

Newsletter 08.2004

1. Verzicht der Absenkung des Spitzensteuersatzes gefordert.

Der von einigen Politikern in die Diskussion gebrachte Verzicht auf eine weitere Absenkung des Spitzensteuersatzes ist nicht akzeptabel. Die zum wiederholten Male aufkommende Gerechtigkeitsdebatte wird von den Verantwortlichen wider besseren Wissens geführt. Nicht nur, dass bei einem solchen Verzicht auch Geringverdiener höher belastet würden als geplant: Zwischen den Hartz – IV - Reformen und der Tarifabsenkung bei der Einkommensteuer besteht schlicht kein fiskalpolitischer Zusammenhang. Die Tarifabsenkungen sind zu einem großen Teil gegenfinanziert. Darüber hinaus darf nicht vergessen werden, dass bereits heute 20 Prozent der Steuerzahler etwa 70 Prozent des Einkommensteueraufkommens aufbringen. Von einer Gerechtigkeitslücke kann folglich keine Rede sein.

Die Tarife 2005 stehen bereits im Gesetzbuch. Eine Änderung steuerpolitischer Beschlüsse nach Wahlkampfgesichtspunkten darf nicht Leitlinie der Politik werden. Deutschland braucht endlich wieder eine verlässliche und planbare Steuerpolitik!

2. Monopol der Berufsgenossenschaften bei der gesetzlichen Unfallversicherung abschaffen

Die gesetzliche Unfallversicherung gegen berufsbedingte Unfälle und Krankheiten ist wichtig, aber sie muss nicht über die teure Zwangsmitgliedschaft im Monopol der Berufsgenossenschaften erfolgen, das die Unternehmer trotz sinkender Unfallzahlen mit enormen Beitragshöhen belastet. In Deutschland klagt mittlerweile eine große Zahl Gewerbetreibender und Dienstleister zu Recht darüber, dass die Berufsgenossenschaften Finanzmittel verschwenden, Fehlentscheidungen treffen und gegenüber ihren zahlenden Mitgliedern ausgesprochen arrogant auftreten. Es muss zur Einführung einer Versicherungspflicht der Unternehmen statt der bisherigen Pflichtversicherung kommen, bei der bestimmte Risiken abgesichert werden müssen, aber die Wahlmöglichkeit besteht, wo und zu welchem Preis man das tut. Dabei muss natürlich auch der Aufgaben- und Leistungskatalog der Unfallversicherung gründlich durchforstet werden. Vor dem Hintergrund der hohen Lohnnebenkosten muss eine Reform des Systems der Unfallversicherung ganz oben auf der politischen Agenda stehen. Deshalb unterstützt der Bund der Steuerzahler auch einen Musterprozess, der die Zerschlagung des BG-Monopols zum Ziel hat.

3. Studium und Steuern – Höhere Abzugsbeträge für ein Erststudium

Beim steuerlichen Abzug der Kosten für ein Studium gab es einschneidende Änderungen: Mit Wirkung vom 1. Januar 2004 an wurde die bisherige Verwaltungspraxis der Trennung zwischen unbegrenzt abzugsfähigen Kosten eines Zweitstudiums (als Werbungskosten) und begrenzt

absetzbaren Kosten eines Erststudiums (als Sonderausgaben) gesetzlich festgeschrieben. Gleichzeitig wurde – bei der steuerlichen Berücksichtigung der Kosten für ein Erststudium im Rahmen der Sonderausgaben - der bisherige Höchstbetrag von 1.227 Euro auf 4.000 Euro angehoben.

Zu den absetzbaren Kosten zählen neben den eigentlichen Studienkosten wie Studiengebühren und Kosten für Fachbücher auch Kosten einer auswärtigen Unterbringung, Kosten eines häuslichen Arbeitszimmers oder die Kosten für Fahrten zwischen Wohnung und Hochschule.

Wenn Steuerzahler gerade ein Zweitstudium absolvieren, können sie die Kosten unbegrenzt als Werbungskosten absetzen. Bei der Abgrenzung, ob ein erstmaliges Studium vorliegt, wird darauf abgestellt, ob schon ein Studium abgeschlossen worden ist. Sofern noch kein Abschluss vorliegt, kommt nur der begrenzte Sonderausgabenabzug in Betracht. Auch bei einer Berufsausbildung wird zwischen Erst- und Zweitausbildung unterschieden. So ist auch bei Aufwendungen für eine erstmalige Berufsausbildung, die nicht Werbungskosten darstellen, also nicht im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis anfallen, nur der beschränkte Abzug als Sonderausgaben möglich.

