

STEUERBERATERKAMMER Berlin

Fortbildungsprüfung 20xx/20xx Fachassistent/in Lohn & Gehalt

Fach: **Lohn & Gehalt**

Teil I : Steuerrecht (30 P.)

Teil II : Sozialversicherungsrecht (27 P.)

Teil III : Arbeitsrecht (10 P.)

Teil IV : Themengebieteübergreifend (33 P.)

Bearbeitungszeit: 240 Minuten

Bearbeitungstag: Mittwoch, XX.10.201X

Punkte- und Notenschema

(1) Für den schriftlichen und mündlichen Teil der Prüfung gelten folgende Punkte und Noten:

Punkte	Noten		
100-92	sehr gut	(1)	eine den Anforderungen in besonderem Maße entsprechende Leistung
91-81	gut	(2)	eine den Anforderungen voll entsprechende Leistung
80-67	befriedigend	(3)	eine den Anforderungen im Allgemeinen entsprechende Leistung
66-50	ausreichend	(4)	eine Leistung, die zwar Mängel aufweist, aber im Ganzen den Anforderungen noch entspricht
49-30	mangelhaft	(5)	eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht, jedoch erkennen lässt, dass die notwendigen Grundkenntnisse vorhanden sind
29-0	ungenügend	(6)	eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht und bei der selbst die Grundkenntnisse lückenhaft sind

Die Prüfungsleistungen sind mit ganzen Punkten zu bewerten

Lösungshinweise für die Korrektoren

Lösung TEIL I - Steuerrecht

(max. erreichbare Punktzahl 30,0 Punkte)

1. 40-jähriges Firmenjubiläum

Zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit gemäß § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG gehören u.a. Gehälter, Löhne, Gratifikationen, Tantiemen und andere Bezüge und Vorteile, die für eine Beschäftigung im öffentlichen oder privaten Dienst gewährt werden. Arbeitslohn sind nach § 2 Abs. 1 LStDV alle Einnahmen, die dem Arbeitnehmer aus dem Dienstverhältnis zufließen; dabei ist unerheblich, unter welcher Bezeichnung und in welcher Form die Einnahmen gewährt werden.

0,5

Arbeitslohn liegt allerdings nicht vor, wenn die Arbeitnehmer durch **übliche Zuwendungen** des Arbeitgebers bei **herkömmlichen (üblichen) Betriebsveranstaltungen** zwar bereichert werden, der Arbeitgeber jedoch mit seinen Leistungen ganz überwiegend ein eigenbetriebliches Interesse verfolgt (R 19.5 Abs. 1 LStR).

0,5

Das vorliegende Firmenjubiläum, welches auf betrieblicher Ebene stattfindet, hat gesellschaftlichen Charakter. Die Teilnahme steht der gesamten Belegschaft offen und es ist die einzige Veranstaltung in 2014. Mithin handelt es sich um eine herkömmliche Betriebsveranstaltung gem. R 19.5 Abs. 1 und 2 LStR.

0,5

Jedoch ist die **Freigrenze von 110,00 EUR** nach R 19.5 Abs. 4 S. 2 LStR zu beachten: Zuwendungen des Arbeitgebers, welche 110,00 EUR je Veranstaltung und Teilnehmer überschreiten, entfalten ein solches Eigengewicht, dass von einem ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers nicht mehr ausgegangen werden kann; sie sind vollumfänglich als Arbeitslohn zu versteuern.

0,5

Der Wert der dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber zugewandten Leistungen ist nach § 8 Abs. 2 S. 1 EStG zu bestimmen. Er kann anhand der Kosten geschätzt werden, die dem Arbeitgeber dafür erwachsen sind. In die Schätzungsgrundlage sind jedoch nur solche Kosten des Arbeitgebers einzubeziehen, die geeignet sind, beim Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil auszulösen. Das sind nach der neuen BFH-Rspr.

1,0

Punkte

Übertrag

3,0

Übertrag

3,0

(BFH vom 16.05.2013 – VI R 94/10 -, DStR 2013 S. 2170) – entgegen R 19.5 Abs. 4 LStR – nur solche Leistungen, die **die Teilnehmer unmittelbar konsumieren können**. Demnach sind die Kosten, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Betriebsveranstaltung stehen und die die Ausgestaltung der Betriebsveranstaltung selbst betreffen kein Arbeitslohn.

Die vorliegend nicht einzubeziehenden Kostenbestandteile sind:

- Miete für die Arena
- Eventveranstalter
- Chartern der Busse (= steuerfreier Werbungskostenersatz § 3 Nr. 16 EStG)

0,5

Somit belaufen sich die einzubeziehenden Kosten auf

Catering	380.000,00 EUR
Künstlerische Darbietungen	+ <u>250.000,00 EUR</u>
Summe	630.000,00 EUR

0,5

Dividiert durch die Teilnehmerzahl: ./. 6.000

Pro Teilnehmer **105,00 EUR**

1,0

Folglich führen die Zuwendungen im Rahmen des 40-jährigen Firmenjubiläums nicht zu Arbeitslohn. Eine Pauschalierung nach § 40 Abs. 2 Nr. 2 EStG ist somit nicht erforderlich!

HINWEIS:

Die FinVerw hat sich bisher noch nicht zu dem o.g. BFH-Urteil vom 16.05.2013, VI – R 94/10, a.a.O., geäußert. Ferner wurde das Urteil noch nicht im BStBl veröffentlicht. Daher ist folgende Alternativlösung mit gleicher Punktzahl zu bewerten:

Die einzubeziehenden Kosten gem. R 19.5 Abs. 4 LStR belaufen sich auf

750.000,00 EUR (ohne Kosten für die Busse), d.h. pro Teilnehmer auf 125,00 EUR. Somit wird die Freigrenze von 110,00 EUR überschritten und es liegt steuerbarer Arbeitslohn vor. Dieser wird pauschal mit 25 % gem. § 40 Abs. 2 Nr. 2 EStG versteuert. Der pauschal versteuerte Arbeitslohn bleibt bei der Einkommensteuerveranlagung der Arbeitnehmer außer AnS., § 40 Abs. 3 S. 3 EStG. Die Übernahme der Fahrtkosten (Chartern der Busse) durch die Arbeitnehmerin stellt steuerfreien Werbungskostenersatz nach § 3 Nr. 16 EStG dar und bleibt mithin bei der Ermittlung der maßgebenden Kosten außer AnS..

