MIT UNS KOMMEN SIE SICHER
DURCHS STEUERLABYRINTH!

*kompetent – kundennah – zuverlässig*

**Main-Taunus Steuerdienst**
Steuerberatungsgesellschaft mbH

Am Kreishaus 16 65719 Hofheim
06192 290330 mail@mtst.de

**www.mtst.de**

# Informationsbrief

Januar 2020

## Inhalt

1 **Sachbezugswerte 2020 für Lohnsteuer und Sozialversicherung**

2 **„Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn …" – Voraussetzungen für die Steuerfreiheit von Arbeitslohn erleichtert**

3 **Steuerliche Neuregelungen ab dem 01.01.2020**

4 **Krankenversicherungspflichtige Versorgungsbezüge von Rentnern ab 2020**

5 **Neue Werte in der Sozialversicherung für 2020**

## Allgemeine Steuerzahlungstermine im Januar

| Fälligkeit[1] | | Ende der Schonfrist |
|---|---|---|
| **Fr. 10.01.** | Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag[2] | **13.01.** |
| | Umsatzsteuer[3] | **13.01.** |

Die 3-tägige Schonfrist gilt nur bei Überweisungen; maßgebend ist die Gutschrift auf dem Konto der Finanzbehörde. Dagegen muss bei Scheckzahlung der Scheck spätestens 3 Tage vor dem Fälligkeitstermin eingereicht werden.

1 *Lohnsteuer-**Anmeldungen** bzw. Umsatzsteuer-**Voranmeldungen** müssen bis zum Fälligkeitstag abgegeben werden, da sonst Verspätungszuschläge entstehen können.*

2 *Für den abgelaufenen Monat. Falls vierteljährlich gezahlt wird, für das abgelaufene Kalendervierteljahr bzw. bei jährlicher Zahlung für das vergangene Kalenderjahr.*

3 *Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat. Falls vierteljährlich ohne Dauerfristverlängerung gezahlt wird, für das 4. Kalendervierteljahr 2019.*

4 *Siehe § 8 Abs. 2 Satz 6 ff. EStG.*

## 1

### Sachbezugswerte 2020 für Lohnsteuer und Sozialversicherung

Erhalten Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber Sachbezüge (z. B. freie Unterkunft oder Kantinenmahlzeiten), sind diese als geldwerte Vorteile lohnsteuerpflichtig und regelmäßig auch der Sozialversicherung zu unterwerfen.[4] Die Höhe der Sachbezüge wird in der Sozialversicherungsentgeltverordnung festgesetzt.

**Freie Verpflegung/Mahlzeiten**
Der Wert für die freie Verpflegung setzt sich zusammen aus den Mahlzeiten Frühstück, Mittagessen und Abendessen. Die Monatsbeträge für 2020 können der folgenden Tabelle entnommen werden:

| Frühstück | Mittagessen | Abendessen | Vollverpflegung |
|---|---|---|---|
| 54 € | 102 € | 102 € | 258 € |

Der amtliche Sachbezugswert für ein Mittag- oder ein Abendessen beträgt im **Jahr 2020** jeweils **3,40 Euro**. Eventuelle **Zuzahlungen** des Arbeitnehmers mindern den Sachbezugswert; bei Zahlungen in Höhe des vollen Sachbezugswerts durch den Arbeitnehmer verbleibt **kein** steuer- und sozialversicherungspflichtiger Betrag.

Der Ansatz des (günstigen) Sachbezugswerts kommt regelmäßig in Betracht für

a) Mahlzeiten, die der Arbeitgeber arbeitstäglich in einer selbst betriebenen **Kantine**, Gaststätte oder vergleichbaren Einrichtung an Arbeitnehmer abgibt;
b) **Leistungen** des Arbeitgebers an Mahlzeiten vertreibende Einrichtungen (z. B. Gaststätten), die zur Verbilligung von arbeitstäglichen Mahlzeiten beitragen, wenn der Zuschuss des Arbeitgebers den tatsächlichen Preis der Mahlzeit nicht übersteigt;
c) die Abgabe von Essenmarken oder **Restaurantschecks**/-gutscheinen an Arbeitnehmer zur Einlösung in Gaststätten usw. Voraussetzung für den Ansatz mit dem Sachbezugswert ist, dass der Restaurantscheck einen Wert von 6,50 Euro pro Mahlzeit nicht übersteigt.[5]
d) **Barzuschüsse**, die der Arbeitgeber – z. B. statt Essenmarken oder Gutscheinen – ohne vertragliche Beziehung zu einer Annahmestelle an seine **Arbeitnehmer** für den Erwerb einer arbeitstäglichen Mahlzeit leistet; auch hier darf der Zuschuss 6,50 Euro pro Mahlzeit nicht überschreiten.[5]

