer

Einmalzahlungen, im Steuerrecht sonstige Bezüge genannt, sind nach der Jahrestabelle zu versteuern, und zwar **n u r** die Einmalzahlungen. Die Lohnsteuer hierauf ist die Differenz zwischen der Jahreslohnsteuer (mit geschätztem Bruttojahresarbeitslohn) einschließlich Sonderzahlung und der Jahreslohnsteuer ohne Sonderzahlung. Die laufenden Bezüge sind weiterhin nach der Monatslohnsteuertabelle (bei monatlicher Abrechnung) zu versteuern.

Wir benutzen weiterhin obiges Beispiel:

Arbeitsentgelt: 5.500 DM, Urlaubsgeld 4.000 DM, Steuerklasse III, keine Kinder

Die Lohnsteuer ist wie folgt zu berechnen:

Lohnsteuer für den sonstigen Bezug
geschätzter Jahreslohn 12 x 5.500 DM
+ 4.000 Urlaubsgeld = 70.000 DM
Jahreslohnsteuer von 70.000 DM =

10.514,00 DM

geschätzter Jahreslohn ohne
Urlaubsgeld = 66.000 DM
Jahreslohnsteuer von 66.000 DM =

9.344,00 DM

Differenz
Dies ist die Lohnsteuer nur für den
sonstigen Bezug

1.170,00 DM

+ Lohnsteuer für den laufenden Bezug
lt. Monatslohnsteuertabelle bei 5.500 DM

778,66 DM

Gesamte Lohnsteuer

1.948,66 DM

=====

Kirchensteuer

Die Kirchensteuer beträgt je nach Bundesland zwischen 8% und 9% der Lohnsteuer. Sind auf der Lohnsteuerkarte Kinder eingetragen, so wird die Lohnsteuer vorher um einen Abzugsbetrag für die Berechnung der Kirchensteuer gekürzt. Dieser beträgt pro vollen Kinderfreibetrag (Zähler 1) = 300,- DM/Jahr bzw. 25,- DM/Monat. Bei einem halben Kinderfreibetrag (Zähler 0,5) also 150,- DM/Jahr bzw. 12,50 DM/Monat.

Beispiel:

Bruttoarbeitslohn 5000,- DM, Steuerklasse III, 1 Kinderfreibetrag, Kirchensteuersatz 9 %

Die Lohnsteuer beträgt	577,33 DM
./. Abzugsbetrag für 1 Kind	25,00 DM

Bemessungsgrundlage für die Kirchensteuer	552,33 DM
davon 9 %	49,70 DM
	=====

In verschiedenen Bundesländern gibt es noch eine Mindestkirchensteuer, die zwischen 0,01 DM und 0,60 DM beträgt.

Kirchensteuerpflichtig ist nur, wer auch einer steuerberechtigten Religionsgemeinschaft angehört und seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Inland hat.