Punkte

Übertrag

5,0

Punkte

Übertrag

5,0

1.1 Filialleiter Dario Duft (D)

Nach § 8 Abs. 1 EStG sind neben Geldzahlungen auch Zuflüsse von Gütern mit Geldeswert als Einnahme zu erfassen. Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Kraftfahrzeug zur privaten Nutzung, liegt ein solcher Zufluss in Geldeswert, sprich ein geldwerter Vorteil, auf Seiten des Arbeitnehmers vor. Da D kein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch geführt hat, ist dieser Sachbezug gem. § 8 Abs. 2 S. 2 i. V. m. § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 EStG nach der sog. 1 %-Regelung zu bewerten. Zu beachten ist dabei, dass der Gesetzgeber durch das AmtshilfeRLUMsG für Elektrofahrzeuge eine Sonderregelung für die Bestimmung des steuerrelevanten Listenpreises aufgenommen hat. Danach ist der maßgebende Bruttolistenpreis bei bis zum 31. Dez. 2013 angeschafften Fahrzeugen um die darin enthaltenen Kosten des Batteriesystems pauschal um 500,00 EUR pro kWh der Batteriekapazität zu kürzen (§ 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 letzter HS EStG).

Der vorliegend der Arbeitgeberin bei Kauf des Fahrzeugs eingeräumte Rabatt auf den Bruttolistenpreis ist für die Bemessung des Sachbezugs irrelevant.

Berechnung:

Bruttolistenpreis im Zeitpunkt der Erstzulassung, abgerundet auf volle Hundert Euro (R 8.1 Abs. 9 Nr. 1 S. 6 LStR): 26.900,00 EUR 0,5

Kürzung: 18 kWh x 500,00 EUR = 9.000,00 EUR 0,5

Gekürzter Bruttolistenpreis 17.900,00 EUR 0,5

x 1 % x 12 Monate **2.148,00 EUR** 0,5

Durch den Arbeitsvertrag wurde D arbeitgeberseits der Filiale „Wesertor“ zugeordnet, so dass sich hier seine erste Tätigkeitsstätte i. S. d. § 9 Abs. 4 S. 1 u. 2 EStG befindet. 0,5

Da er für die Wege zwischen seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte den gestellten VW „e-up!“ nutzt, erhöht sich gem. § 8 Abs. 2 S. 3 EStG der Sachbezug grds. um: 0,5

0,03 % x 17.900,00 EUR x 5 km x 12 Monate = 322,00 EUR 0,5

Die Arbeitgeberin hat, weil D ihr kalendermonatlich erklärt hat, an welchen Tagen er das gestellte Fahrzeug für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt hat, die Möglichkeit, in Anwendung des BMF-Schreibens vom 01. April 2011, BStBl 2011 I S. 301, eine Einzelbewertung dieser Fahrten mit 0,002 % des maßgebenden Listenpreises je Entfernungskilometer vorzunehmen.

Punkte

Übertrag

11,0

Übertrag

11,0

Danach ergibt sich folgender **für den Arbeitnehmer günstigere** Ansatz
 $0,002 \% \times 17.900,00 \text{ EUR} \times 50 \text{ Fahrten} \times 5 \text{ km} = \mathbf{90,00 \text{ EUR}}$

0,5

2. Galadinner

Angesichts der Kosten für das Galadinner von mehr als 60,00 EUR ist von einem Belohnungssessen auszugehen (unübliche Beköstigung gem. § 8 Abs. 2 S. 8 EStG), so dass die dafür berechneten 80,00 EUR als Arbeitslohn anzusetzen sind. (D kann als Werbungskosten eine ungekürzte Verpflegungspauschale von 12,00 EUR geltend machen.) Der Arbeitslohn (§ 2 Abs. 1 LStDV) des Arbeitnehmers Dario Duft beläuft sich in 2014 folglich auf:

1,0

Bar Lohn	12 x 4.000,00 EUR =	48.000,00 EUR
Kfz-Privatnutzung		2.148,00 EUR
Zuschlag für Fahrten Wohnung/erste Tätigkeitsstätte		90,00 EUR
Galadinner		<u>80,00 EUR</u>
Jahresarbeitslohn		<u>50.318,00 EUR</u>

0,5

3. Marketingleiterin Susi Schön (S)

Nach § 8 Abs. 1 EStG sind neben Geldzahlungen auch Zuflüsse von Gütern mit Geldeswert als Einnahme und damit als Arbeitslohn i.S.d. § 2 Abs. 1 LStDV zu erfassen. Die der S aufgrund des eingeräumten Mitarbeiterrabatts von 15 % verbilligt verkauften Waren sind in die Ermittlung ihres Arbeitslohns mit einzubeziehen (geldwerter Vorteil), da der Grund für die Überlassung allein das bestehende Dienstverhältnis ist.

0,5

Da keine Pauschalbesteuerung erfolgt und die verkauften Waren nicht überwiegend für den Bedarf der Arbeitnehmer vertrieben werden, erfolgt die Bewertung des geldwerten Vorteils nach § 8 Abs. 3 S. 1 EStG grds. mit dem um 4 % geminderten Endpreis, zu dem die Arbeitgeberin, sprich die Dieter Rockmann GmbH, die Waren fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet (Angebotspreis). Der sich nach Abzug der von der Arbeitnehmerin gezahlten Entgelte ergebende geldwerte Vorteil bleibt i. H. v. 1.080,00 EUR steuerfrei (§ 8 Abs. 3 S. 2 EStG).

0,5

0,5

Übertrag

14,5

Übertrag

14,5

Berechnung:

	mtl. Einkauf	Carport	E-Bike
Angebotspreise	2.400,00 EUR	9.000,00 EUR	2.380,00 EUR
Bewertungsabschlag 4 %	-96,00 EUR	- 360,00 EUR	- 95,00 EUR
verbleiben	2.304,00 EUR	8.640,00 EUR	2.285,00 EUR
von S gezahltes Entgelt	-2.040,00 EUR	-7.650,00 EUR	-1.961,00 EUR
geldwerter Vorteil	264,00 EUR	990,00 EUR	324,00 EUR
Summe		1.578,00 EUR	
Rabattfreibetrag		-1.080,00 EUR	
steuerpflichtiger Arbeitslohn		<u>498,00 EUR</u>	

Jedoch können nach den BFH-Urteilen vom 26.07.2012, VI R 30/09 (BStBl 2013 II S. 400) und VI R 27/11 (BStBl 2013 II S. 402) die geldwerten Vorteile **wahlweise** auch nach § 8 Abs. 2 EStG ohne Bewertungsabschlag und ohne Rabattfreibetrag bewertet werden. Diese BFH-Rspr. gilt sowohl im Lohnsteuerverfahren als auch im Veranlagungsverfahren und wird auch von der Finanzverwaltung angewendet (**BMF-Schreiben vom 16.05.2013, BStBl 2013 I S. 729**).

1,0

Übertrag

15,5

Übertrag

15,5

Nach § 8 Abs. 2 EStG sind Sachbezüge mit den um übliche Preisnachlässe geminderten Endpreisen am Abgabeort anzusetzen. Endpreis in diesem Sinne ist auch der **nachgewiesene günstigste Preis einschließlich sämtlicher Nebenkosten**, zu dem die konkrete Ware oder Dienstleistung mit vergleichbaren Bedingungen an Endverbraucher ohne individuelle Preisverhandlungen im Zeitpunkt des Zuflusses am Markt angeboten wird. Markt in diesem Sinne sind alle gewerblichen Anbieter, von denen der Arbeitnehmer die konkrete Ware oder Dienstleistung unter Einbeziehung allgemein zugänglicher **Internetpreise** im Inland beziehen kann.