Für die Inanspruchnahme der Sachbezugswerte muss (vom Arbeitgeber) sichergestellt werden, dass **nur eine** Mahlzeit **je Arbeitstag** erworben und bezuschusst wird. Der Erwerb von Mahlzeiten für andere Tage „auf Vorrat" ist schädlich und führt zum Ansatz entsprechender Zuschüsse als Barlohn mit dem nominalen Wert.[6]

Ergibt sich durch die unentgeltliche oder verbilligte Verschaffung von Mahlzeiten ein lohnsteuerpflichtiger Betrag, kann der Arbeitgeber diesen gem. § 40 Abs. 2 EStG mit **25 % pauschal** versteuern; in diesem Fall liegt in der Sozialversicherung **Beitragsfreiheit** vor.[7]

**Freie Unterkunft**

Hinsichtlich der Gewährung einer freien Unterkunft durch den Arbeitgeber ist zu unterscheiden:

- Handelt es sich um eine in sich abgeschlossene **Wohnung** (bzw. ein Einfamilienhaus), in der ein selbständiger Haushalt geführt werden kann, ist regelmäßig der ortsübliche Mietpreis zugrunde zu legen.[8] Nebenkosten, wie z. B. Strom und Wasser, sind dabei mit dem tatsächlichen Preis zu berücksichtigen.
- Dagegen ist für die Überlassung einer **sonstigen Unterkunft** (einzelne Räume) regelmäßig ein **pauschaler** Sachbezugswert anzusetzen; für 2020 beträgt dieser **235 Euro** monatlich. Die Unterkunft kann mit dem ortsüblichen Mietpreis bewertet werden, wenn dieser unter dem pauschalen Sachbezugswert liegt.[9]

Bei **verbilligter** Überlassung einer Wohnung bzw. einer Unterkunft vermindern sich die o. a. Werte um das vom Arbeitnehmer gezahlte Nutzungsentgelt; der verbleibende Betrag ist dann der Lohnsteuer und der Sozialversicherung zu unterwerfen.

## 2

### „Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn …" – Voraussetzungen für die Steuerfreiheit von Arbeitslohn erleichtert

Viele Möglichkeiten, bestimmte Leistungen an den Arbeitnehmer steuerfrei zu zahlen oder die Besteuerung durch Lohnsteuerpauschalierung zu übernehmen, setzen voraus, dass diese Leistungen „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden". Diese Voraussetzung ist nach bisheriger Auffassung[10] nicht gegeben, wenn eine zweckbestimmte Leistung unter Anrechnung auf den arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitslohn oder durch dessen Umwandlung gewährt wird. Diese Auffassung hat der Bundesfinanzhof[11] nun geändert. Danach gilt als „ohnehin geschuldeter Arbeitslohn" der Lohn, den der Arbeitgeber verwendungsfrei und ohne eine bestimmte Zweckbindung leistet. Umgekehrt ist danach zusätzlich gezahlter Arbeitslohn jede Leistung, die **verwendungs-** bzw. **zweckgebunden** erbracht wird. Es kommt nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer auf den zusätzlichen Arbeitslohn einen arbeitsrechtlichen Anspruch hat. Damit ist es nun auch möglich, den Barlohn zu vermindern und in steuerfreie oder durch Pauschalierung begünstigte Leistungen **umzuwandeln**.

Auswirkung hat die geänderte Rechtsprechung auf folgende lohn- und sozialversicherungsfreie Leistungen des Arbeitgebers, die nach dem Gesetzeswortlaut „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" erbracht werden müssen und für die danach eine Gehaltsumwandlung möglich wäre:

- Zuschüsse für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr und öffentlichen Personennahverkehr zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (vgl. § 3 Nr. 15 EStG),
- Leistungen zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen (§ 3 Nr. 33 EStG),
- Leistungen zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit in Betrieben i. S. von §§ 20, 20b SGB V, soweit sie (ab 2020) 600 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen (vgl. § 3 Nr. 34 EStG),
- Leistungen an ein Dienstleistungsunternehmen, das den Arbeitnehmer hinsichtlich der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen berät oder hierfür Betreuungspersonen vermittelt (§ 3 Nr. 34a Buchst. a EStG),