4. Arbeitsentgelt mit unterschiedlichem Charakter – Einmalzahlung oder laufendes Entgelt?

Die aktuellen Entwicklungen bei den Personalkosten lassen eine Trendwende erkennen. Immer stärker werden Einmalzahlungen vom Betrag her reduziert. Und oft geht damit das Bemühen einher, die vereinbarten Beträge nicht mehr nur als Einmalbetrag zu zahlen. Damit kann der Beschäftigte schon im Laufe des Jahres zumindest über einen entsprechenden Teilbetrag seiner Sonderzuwendungen verfügen. Doch Vorsicht, mit einer Veränderung der Auszahlungsmodalitäten sind auch weitere Wirkungen verbunden.

Welche Entgeltteile sind betroffen?

Nach der gesetzlichen Festlegung im Sozialgesetzbuch ist einmalig gezahltes Arbeitsentgelt eine Zuwendung, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen ist und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt wird. Im Umkehrschluss sind laufendes Arbeitsentgelt dann alle die Beträge, die für die Arbeit in einem einzelnen Abrechnungszeitraum gewährt werden.

Kritisch sind nach diesen Definitionen also die Arbeitsentgeltteile, die zwar von der Grundidee her eine Einmalzahlung darstellen und ursprünglich auch nur einmal im Jahr oder in größeren Zeitabständen gezahlt wurden, nun aber laufend in jedem Entgeltabrechnungszeitraum ausgezahlt werden.

Entgeltteile verändern ihren sozialrechtlichen Status

Werden Teile des Arbeitsentgelts als Einmalzahlungen beschrieben, also für einen längeren Entgeltabrechnungszeitraum als einen Monat gezahlt, dann aber für ein Jahr in zwölf Teilbeträgen, also monatlich, ausgezahlt, verlieren diese Beträge im Ergebnis ihren sozialversicherungsrechtlichen Status als Einmalzahlungen im Sinne des § 23a SGB IV. Diese Auffassung haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in ihrer Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 26./27. Mai 2004 noch einmal besonders herausgestellt. Damit ist sichergestellt, dass innerhalb der Sozialversicherung alle Einzugsstellen, aber auch die Bundesagentur für Arbeit und die Prüfer der Rentenversicherungsträger nach einheitlichen und durchgängigen Kriterien entscheiden. Unterschiedliche Rückmeldungen auf die gleiche Frage von verschiedenen Ansprechpartnern zu diesem Thema gehören damit der Vergangenheit an. Arbeitgeber können insoweit auf eine verlässliche Aussage zurückgreifen.

Direktversicherungsbeiträge

Ein wesentlicher Bereich, in dem Einmalzahlungen ganz gezielt in großem Umfang zur Vermögensbildung der Arbeitnehmer eingesetzt werden, ist die Direktversicherung. Diese wird durch die steuerlichen Gestaltungsmöglichkeiten gefördert.

Steuerliche Aspekte

Die Lohnsteuerpauschalierung setzt bei Beiträgen für eine Direktversicherung unter anderem voraus, dass

- die Versicherung nicht auf den Erlebensfall eines früheren als des 60. Lebensjahrs des Arbeitnehmers abgeschlossen wurde,
- die Abtretung oder Beleihung eines dem Arbeitnehmer eingeräumten unwiderruflichen Bezugsrechts in dem Versicherungsvertrag ausgeschlossen ist und
- eine vorzeitige Kündigung des Versicherungsvertrags durch den Arbeitnehmer ausgeschlossen worden ist.

In vielen Fällen wurde eine dem Arbeitnehmer zustehende Einmalzahlung genutzt, um die Versicherungsbeiträge zu finanzieren. Der Arbeitnehmer verzichtete dabei auf Arbeitslohn, der dann vom Arbeitgeber als Versicherungsprämie für die Direktversicherung und gegebenenfalls auch als Pauschalsteuer an das Finanzamt überwiesen wurde. Steuerrechtlich ändert sich an den bisherigen Möglichkeiten grundsätzlich nichts.

Auswirkungen auf die Sozialversicherung

Die pauschale Versteuerung führte bei den Sozialversicherungsbeiträgen nur dann zu einer Entlastung, wenn die Beträge zusätzlich zum geschuldeten Entgelt gezahlt oder aus Einmalzahlungen finanziert wurden. Nur dann waren die gezahlten Beträge nicht dem sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt zuzurechnen und damit nicht der

Beitragsberechnung zu unterwerfen.