0,5

Diese **Marktpreisbewertung nach § 8 Abs. 2 EStG** ist vorliegend auf den verbilligten Erwerb des E-Bikes wie folgt anzuwenden:

0,5

Nachgewiesener günstigster Marktpreis 1.800,00 EUR

0,5

[Ohne 4 %igen Bewertungsabschlag (Tz. 4 BMF)]

Von S gezahltes Entgelt - 1.961,00 EUR

0,5

Steuerpflichtiger Arbeitslohn 0,00 EUR

Somit ist diese Bewertung nach § 8 Abs. 2 EStG für die S günstiger.

Die geldwerten Vorteile aus dem mtl. Einkauf und den Carport sind nunmehr unter Berücksichtigung des Rabatffreibetrags wie folgt zu berücksichtigen:

1,0

	mtl. Einkauf	Carport
Angebotspreise	2.400,00 EUR	9.000,00 EUR
Bewertungsabschlag 4 %	-96,00 EUR	-360,00 EUR
verbleiben	2.304,00 EUR	8.640,00 EUR
von S gezahltes Entgelt	-2.040,00 EUR	-7.650,00 EUR
geldwerter Vorteil	264,00 EUR	990,00 EUR
Summe	1.254,00 EUR	
Rabatffreibetrag	-1.080,00 EUR	
steuerpflichtiger Arbeitslohn	<u>174,00 EUR</u>	

0,5

0,5

0,5

Übertrag

Punkte

20,0

Reisekosten 12. -16. Mai 2014:

Im Hinblick auf die Rechnungsstellung und Überweisung durch den Arbeitgeber handelt es sich bei dem in der Hotelrechnung für das Essen enthaltenen Kostenanteil nicht um ein Entgelt des Arbeitnehmers. Da es sich bei den zur Verfügung gestellten Mahlzeiten um übliche Mahlzeiten handelt, sind diese nicht als Arbeitslohn zu erfassen (§ 8 Abs. 2 S. 9 EStG); bei der steuerfreien Erstattung des Arbeitgebers gem. § 3 Nr. 16 EStG, R 3.16 sind die Verpflegungspauschalen entsprechend zu kürzen.

1,0

Die Rockmann GmbH hat keinen geldwerten Vorteil für die Mahlzeiten zu versteuern.

0,5

Die Zuzahlungen des Arbeitnehmers sind jeweils vom Kürzungsbetrag derjenigen Mahlzeit abzuziehen, für die der Arbeitnehmer das Entgelt zahlt. Es ist hierbei nicht zu beanstanden, wenn der Arbeitgeber das für die Mahlzeit vereinbarte Entgelt im Rahmen eines abgekürzten Zahlungsweges unmittelbar im Wege der Verrechnung aus der dem Arbeitnehmer dienst- oder arbeitsrechtlich zustehenden Reisekostenerstattung entnimmt.

0,5

Berechnung:

12. Mai 2014:

12,00 EUR – Abendessen (9,60 EUR - 6,00 EUR) = 3,60,00 EUR= 8,40 EUR

0,5

13.-15. Mai 2014:

3 x 24,00 EUR = 72,00 EUR

abzüglich Kürzung:

Frühstück - 0,00 EUR (4,80 EUR - 5,00 EUR)

Mittagessen - 3,60 EUR (9,60 EUR - 6,00 EUR)

Abendessen - 3,60 EUR (9,60 EUR - 6,00 EUR)

je Tag 7,20 EUR x 3 = 21,60 EUR

verbleiben für den 13. – 15. Mai 2014 72 ./ 21,60 = 50,40 EUR

1,0

16 Mai 2014: 12,00 EUR – Frühstück - 0,00 EUR (4,80 EUR - 5,00 EUR)

Mittagessen 3,60 EUR (9,60 EUR - 6,00 EUR) = 8,40 EUR 8,40 EUR

0,5

Insgesamt steuerfrei auszahlbar (§ 3 Nr. 16 EStG) = 67,20 EUR

Tatsächliche Tagegeldzahlung 96,00 EUR

0,5

Individuell zu versteuernder Arbeitslohn 28,80 EUR

Punkte

Übertrag

24,5

		<u>Punkte</u>
Übertrag		24,5
Eine Pauschalierung nach § 40 Abs. 2 Nr. 1a EStG unterbleibt lt. Bearbeitungshinweis.		0,5
Die Seminarkosten von 410,00 EUR sind gem. R 19.7 LStR berufliche Aufwendungen, da sie im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers stehen.		1,0
Damit liegt kein stpfl. Arbeitslohn vor und daneben sind die Fahrtkosten (R 19.7 Abs. 3, 9.5 Abs. 1 S. 2, Abs. 2 S. 2 LStR, H 9.5) und die Unfallkosten steuerfrei als Reisekosten gem. § 3 Nr. 16 EStG erstattungsfähig:		0,5
Öffentl. Verkehrsmittel (Taxi):	120,00 EUR	0,5
Unfallschaden:	500,00 EUR	0,5
Reinigungskosten:	<u>58,00 EUR</u>	
Gesamt:	<u>678,00 EUR</u>	
Der Fahrtkostenzuschuss ist Arbeitslohn (100,00 EUR x 12= 1.200,00 EUR), da hier keine Steuerbefreiung greift. Es besteht lediglich die Möglichkeit gem. § 40 (2) S. 2 EStG eine pauschale Lohnsteuer (bis WK – Grenze der Entfernungspauschale) zu zahlen, hier laut Aufgabenstellung nicht erforderlich.		0,5
Der Arbeitslohn (§ 2 Abs. 1 LStDV) der Arbeitnehmerin Susi Schön beläuft sich in 2014 folglich auf:		
Barlohn: 12 x 7.360,00 EUR =	88.320,00 EUR	
Sachbezüge nach § 8 Abs. 2 EStG	0,00 EUR	
Sachbezüge nach § 8 Abs. 3 EStG	174,00 EUR	2,0
Stpfl. Tagegeldzahlung	28,80 EUR	
§ 19 EStG Fahrtkostenzuschuss in bar	<u>1.200,00 EUR</u>	
Jahresarbeitslohn	89.722,80 EUR	
		<u>Punkte</u>
Gesamtpunktzahl Teil I		30,0

Lösung: TEIL II - Sozialversicherung

(max. erreichbare Punktzahl 27,0)

I. Sachverhalt

Beurteilung zur Kranken- und Pflegeversicherung:

Herr Stern wird gegen ein monatliches Entgelt i. H. v. 1.500,00 EUR unbefristet beschäftigt. Die geplante Beschäftigung unterliegt daher nicht den Vorschriften über Geringfügigkeit, da sie unbefristet ausgeübt wird und das monatliche Entgelt 450,00 EUR überschreitet. Herr Stern ist somit kranken- und pflegeversicherungspflichtig beschäftigt gem. § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, § 20 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB XI). 1,0

Der Rentenbezug spielt bei der Beurteilung der Sozialversicherungspflicht in der Krankenversicherung keine Rolle. Für die Pkw-Nutzung entsteht kein sog. geldwerter Vorteil, da das Fahrzeug nur für Dienstfahrten genutzt werden darf und eine Privatnutzung nicht erlaubt ist. 0,5

Allerdings hat Herr Stern im Krankheitsfall keinen Anspruch auf Krankengeld, da er eine Vollrente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht (vgl. § 50 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB V). Demzufolge ist der ermäßigte Beitragssatz i. H. v. 14,9 % zu berücksichtigen (vgl. § 243 S. 1 und S. 3 SGB V). 1,0

Bei der Beitragsberechnung ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber einen um 0,9 Beitragssatzpunkte erhöhten Anteil zu zahlen hat (§ 249 Abs. 1 S. 1 SGB V). Somit zahlt der Arbeitnehmer 7,9 und der Arbeitgeber 7,0 Beitragssatzpunkte zur Krankenversicherung. 0,5

	<u>Punkte</u>
Übertrag	3,0
<u>Beitragsberechnung zur Krankenversicherung:</u>	
Arbeitgeberbeitrag:	
1.500,00,00 EUR x 7,0 % =	105,00 EUR
	0,5
Arbeitnehmerbeitrag:	
1.500,00 EUR x 7,9 % =	118,50 EUR
	0,5
Beitragsberechnung zur Pflegeversicherung:	
Die Beiträge werden jeweils zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen (§ 58 Abs. 1 S. 1 SGB XI).	0,5
Arbeitgeberbeitrag:	
1.500,00 EUR x 1,025 % =	15,38 EUR
	0,5
Arbeitnehmerbeitrag:	
1.500,00 EUR x 1,025 % =	15,38 EUR
	0,5
Beurteilung zur Rentenversicherung:	
Grundsätzlich unterliegt Herr Stern als Arbeitnehmer der Rentenversicherungspflicht (§ 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI). Da Herr Stern jedoch eine Vollrente wegen Alters bezieht, ist er rentenversicherungsfrei nach § 5 Abs. 4 Nr. 1 SGB VI.	1,0
Die Versicherungsfreiheit und damit auch die Beitragsfreiheit beziehen sich allerdings nur auf die Arbeitnehmerseite. Ungeachtet der Rentenversicherungsfreiheit hat deshalb der Arbeitgeber nach § 172 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI dennoch den Arbeitgeberbeitragsanteil zu zahlen.	1,0
Beitragsberechnung zur Rentenversicherung:	
Arbeitgeberbeitrag:	
1.500,00 EUR x 9,45 % =	141,75 EUR
	0,5
	<u>Punkte</u>
Übertrag	8,0

Übertrag

8,0

Beurteilung zur Arbeitslosenversicherung:

Grundsätzlich unterliegt Herr Stern als Arbeitnehmer der Arbeitslosenversicherungspflicht (§ 25 Abs. 1 S. 1 SGB III). Da Herr Stern jedoch die für den Anspruch auf Regelaltersrente nach dem SGB VI geltende Altersgrenze bereits seit einigen Jahren erreicht hat, besteht Arbeitslosenversicherungsfreiheit (vgl. § 28 Abs. 1 Nr. 1 SGB III).

1,0

Die Versicherungsfreiheit und damit auch die Beitragsfreiheit beziehen sich allerdings nur auf die Arbeitnehmerseite. Ungeachtet der Arbeitslosenversicherungsfreiheit hat deshalb der Arbeitgeber nach § 346 Abs. 3 S. 1 SGB III dennoch den Arbeitgeberbeitragsanteil zu zahlen.

1,0

Beitragsberechnung zur Arbeitslosenversicherung:

Arbeitgeberbeitrag:

$$1.500,00 \text{ EUR} \times 1,5 \% = 22,50 \text{ EUR}$$

0,5

Beitragsgruppenschlüssel:

Auf allen Meldungen zur Sozialversicherung ist ein numerischer Beitragsgruppenschlüssel anzugeben. Dabei wird für jeden Beschäftigten in der Reihenfolge Krankenversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung und Pflegeversicherung die jeweils zutreffende Ziffer angegeben. Die Voraussetzungen für das Bestehen eines Pflichtversicherungsverhältnisses sind in den einzelnen Versicherungszweigen nicht einheitlich. Damit besteht für jede Meldung zur Sozialversicherung die Notwendigkeit einer Angabe von 4 Ziffern. Im Falle des Herrn Stern lautet der Beitragsgruppenschlüssel 3321.

2,0

Übertrag

12,5

Erläuterung:

1. Stelle: 3 = ermäßigter Beitrag

Gilt für Mitglieder, für die der ermäßigte Beitragssatz maßgebend ist (gilt für Personen, die bei Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Krankengeld haben).

2. Stelle: 3 = halber Beitrag

Gilt für Bezieher einer Altersvollrente. Diese unterliegen nicht der Rentenversicherungspflicht. Der Arbeitgeber hat jedoch seinen Beitragsanteil (Arbeitgeberanteil = halber Beitrag) zu entrichten.

3. Stelle: 2 = halber Beitrag

Gilt für Arbeitnehmer, die das Lebensjahr für den Anspruch auf Regelaltersrente vollendet haben. Diese sind arbeitslosenversicherungsfrei. Der Arbeitgeber hat jedoch seinen Beitragsanteil (Arbeitgeberanteil = halber Beitrag) zu entrichten.

4. Stelle: 1 = voller Beitrag

Für Beschäftigte, die pflegeversicherungspflichtig sind.

Der Personengruppenschlüssel lautet: 119

1,0

II. Sachverhalt

1. Am Aufwendungsausgleichsgesetz werden Arbeitgeber beteiligt, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen (vgl. § 1 Abs. 1 AAG).

Die Entscheidung, ob ein Betrieb am Ausgleichsverfahren teilnimmt, ist dabei jeweils zu Beginn eines neuen Kalenderjahres zu treffen; Grundlage für die Entscheidung sind die Beschäftigtenzahlen des abgelaufenen Kalenderjahres. Ein Arbeitgeber beschäftigt „in der Regel“ nicht mehr als 30 Arbeitnehmer, wenn im abgelaufenen Kalenderjahr in mindestens 8 Monaten die Beschäftigtenzahl nicht mehr als 30 betragen hat (vgl. § 3 Abs. 1 S. 2 AAG).