5 *Vgl. R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 LStR.*

6 *Siehe dazu im Einzelnen BMF-Schreiben vom 18.01.2019 – IV C 5 – S 2334/08/10006-01 (BStBl 2019 I S. 66).*

7 *Vgl. § 1 Abs. 1 Nr. 3 Sozialversicherungsentgeltverordnung.*

8 *Zur Überlassung einer Wohnung an Arbeitnehmer siehe auch Beitrag Nr. 3 in diesem Informationsbrief.*

9 *Zur Minderung bei Überlassung einer sonstigen Unterkunft in bestimmten Fällen siehe § 2 Abs. 3 Satz 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung.*

10 *Vgl. BFH-Urteil vom 19.09.2012 VI R 54/11 (BStBl 2013 II S. 395).*

11 *Urteil vom 01.08.2019 VI R 32/18.*

- Leistungen zur kurzfristigen Betreuung von Kindern, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert sind, oder von pflegebedürftigen Angehörigen des Arbeitnehmers, wenn die Betreuung aus zwingenden und beruflich veranlassten Gründen notwendig ist, bis zu 600 Euro im Kalenderjahr (vgl. § 3 Nr. 34a Buchst. b EStG),
- Vorteile aus der Überlassung eines betrieblichen Fahrrads (§ 3 Nr. 37 EStG),
- Vorteile durch das Aufladen eines (Hybrid-) Elektrofahrzeugs an einer Einrichtung des Arbeitgebers und aus einer zur privaten Nutzung überlassenen betrieblichen Ladevorrichtung (vgl. § 3 Nr. 46 EStG).

Entsprechende Bedeutung hat die geänderte Rechtsprechung bei folgenden Leistungen, für die der Arbeitgeber die Lohnsteuer **pauschal** übernehmen kann:

- Unentgeltliche oder verbilligte Übereignung
  - von Datenverarbeitungsgeräten; das gilt auch für Zubehör und Internetzugang. Entsprechendes gilt für Zuschüsse des Arbeitgebers für die private Internetnutzung (vgl. § 40 Abs. 2 Nr. 5 EStG),
  - einer Ladevorrichtung für (Hybrid-)Elektrofahrzeuge. Das Gleiche gilt für entsprechende Zuschüsse (vgl. § 40 Abs. 2 Nr. 6 EStG),
- Zuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (vgl. § 40 Abs. 2 Sätze 2 und 3 EStG), soweit diese nicht schon nach § 3 Nr. 15 EStG steuerfrei sind (siehe oben).

# 3

## Steuerliche Neuregelungen ab dem 01.01.2020

Im Rahmen des sog. Jahressteuergesetzes 2019[12] sind zahlreiche Neuregelungen beschlossen worden. Im Folgenden werden einige wichtige Änderungen dargestellt, die sofort mit Wirkung ab dem 01.01.2020 anzuwenden sind und infolgedessen ggf. Anpassungen vorgenommen werden müssten.

- Anhebung der Höchstbeträge für **Verpflegungsmehraufwendungen** bei Reisekosten: Diese betragen ab 2020
  - **28 Euro** (bisher 24 Euro) bei mehr als 24-stündiger Abwesenheit von der Wohnung/ersten Tätigkeitsstätte,
  - **14 Euro** (bisher 12 Euro) für den An- und Abreisetag,
  - **14 Euro** (bisher 12 Euro) bei mehr als 8-stündiger Abwesenheit von der Wohnung/ersten Tätigkeitsstätte.

  Kraftfahrer, die im Fahrzeug übernachten, können künftig neben der Verpflegungspauschale eine **Übernachtungspauschale** von **8 Euro** täglich geltend machen; alternativ kann der Arbeitgeber die Pauschale steuerfrei erstatten.
- Der **Sachbezug** für eine dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zu eigenen Wohnzwecken überlassenen Wohnung ist dann **nicht** zu versteuern, soweit das vom Arbeitnehmer gezahlte Entgelt mindestens **zwei Drittel** des ortsüblichen Mietwerts beträgt (es gilt eine Mietobergrenze von 25 Euro/m²).
- Ebenso wie gedruckte Bücher, Printerzeugnisse etc. sind künftig auch Bücher in elektronischer Form (**E-Books**) statt wie bisher mit dem regulären Umsatzsteuersatz (19 %) mit dem **ermäßigten Steuersatz** in Höhe von **7 %** der Umsatzsteuer zu unterwerfen. Dies soll auch für den Zugang von **Datenbanken** gelten, die mehrere elektronische Bücher, Zeitungen oder Zeitschriften oder Teile davon enthalten.