Hier entsteht mit der monatlichen Zahlung von jeweils einem Zwölftel der Einmalzahlung eine andere sozialversicherungsrechtliche Bewertung des Sachverhalts, da der wesentliche Aspekt der Finanzierung aus Einmalzahlungen im Sinne der Sozialversicherung nicht mehr erfüllt wird. Die aus dem sozialversicherungsrechtlich als laufend klassifizierten Entgelt erbrachten pauschal versteuerten Direktversicherungsbeiträge sind als laufendes Entgelt in die Berechnung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags einzubeziehen.

Die folgenden Beispiele verdeutlichen die besondere Wirkung der in zwölf Monatsbeträge aufgeteilten Sonderzahlung.

Beispiel 1

Ein Arbeitgeber hat für einen Arbeitnehmer eine Direktversicherung mit einer jährlichen Versicherungsprämie von 1.440,00 EUR abgeschlossen. Der Arbeitnehmer erhält 3.000,00 EUR laufendes Gehalt und im November 2004 3.000,00 EUR Weihnachtsgeld. Er hat in Höhe der Versicherungsprämie auf Weihnachtsgeld verzichtet.

Abrechnungsmonat November 2004	
Laufendes Gehalt	3.000 EUR
Weihnachtsgeld	3.000 EUR
Gesamtbrutto	6.000 EUR
Der Arbeitgeber versteuert die Versicherungsprämie pauschal mit 20 % nach §40b EStG.	
Steuerpflichtiges Arbeitsentgelt	4.560 EUR
Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt	4.560 EUR

Bewertung:
Die Voraussetzungen für die vollständige Minderung des beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelts um die Versicherungsprämie von 1.440,00 EUR sind erfüllt, da das Weihnachtsgeld zum einen pauschalversteuert wird und zum anderen die Prämie vollständig aus der Einmalzahlung erbracht wird.

Beispiel 2

Ein Arbeitgeber hat für einen Arbeitnehmer eine Direktversicherung mit einer jährlichen Versicherungsprämie von 1.440 EUR abgeschlossen. Der Arbeitnehmer erhält 3.000,00 EUR laufendes Gehalt und jeden Monat einen (anteiligen) Betrag von 250,00 EUR anstelle eines Weihnachtsgeldes von 3.000 EUR. Im November 2004 werden von seinem Gehalt 1.440,00 EUR für die Direktversicherung umgewandelt.

Abrechnungsmonat November 2004	
Laufendes Gehalt	3.000,00 EUR

Gezwölfteles Weihnachtsgeld	250,00 EUR
Gesamtbrutto	3.250,00 EUR
Der Arbeitgeber versteuert die Versicherungsprämie pauschal mit 20 % nach § 40b EStG.	
Steuerpflichtiges Arbeitsentgelt	1.810,00 EUR
Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt	3.250,00 EUR

Bewertung:

Da das gezwölftele Weihnachtsgeld im sozialversicherungsrechtlichen Sinne keine Einmalzahlung darstellt, wirkt sich die Pauschalversteuerung der Versicherungsprämie nicht aus. Das für den Monat November 2004 als im sozialversicherungsrechtlichen Sinne laufend erzielte Bruttoarbeitsentgelt von 3.250,00 EUR ist in voller Höhe beitragspflichtig.

Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeit erhöht sich

Die besonderen Regelungen des Altersteilzeitgesetzes fördern den gleitenden Übergang von älteren Arbeitnehmern vom Erwerbsleben in die Altersrente. Bei der dort vorgesehenen Aufstockung des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit sowie der Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge wird in den Fällen, in denen die Altersteilzeit nach dem 30. Juni 2004 begonnen hat bzw. beginnt, vom so genannten Regularbeitsentgelt ausgegangen. Regularbeitsentgelt ist das auf einen Monat entfallende regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt, das heißt, dass Entgeltbestandteile, die nicht laufend gezahlt werden, also zum Beispiel Einmalzahlungen, nicht berücksichtigungsfähig sind. Werden diese Einmalzahlungen nun in jedem Monat zu einem Zwölftel ausgezahlt, dann verlieren sie ihren Charakter als Einmalzahlungen mit der Folge, dass sie zum Regularbeitsentgelt gehören. Damit werden sie sowohl bei der Ermittlung des Aufstockungsbetrags als auch bei der Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge berücksichtigt.