1,0

Übertrag

14,5

Übertrag

14,5

Grundsätzlich wird jeder Mitarbeiter mit dem Faktor 1,0 gezählt. Eine Besonderheit ist bei Teilzeitbeschäftigten vorgesehen: Bei der Errechnung der Gesamtzahl der beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen werden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die wöchentlich regelmäßig

- nicht mehr als 10 Stunden zu leisten haben, mit dem Faktor 0,25
- nicht mehr als 20 Stunden zu leisten haben, mit dem Faktor 0,5
- nicht mehr als 30 Stunden zu leisten haben, mit dem Faktor 0,75

gezählt (vgl. § 3 Abs. 1 S. 6 AAG).

1,0

Auf den versicherungsrechtlichen Status (sv-pflichtig, geringfügig entlohnt usw.) kommt es dabei nicht an. Bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl werden – unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit – außer Ansatz gelassen:

1. Wehr – und Zivildienstleistende
2. Beschäftigte in der Freistellungsphase der Alterszeit
3. Auszubildende
4. Praktikanten und Volontäre (= je Personenkreis 0,5)
5. Teilnehmer am freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr
6. Bezieher von Vorruhestandsgeld
7. Schwerbehinderte (vgl. Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenverbände der Krankenkassen zum Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen vom 21. Dez. 2005, Ausführungen zu Ziff. 2.3)

0,5

0,5

0,5

0,5

	<u>Punkte</u>
Übertrag	17,5
<u>Berechnung für den Betrieb Malerei Pinsel:</u>	
<i>Anrechnung:</i>	
20,0 Malerinnen und Maler	
+ 0,5 (Teilzeit Beschäftigter mit 15 Stunden wöchentlich)	
+ 0,5 (Teilzeit Beschäftigter mit 18 Stunden wöchentlich)	
+ 0,75 (Teilzeit Beschäftigter mit 23 Stunden wöchentlich)	
+ 0,75 (Teilzeit Beschäftigter mit 27 Stunden wöchentlich)	
+ 1,0 (Teilzeit Beschäftigter mit 33 Stunden wöchentlich)	
+ 0,25 (Geringfügig entlohnte Beschäftigung)	3,0
+ 0,25 (Geringfügig entlohnte Beschäftigung)	
+ 0,25 (Geringfügig entlohnte Beschäftigung)	
Anrechenbar sind somit 24,25 Mitarbeiter (<i>bis einschließlich Oktober 2013 = 25,25 Mitarbeiter; der Mitarbeiter leistet ab November 2013 Wehrdienst</i>).	0,5
<i>Keine Anrechnung</i>	
1 Arbeitnehmer in Elternzeit	
1 Auszubildender im 2. Ausbildungsjahr	
1 Praktikant	
1 Arbeitnehmer, der sich ab 1. Nov. 2013 im freiwilligen Wehrdienst befindet	
1 Arbeitnehmer, der sich in der Freistellungsphase der Elternzeit befindet	
Die Malerei Pinsel nimmt im Kalenderjahr 2014 am Umlageverfahren U 1 nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz teil, da in dem Betrieb regelmäßig nicht mehr als 30 anrechenbare Mitarbeiter beschäftigt sind.	
2. Hat ein Arbeitgeber (natürliche Person) mehrere Betriebe, dann ist die Frage, ob er am Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen teilnimmt, einheitlich für alle Betriebe zu beurteilen. Das geschieht in der Weise, dass die Zahl der in den einzelnen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer zusammengerechnet wird.	0,5
Seinem Wortlaut nach stellt § 1 Abs. 1 AAG bei der Frage nach der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen allein auf die Person des Arbeitgebers ab. Auf wie viele Betriebe sich die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verteilen, ist unerheblich (vgl. BSG vom 16.12.1980 – 3 RK 18/78 und 3 RK 63/78 –, USK 80279 und 80280). Dabei sind auch die im Haushalt des Arbeitgebers tätigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu berücksichtigen (vgl. <i>Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenverbände der Krankenkassen zum Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen vom 21.12.2005, Ausführungen zu Ziff. 2.2.3</i>).	1,0
	<u>Punkte</u>
Übertrag	22,5

Übertrag

Punkte

22,5

Bei juristischen Personen ist dagegen unabhängig davon, ob sie gegebenenfalls einem Konzern angehören, eine eigenständige Beurteilung nach § 1 Abs. 1 i. V. m. § 3 Abs. 1 S. 2 AAG erforderlich. Wären alle juristischen Personen (Unternehmen) eines Konzerns zusammenzurechnen, hätte es eines Verweises auf § 18 Aktiengesetz bedurft. Daran fehlt es jedoch im Aufwendungsausgleichsgesetz.

Herr Pinsel ist Einzel-Inhaber (natürliche Person) von 2 Betrieben. Auf der einen Seite ist es die Firma Malerei Pinsel und auf der anderen Seite die Tischlerei Tischfein. Die Beschäftigtenzahlen der beiden Betriebe sind zu addieren.

Anrechnung Malerei Pinsel:

Anrechenbar sind 24,25 Mitarbeiter.

Anrechnung Tischlerei Tischfein

7,0 Tischlerinnen und Tischler

+ 1,0 (Teilzeit Beschäftigter mit 32 Stunden wöchentlich)

Anrechenbar sind 8 Mitarbeiter.

Insgesamt sind in der Firma Tischlerei Tischfein und in der Firma Malerei Pinsel 32,25 Mitarbeiter zu berücksichtigen. Damit wird die Betriebsgröße von 30 Mitarbeitern ab dem 01 April. 2014 überschritten.

Die Feststellung über die Teilnahme am Ausgleichsverfahren gilt für das gesamte Kalenderjahr; sie bleibt auch dann maßgebend, wenn sich im laufenden Kalenderjahr die Beschäftigtenzahl erheblich ändert (*vgl. Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenverbände der Krankenkassen zum Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen vom 21 Dez. 2005, Ausführungen zu Ziff. 2.4.3 (5) und Ziff. 2.4.7*).

In der Gesamtschau entfällt somit eine Beteiligung der beiden Betriebe am Ausgleichsverfahren (erst) ab dem 1. Jan. 2015.

Am Ausgleichsverfahren U 2 (Ausgleich von Aufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft) nehmen beide Betriebe weiterhin teil, da es bei U 2 keine Begrenzung bei der Mitarbeiterzahl gibt.

Punkte

Gesamtpunktzahl Teil II

27,0

**Lösung: TEIL III -Arbeitsrecht
(max. erreichbare Punktzahl 10,0)**

1. Die **formalen Voraussetzungen** der Kündigung müssen vorliegen:

- Die Kündigung ist fristgerecht gemäß § 622 Abs. 2 Nr. 6 BGB.
- Die Schriftform ist eingehalten gemäß § 623 BGB.
- Die Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung und ist durch Übergabe des Kündigungsschreibens zugegangen.
- Der Leiter der Personalabteilung ist als Prokurist für den Ausspruch der Kündigung vertretungsbefugt.
- Die Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG entfällt, da kein Betriebsrat besteht.