# 4

## Krankenversicherungspflichtige Versorgungsbezüge von Rentnern ab 2020

In der Krankenversicherung pflichtversicherte Rentner haben ihre Zahlungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung grundsätzlich als beitragspflichtige Einnahmen der Kranken- und Pflegeversicherung zu unterwerfen; der Rentner trägt hiervon die Hälfte des gesetzlichen Beitragssatzes.

Ebenso wie gesetzliche Rentenzahlungen sind auch „der Rente vergleichbare Einnahmen" beitragspflichtig. Hierzu gehören regelmäßig Renten aus der **betrieblichen Altersversorgung**, d. h. Versorgungsbezüge wie z. B. Betriebsrenten oder Leistungen aus Direktversicherungen.[13] Diese Versorgungsbezüge waren bisher nach Überschreiten einer Freigrenze in vollem Umfang beitragspflichtig,[14] wobei der Rentner den darauf entfallenden Beitrag allein zu tragen hat.

Für den Fall, dass z. B. Leistungen aus einer Direktversicherung nicht als monatliche Rentenzahlungen, sondern kapitalisiert und **in einem Betrag** ausgezahlt werden, ist der Auszahlungsbetrag rechnerisch auf 10 Jahre zu verteilen und nach Überschreiten des Grenzbetrags mit dem monatlichen Anteil der Beitragspflicht zu unterwerfen.[15]

Mit Wirkung ab 2020 wird die Freigrenze in einen **Freibetrag** umgewandelt. Das bedeutet, dass künftig Leistungen aus Versorgungsbezügen nur insoweit einer Beitragspflicht in der Krankenversicherung unterworfen werden, als sie den monatlichen Freibetrag von **159,25 Euro** (Wert für 2020) übersteigen.[16]

12 *Siehe Bundesrats-Drucksache 552/19.*

13 *Vgl. § 228 und § 229 Abs. 1 Nr. 5 Sozialgesetzbuch (SGB) V.*

14 *Siehe § 226 Abs. 2 SGB V a. F.*

15 *Siehe § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V.*

16 *Vgl. § 226 Abs. 2 Satz 2 SGB V i. d. F. des GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetzes.*

Bleiben die Zahlungen aus Versorgungsbezügen unterhalb des Freibetrags, fallen somit dafür keine Krankenversicherungsbeiträge an.

Gelten soll dies allerdings **nicht** für die Pflegeversicherung; hier gilt weiterhin eine Freigrenze.[17]

# 5

## Neue Werte in der Sozialversicherung für 2020

Ab dem **01.01.2020** gelten z. T. neue Werte in der Sozialversicherung (**Renten-, Arbeitslosen-, Kranken-** und **Pflegeversicherung**):

| | Jahr | Monat | Beitragssätze[18] (soweit nichts anderes vermerkt, tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beiträge **jeweils zur Hälfte**) |
|---|---|---|---|
| **Beitragsbemessungsgrenzen**[19] | | | |
| • **Renten-/Arbeitslosenversicherung** | | | **RV:** 18,6 %<br>**AV:** 2,4 %[20] |
| alte Bundesländer | 82.800 € | 6.900,00 € | – |
| neue Bundesländer | 77.400 € | 6.450,00 € | – |
| • **Kranken-/Pflegeversicherung** | 56.250 € | 4.687,50 € | **KV:** 14,6 %<br>**PV:** 3,05 %[21] |
| **Versicherungspflichtgrenze**[22] in der Krankenversicherung | 62.550 € | (5.212,50 €) | – |
| **Geringverdienergrenze**[23] | – | 325,00 € | – |

| | Monat | Beitragssätze[18] (soweit nichts anderes vermerkt, tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beiträge **jeweils zur Hälfte**) |
|---|---|---|
| **Geringfügig Beschäftigte** (Minijobs) | | |
| • **Arbeitslohngrenze** | 450,00 € | – |
| • **Krankenversicherung** | | |
| • allgemein | – | Arbeitgeber: 13 %[24] |
| • bei Beschäftigung in Privathaushalten | – | Arbeitgeber: 5 %[24] |
| • **Rentenversicherung**[25] | | |
| • allgemein | – | Arbeitgeber: 15 %[26]<br>Arbeitnehmer: 3,6 %[25] |
| • bei Beschäftigung in Privathaushalten | – | Arbeitgeber: 5 %[26]<br>Arbeitnehmer: 13,6 %[25] |
| **Insolvenzgeldumlage** | | nur Arbeitgeber: 0,06 %[27] |

Bei Arbeitnehmern, die kranken-, pflege- und rentenversichert sind, trägt der Arbeitgeber regelmäßig die **Hälfte** der Sozialversicherungsbeiträge;[28] dies gilt seit 2019 auch für den **kassenindividuellen Zusatzbeitrag** in der gesetzlichen Krankenversicherung.[29]

Sind Arbeitnehmer **privat krankenversichert**, hat der Arbeitgeber einen steuerfreien Zuschuss in Höhe von 50 % der vom Arbeitnehmer zu zahlenden Beiträge zu leisten. Dieser Zuschuss ist jedoch auf den **halben Höchstbeitrag** (einschließlich der Hälfte des durchschnittlichen Zusatzbeitrags von 1,1 %) in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung begrenzt. Für 2020 gilt danach ein höchstmöglicher Zuschuss für die private Krankenversicherung des Arbeitnehmers von (50 % von 735,94 Euro =) **367,97 Euro** monatlich.[30]

---

17 *Vgl. § 57 Abs. 1 Satz 1 SGB XI n. F.*

18 ***RV** = Rentenversicherung; **AV** = Arbeitslosenversicherung; **KV** = Krankenversicherung; **PV** = Pflegeversicherung.*

19 *Siehe die Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2020.*

20 *Bis Ende 2022 wird der Beitragssatz von 2,5 % auf 2,4 % gesenkt (BGBl 2019 I S. 1998).*

21 *Siehe „Pflegeversicherungs-Beitragssatzanpassungsgesetz". Für **kinderlose Versicherungspflichtige** in der Pflegeversicherung gilt regelmäßig ein **Beitragszuschlag** in Höhe von **0,25 %**, wenn diese mindestens 23 Jahre alt sind; der Arbeitgeberanteil bleibt dabei unverändert (siehe § 55 Abs. 3 SGB XI). **Hinweis:** In Sachsen tragen die Beschäftigten vom Grundbeitrag (statt 1,525 %) einen Anteil von 2,025 % (§ 58 Abs. 3 SGB XI).*

22 *Die Versicherungspflichtgrenze regelt – unabhängig von der Beitragsbemessungsgrenze – die **Pflichtversicherung** in der gesetzlichen Krankenversicherung. Besserverdienende, deren Jahresarbeitsentgelt im laufenden Kalenderjahr die Versicherungspflichtgrenze übersteigt, können im **Folgejahr** in eine private Krankenversicherung wechseln (§ 6 Abs. 4 SGB V). Für Arbeitnehmer, die am **31.12.2002 privat** krankenversichert waren, gilt für 2020 eine **Versicherungspflichtgrenze** in Höhe von **56.250 €** jährlich bzw. 4.687,50 € monatlich (vgl. § 6 Abs. 7 SGB V).*

23 *Überschreitet das regelmäßige Arbeitsentgelt eines **Auszubildenden** diese Grenze nicht, hat der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge allein zu tragen (siehe § 20 Abs. 3 Nr. 1 SGB IV).*

24 *Siehe § 249b SGB V; der Beitrag entfällt, wenn ein geringfügig Beschäftigter **privat** krankenversichert ist.*

25 *Für ab 2013 begründete Beschäftigungsverhältnisse besteht grundsätzlich eine Rentenversicherungs**pflicht** (für geringfügig Beschäftigte gilt eine Mindestbemessungsgrundlage von monatlich 175 €; § 163 Abs. 8 SGB VI). Arbeitnehmer können sich allerdings hiervon **befreien** lassen; dann fällt nur der pauschale Arbeitgeberbeitrag an (vgl. § 6 Abs. 1b SGB VI).*

26 *Siehe § 172 Abs. 3 und 3a SGB VI.*

27 *Siehe Insolvenzgeldumlagensatzverordnung 2020 (BGBl 2019 I S. 1413).*

28 *Ausnahmen siehe Fußnote 21.*

29 *Vgl. § 249 Abs. 1 und 3 SGB V.*

30 *Vgl. § 257 Abs. 1, 2 und 2a SGB V.*