(Anm.: Dieser Punkt muss auch erwähnt werden, wenn kein Betriebsrat besteht)

1,0

Zwischenergebnis: Die Kündigung ist formal rechtmäßig.

Des Weiteren muss das **Vorliegen von Kündigungsschutzgründen** geprüft werden:

Es bestehen **keine besonderen Kündigungsschutzgründe**.

Es gilt aber der **allgemeine Kündigungsschutz** nach Kündigungsschutzgesetz gemäß § 1 I und 23 KSchG: Ahmed Erdan ist länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt und der Betrieb beschäftigt mehr als 10 Arbeitnehmer.

0,5

Es ist somit zu prüfen, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist nach § 1 II KSchG. In einem ersten Schritt muss geprüft werden, ob eine **personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Kündigung** vorliegt. Hier liegt eine **verhaltensbedingte Kündigung** vor, weil sie auf einer Arbeitsverweigerung des Arbeitnehmers beruht.

0,5

1,0

Weiter ist zu prüfen, ob die verhaltensbedingte Kündigung gerechtfertigt ist.

Es gilt in den Fällen, in dem das Kündigungsschutzgesetz eingreift der **Verhältnismäßigkeitsgrundsatz** (Ultima-Ratio-Prinzip), das heißt die Beendigungskündigung darf nicht ausgesprochen werden, wenn es mildere Mittel gibt, um die Sachlage zu klären.

0,5

Falle der verhaltensbedingten Kündigung muss vor der Kündigung eine Abmahnung erfolgen, um dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, sein Verhalten zu korrigieren.

0,5

Punkte

Übertrag

4,0

Übertrag

Des Weiteren ist auf Arbeitgeberseite zu prüfen, ob der Einsatz des Arbeitnehmers in einem anderen der Arbeitsbereich möglich ist. Dafür spricht hier, dass er nach vielen Jahren der Tätigkeit für den Arbeitgeber erstmals im Spirituosenbereich arbeiten musste.

1.2 Ahmed Erdan muss darauf achten, dass er die Klagefrist einhält. Nach §§ 4 und 7 KSchG muss er binnen drei Wochen nach Zugang der Kündigung die Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben auf Feststellung, dass die Kündigung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis über den 30 Aug. 2014 hinaus fortbesteht. Hält er diese Frist nicht ein, dann geht die Kündigung, auch wenn sie sozialwidrig oder aus anderen Gründen unwirksam ist, als wirksam.

1,0

(in Anlehnung an das Urteil des Bundesarbeitsgerichts v. 24.02.2011 - 2 AZR 636/09)

2.

2.1 Anton Ammer

Eine höhere Lohnforderung des Anton Amner könnte gem. § 4 I TVG berechtigt sein. Die Metallfabrik Südmetall AG ist als Mitglied des Arbeitgeberverbandes und Anton Ammer als Gewerkschaftsmitglied tarifgebunden gem. § 3 I TVG. Die 4 %ige Lohnerhöhung gehört zum normativen Teil des Tarifvertrags und regelt den Inhalt des Arbeitsverhältnisses.

0,5

Ab 1. März hat Anton einen Anspruch auf den erhöhten Tariflohn von 20,80 EUR pro Stunde. Da Anton bereits 22,00 EUR erhält, hängt es davon ab, ob diese übertarifliche Zulage von 2,00 EUR auf den Tariflohn anzurechnen ist oder nicht. Diese Frage kann im Arbeitsvertrag geregelt sein. Fehlt eine Regelung, wie hier, so entscheidet der Charakter der Zulage. Relativ selbständige Lohnbestandteile sind nicht anrechenbar. Dies ist hier der Fall. Die Zulage stellt eine besondere Leistung als Kompensation für den Lärm dar und wurde in der Lohnabrechnung immer getrennt ausgewiesen. Die Ultimax GmbH muss Anton Ammer ab 1. März den neuen Tariflohn i. H. v. 20,80 EUR und weiteren 2,00 EUR Erschwerniszulage auszahlen, zusammen also 22,80 EUR.

1,0

Übergab:

Punkte

6,5

2.2 Bruno Brenner

Bruno Brunner stehen ebenso 20,80 EUR Tariflohn zu. Auch hier stellt sich die Frage, ob der übertarifliche Zuschlag von 2,00 EUR auf die Lohnerhöhung anrechenbar ist oder nicht. Eine vertragliche Regelung fehlt. Es liegen keine Indizien vor, wonach es sich um einen relativ selbständigen Lohnbestandteil handelt. Es erfolgte keine Aufgliederung in der Lohnabrechnung. Unter diesen Umständen ist eine Anrechnung möglich. Die Ultimax GmbH ist gem. § 4 I TVG nicht verpflichtet, dem Brunner einen höheren Lohn als bisher auszubezahlen. 22,00 EUR liegen noch immer um 1,20 EUR über dem Tariflohn. Bruno Brunner könnte eine Lohnerhöhung jedoch unter dem Gesichtspunkt der **betrieblichen Übung** verlangen.

1,0

Jahrelang, bei wiederholten Erhöhungen des Tariflohns, ließ die Ultimax GmbH den übertariflichen Zuschlag von 2,00 EUR unangetastet. Ein Vorbehalt, dass insoweit eine Änderung eintreten könnte, wurde nicht gemacht. Die Rechtsprechung lehnt jedoch eine Anwendung des GrundS.es der betrieblichen Übung ab. Diese seien nur bei Gratifikationen, vor allem Weihnachtsgratifikationen, zur Anwendung gelangt. Einer übertariflichen Zulage kommt aber kein Gratifikationscharakter zu, weil sie echter Lohnbestandteil ist. Die Südmetall AG muss den Lohn auch unter diesem Gesichtspunkt nicht erhöhen.

1,0

Letzte Möglichkeit bleibt die Berufung auf den **Gleichbehandlungsgrundsatz**. Die Ungleichbehandlung von Anton Ammer und Bruno Brunner geschieht jedoch aus sachlichen Gründen. Ammer bekam den Zuschlag als Ausgleich für den Lärm, Brunner jedoch nur, weil der Betrieb aufgrund der günstigen wirtschaftlichen Lage den Zuschlag zahlte. Bei Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage ist eine Ungleichbehandlung somit sachgerecht.

0,5

2.3 Claus Clever

Claus Clever ist nicht Gewerkschaftsmitglied, es fehlt die Tarifbindung gem. § 3 I TVG. Die Ultimax GmbH ist deshalb nicht zur Zahlung des neuen Tariflohns gem. § 4 I TVG verpflichtet.

0,5

Clever könnte sich ebenfalls auf den GleichheitsS. berufen. Da das Tarifvertragsgesetz den tariflichen Mindestlohn nur zu Gunsten der organisierten Arbeitnehmer begründet, ist es nicht sachfremd, Clever auch weiterhin den Lohn i. H. v. 20,00 EUR zu bezahlen.

0,5

Punkte

Gesamtpunktezahl Teil III

10,0

Lösung: TEIL IV - Themengebieteübergreifend
(max. erreichbare Punktzahl 33,0)

1.1 Beate Freiberg

30 Std. x 10,00 EUR x 13 / 3 = 1.300,00 EUR 0,5
Sozialversicherungsrecht

30 Std. x 8,50 EUR x 4 W. = 1.020,00 EUR 1,0
Lohnsteuerrecht

1.2 Birgit Zienke

Die gesamte Beschäftigung ist von vornherein auf mehr als 2 Monate befristet und deshalb in allen Zweigen sozialversicherungspflichtig. Dem steht nicht entgegen, dass auf jedes Kalenderjahr nur max. 2 Monate Beschäftigungszeit entfallen. Eine nach Kalenderjahren getrennte Beurteilung erfolgt nicht. 1,0
1,0

1.3 Edgar Neunmalklug

Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs des Befreiungsantrags beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn; das wäre hier der 2. Dez. 2013. 0,5

Voraussetzung dafür ist aber, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung mit der nächsten Entgeltabrechnung nach Eingang des Befreiungsantrages, spätestens innerhalb von sechs Wochen anzeigt. 0,5

Die 6-Wochen-Frist verläuft hier vom 11. Dez. 2013 bis zum 21. Jan. 2014. Die Meldung an die Minijob-Zentrale erfolgt erst am 24. Jan. 2014. Damit ist die Frist versäumt. 1,0

Deshalb beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt, also ab dem 1. März 2014. 1,0

Für die Monate Dezember 2013 bis Februar 2014 ist neben den Pauschalbeiträgen des Arbeitgebers auch der Eigenbeitrag von Herrn Neunmalklug zu entrichten. 0,5

Punkte

Übertrag

7,0

Übertrag:

7,0

1.4 Daisy Duck

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen, in denen ein Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nicht gestellt wird, sind kranken-, pflege- und arbeitslosen-versicherungsfrei, jedoch rentenversicherungspflichtig. Die Anmeldung bei der Minijob-Zentrale am 30 Dez. 2013 muss deshalb mit der Beitragsgruppe 6100 erfolgen und es ist vom Gehalt für Dezember 2013 ein Eigenbeitrag von Frau Duck zur Rentenversicherung einzubehalten.

1,0

Werden mehrere Beschäftigungen ausgeübt, kann die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht jedoch nur einheitlich erfolgen. Ein einmalgestellter Befreiungsantrag gilt für die Dauer aller im Zeitpunkt seiner Abgabe bestehenden und auch danach aufgenommenen geringfügig entlohnten Beschäftigungen. Die in der Beschäftigung bei der Firma Fahrschnell erfolgte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht entfaltet deshalb auch in der Beschäftigung bei der Brilke GmbH Wirkung. Mangels Kenntnis von dieser Beschäftigung konnte am 19. Dez. 2013 jedoch keine Berücksichtigung erfolgen.

1,0

Die Brilke GmbH wird deshalb erst durch einen Hinweis von der Minijob-Zentrale darüber informiert, dass bereits in einer früheren Beschäftigung eine Befreiung erfolgte.

0,5

Das hat zur Folge, dass die Entgeltabrechnung für den Monat Dezember 2013 nachträglich wieder korrigiert werden muss. Die mit der Beitragsgruppe 6100 erfolgte Anmeldung ist zu stornieren und durch eine Anmeldung mit der Beitragsgruppe 6500 zu ersetzen. Außerdem ist der einbehaltene Arbeitnehmerbeitrag zur Rentenversicherung wieder an Frau Duck auszusahlen.

1,0

1.5 Erna Brilke

Für Gehälter ab dem 1. Jan. 2014 liegt eine gültige im Voraus vereinbarte Gehaltsumwandlung vor. Die monatliche Barlohnsumwandlung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung führt bei einer Direktversicherung gem. § 3 Nr. 63 EStG zu einer maximalen Steuerbefreiung von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) zzgl. eines Erhöhungsbetrags von 1.800,00 EUR, da die Versorgungszusage nach dem 31. Dez. 2004 erteilt wurde:

1,0

Übertrag:

11,5

		<u>Punkte</u>
Übertrag:		11,5
Barlohnnumwandlung:		
350,00 EUR x 12 =	4.200,00 EUR	
<u>Steuerfrei:</u>		
4 % von 71.400,00 EUR [BBG West] =	2.856,00 EUR	
steuerfreier Erhöhungsbetrag bei Neuzusagen	<u>1.800,00 EUR</u>	1,5
Maximale Steuerbefreiung	4.656,00 EUR	1,5
Vorliegende Steuerbefreiung	<u>4.200,00 EUR</u>	
zu versteuern	0,00 EUR	
Das in bAV-Beiträge umgewandelte Gehalt ist mithin vollends steuerfrei.		0,5
SV-Rechtlich darf die Entgeltumwandlung nur i. H. v. 2.856,00 EUR berücksichtigt werden; der zusätzliche Freibetrag von 1.800,00 EUR ist nur im Steuerrecht relevant, vgl. § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEv). Somit handelt es sich auch nach der Entgeltumwandlung um eine versicherungspflichtige Beschäftigung; das SV-Brutto beträgt 562,00 EUR. Für die Beitragsberechnung sind die besonderen Regeln für Beschäftigungsverhältnisse in der Gleitzone zu beachten.		2,0
Da ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, ist eine Pauschalversteuerung nach § 40a EStG ausgeschlossen. Der verbleibende steuerpflichtige Arbeitslohn von 5.400,00 EUR (9.600,00 EUR - 4.200,00 EUR) ist folglich individuell unter Abruf der ELSTAM (§ 39e Abs. 4 EStG) zu versteuern.		1,5
1.6 Gunter Gründlich		
Gem. § 38 Abs. 3 S. 1 EStG hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer für den AN einzubehalten und an des FA abzuführen.		0,5
Gehaltszahlung:		
	2.460,00 EUR	
Überstundenvergütung:	2.460,00 EUR	
164 Sollstunden laut Arbeitsvertrag =	15,00 EUR	
15,00 EUR x 15 Überstunden	225,00 EUR	0,5
		<u>Punkte</u>
Übertrag:		18,0

Übertrag:

Überstundenzuschlag:

15,00 EUR + 20 % = 3,00 EUR x 15 Stunden: laufender Bezug 1,0
§ 38a Abs. 1 S. 2 EStG 45,00 EUR

Der Arbeitgeberzuschuss zu den vermögenswirksamen Leistungen ist steuer- und sozialversicherungspflichtig. 30,00 EUR

Der Gesamtbetrag beläuft sich auf 2.760,00 EUR. Dieser Betrag ist individuell zu versteuern und in voller Höhe beitragspflichtig zur Sozialversicherung. Die pauschale Steuer für den Fahrtkostenersatz beträgt 15 % gem. § 40Abs.2 S.2 EStG und führt zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

50,00 EUR x 15 %= 7,50 EUR pauschale Lohnsteuer

7,50 EUR x 6 %= 0,45 EUR pauschale KiSt

7,50EUR x 5,5 %= 0,41 EUR pauschaler SolZ

Die 50,00 EUR sind bei den WK gem. § 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 4 EStG abzugsfähig, jetzt ist ein WK – Abzug des AN aufgrund der Pauschalversteuerung nicht mehr möglich.

1.7 Jahresende

Jahreslohnkonto erstellen

Jahresarbeitsentgeltgrenzen überprüfen

Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung 1,0

DEÜV – Jahresmeldung erstellen

Ggf. Jahreslohnsteuerausgleich durchführen

2.1

Geringfügig Beschäftigte sind Arbeitnehmer, bei denen die allgemeinen Voraussetzungen des Arbeitnehmerbegriffs erfüllt sind. Nach der Rechtsprechung des BAG ist Arbeitnehmer, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags in persönlicher Abhängigkeit zur Arbeit im Dienste eines andern verpflichtet ist. Danach sind für den Begriff des Arbeitnehmers drei Voraussetzungen zu erfüllen: 0,5

• Leisten von Arbeit zur Deckung eines Fremdbedarfs 0,5

• aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags und 0,5

• das Bestehen einer persönlichen Abhängigkeit 0,5

Punkte

18,0

Punkte

Übertrag:

22,0

Übertrag:

22,0

2.1 Trainertätigkeit

Arbeit ist nicht die spielerische oder sportliche Betätigung zum Selbstzweck. Anders ist es, wenn gerade die sportliche Betätigung zur Befriedigung eines Fremdbedarfs geleistet wird. Die Trainertätigkeit dient hier jedoch als Hobby vor allem der Deckung des Eigenbedarfs. 1,0

Kein geeignetes Abgrenzungskriterium ist der zeitliche Umfang der Arbeitsleistung (vgl. BAG Ur. v. 25.8.1982, AP Nr. 32 zu § 611 BGB). Selbst wenn Siegfried Schnell mehr Stunden pro Woche als Trainer tätig ist als Beate Freiberg bei der Brilke GmbH, begründet dies keine Arbeitnehmereigenschaft. 1,0

Keine Arbeit verrichtet der Sportler, der sich vertraglich verpflichtet, für einen Verein zu spielen und lediglich Auslagenerstattung erhält (LAG Nürnberg Ur. v. 27 Jan. 1995, NZA-RR 96, 1). Dies gilt auch für Siegfried Schnell's Trainertätigkeit. 0,5

2.1 Dozententätigkeit

Drittes Merkmal des Arbeitnehmerbegriffs ist die persönliche Abhängigkeit. Auf eine wirtschaftliche Abhängigkeit kommt es dagegen nicht an nach der ständigen Rechtsprechung des BAG: 0,5

"Arbeitnehmer ist derjenige, der seine vertraglich geschuldete Leistung im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Die Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation zeigt sich insbesondere daran, dass der Beschäftigte der einem Weisungsrecht seines Vertragspartners (Arbeitgebers) unterliegt. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Für die Abgrenzung von Bedeutung sind in erster Linie die tatsächlichen Umstände, unter denen die Dienstleistung zu erbringen ist, nicht die Bezeichnung, die die Partei in ihrem Rechtsverhältnis gegeben haben oder eine von ihnen gewünschte Rechtsfolge. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Abstrakte, für alle Arbeitsverhältnisse geltende Merkmale lassen sich nicht aufstellen. Letztlich kommt es für die Beantwortung der Frage, welches Rechtsverhältnis im konkreten Fall vorliegt, auf eine Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalles an. Arbeitnehmer ist insbesondere der Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. § 84 Abs. 1 S. 2, Abs. 2 HGB enthält insoweit eine über seinen unmittelbaren Anwendungsbereich hinausgehende gesetzliche Wertung." 0,5

Übertrag:

25,5

Übertrag:

25,5

Volkshochschuldozenten, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichten, sind keine Arbeitnehmer, da hier auch die Verbindung der Schüler oder Kursteilnehmer zum Unterricht deutlich lockerer ist und sich die Schüler leicht von der Schule lösen können. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Vertragsparteien dies vereinbart haben oder wenn die Dozenten aufgrund besonderer Umstände einen entscheidenden Grad persönlicher Abhängigkeit aufweisen (BAG Ur. v. 29 Mai 2002, NZA 2002,12 132). Das ist bei Siegfried Schnell nicht der Fall, da er die Kurse unabhängig von der Organisation der VHS frei planen kann.

Siegfried Schnell ist somit in beiden Fällen nicht als Arbeitnehmer zu qualifizieren. Für ihn gelten folglich auch die Regelungen der geringfügigen Beschäftigung nicht.

1,0

Berechnung:

120,00 EUR x 12 = 1.440,00 EUR

100,00 EUR x 90 = 900,00 EUR

Unter § 9 Nr. 26+ EStg 2.400,00 EUR steuerfrei. Das Sozialversicherungsrecht folgt hier dem Lohnsteuerrecht.

1,0

1,5

2.2 Während des gesetzlichen Mindesturlaub ist dem Arbeitnehmer eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit untersagt, § 8 BUrlG. Verboten ist jede selbstständige oder unselbstständige Tätigkeit, die zum Zwecke der Entgelterzielung ausgeführt und durch die die Arbeitskraft überwiegend in Anspruch genommen wird. Ein Verstoß gegen § 8 BUrlG liegt jedoch nicht vor, wenn eine Teilzeitbeschäftigter mit mehreren Arbeitsverhältnissen während des Urlaubs in dem einen Arbeitsverhältnis in dem anderen Arbeitsverhältnis weiter arbeitet.

2,0

Für geringfügig Beschäftigte gelten arbeitsrechtlich keine Besonderheiten. Sie haben wie Vollzeitbeschäftigte Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Vergütung. Geringfügig Beschäftigte unterliegen dem allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz (BAG Ur. v. 13 März 1987, NZA 1987, 629). Das Verbot der Benachteiligung wegen Teilzeitarbeit aus § 4 Abs. 1 TzBfG gilt auch gegenüber geringfügig Beschäftigten (BAG Ur. v. 25 April 2007, NZA 2007, 881). Das bedeutet, dass Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung die geringfügig Beschäftigten ebenso in eine soziale Auswahl gem. § 1 Abs. 3 KSchG einbezogen werden müssen wie die Vollzeitbeschäftigten. Sieht ein Sozialplan einen Kinderzuschlag zur Abfindung vor, haben auch geringfügig Beschäftigte einen Anspruch hierauf in der Höhe, die dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zu der Vollzeitbeschäftigter entspricht (LAG Bremen, Ur. v. 27 April 2006, NZA-RR 2007, 68)

1,0

1,0