

Laufender Bezug vs. Sonderzahlung

Praxisleitfaden für Arbeitgeber - mit Checkliste, Lohnakte-Hinweisen und Mini-Prüfvermerk

Hinweis / Disclaimer

Diese Unterlage basiert auf einer fachlichen Recherche und soll Arbeitgebern eine verständliche Orientierung geben. Sie ersetzt keine individuelle Steuer-, Rechts- oder Sozialversicherungsberatung. Vor Umsetzung in konkreten Einzelfällen sollten Steuerberatung, Rechtsberatung, Krankenkasse oder Finanzverwaltung eingebunden werden. Keine Gewähr für Vollständigkeit oder spätere Rechtsänderungen.

Worum es in diesem PDF geht

Dieses PDF bereitet das Thema praxisnah für Arbeitgeber, Gründer, HR und Lohnabrechnung auf. Ziel ist, die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Stolperfallen zu erkennen, die notwendigen Nachweise zu sammeln und die Umsetzung prüfungsfest zu dokumentieren.

Besonders wichtig: Viele Begünstigungen scheitern nicht am Grundgedanken, sondern an Details wie Zusätzlichkeit, falscher Bewertung, fehlenden Belegen, fehlender Dokumentation oder daran, dass Geldleistung und Sachbezug verwechselt werden.

Fachliche Einordnung

Laufender Bezug vs. Sonderzahlung

Die Grundlogik

In der Lohnabrechnung muss jede Zahlung grob einer von zwei Kategorien zugeordnet werden: laufender Bezug oder Sonderzahlung.

Der Unterschied liegt vor allem darin, warum und für welchen Zeitraum die Zahlung geleistet wird.

1. Laufender Bezug

Ein laufender Bezug ist Arbeitslohn, der für die normale laufende Arbeit gezahlt wird.

Typisch ist:

Die Zahlung gehört zu einem bestimmten Abrechnungszeitraum, zum Beispiel zu einem Monat.

Beispiele:

Zahlung	Warum laufender Bezug?
Monatsgehalt	Vergütung für den jeweiligen Monat
Stundenlohn	Vergütung für geleistete Stunden im Abrechnungszeitraum
Überstundenvergütung	Vergütung für zusätzlich geleistete Arbeit
laufende Zulage	regelmäßig wiederkehrender Entgeltbestandteil
monatliche Provision	Vergütung für Leistung im jeweiligen Monat

Merksatz:

Laufender Bezug = Geld für die laufende Arbeit in einem bestimmten Zeitraum.

2. Sonderzahlung / Einmalbezug

Eine Sonderzahlung ist Arbeitslohn, der nicht zur normalen monatlichen Vergütung gehört, sondern zusätzlich oder aus besonderem Anlass gezahlt wird.

Typisch ist:

Die Zahlung fällt nicht regelmäßig monatlich an und ist nicht einfach das normale Entgelt für einen einzelnen Abrechnungsmonat.

Beispiele:

Zahlung	Warum Sonderzahlung?
Weihnachtsgeld	zusätzliche Zahlung außerhalb des normalen Monatslohns
Urlaubsgeld	zusätzliche Zahlung aus besonderem Anlass
Jubiläumsprämie	Zahlung wegen Betriebszugehörigkeit
einmaliger Bonus	Zahlung aus besonderem Anlass
Signing Bonus	Zahlung wegen Vertragsunterzeichnung
Jahresbonus	einmalige Zahlung für einen größeren Zeitraum

Merksatz:

Sonderzahlung = zusätzliches Geld aus besonderem Anlass oder außerhalb des normalen Lohnrhythmus.

3. Die wichtigste Abgrenzungsfrage

Die zentrale Frage lautet:

Bekommt der Arbeitnehmer das Geld für die normale Arbeit in einem konkreten Abrechnungszeitraum — oder bekommt er es zusätzlich aus besonderem Anlass?

Wenn die Zahlung klar zum normalen Monat gehört, ist es eher ein laufender Bezug.

Wenn die Zahlung zusätzlich, einmalig oder außerhalb des normalen Rhythmus erfolgt, ist es eher eine Sonderzahlung.

Unterschiedliche Logik: Lohnsteuer vs. Sozialversicherung

Bei Sonderzahlungen muss man immer zwei Ebenen getrennt prüfen:

Lohnsteuerrecht

Sozialversicherungsrecht

Beide Systeme unterscheiden zwischen laufendem Entgelt und Sonderzahlungen — aber sie schauen nicht immer mit derselben Logik auf die Zahlung.

Im Steuerrecht gilt: Der Anlass der Zahlung ist entscheidend

Die Lohnsteuer kennt den Begriff „Einmalbezug“ für alle Zahlungen,

die nicht laufend gezahlt,

nicht regelmäßig wiederkehrend sind und

auf einem besonderen Anlass beruhen (§ 39b Abs. 3 Satz 9 EStG).

In der Lohnsteuer ist entscheidend, ob die Zahlung regelmäßig fortlaufend zufließt oder ob sie zusätzlich bzw. einmalig außerhalb des laufenden Lohnrhythmus gezahlt wird. Laufende Vergütungen wie Gehalt, Stundenlohn, Überstunden und laufende Provisionen sind laufender Arbeitslohn. Einmalige Zahlungen wie Weihnachtsgeld, Jubiläumsprämien oder Signing Boni sind regelmäßig sonstige Bezüge nach § 39b EStG.

Beispiel:

Ein „Signing-Bonus“ bei Vertragsbeginn gilt immer als Einmalbezug —

egal, ob er auf 1, 2 oder 3 Monate aufgeteilt wird oder ob der Anspruch bei Kündigung entfällt.

Die Bedingung „nur bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis“ ändert steuerlich nichts:

Der Bonus bleibt eine Sonderzahlung / Einmalzahlung, weil sein Anlass (Vertragsunterzeichnung) einmalig ist.

Die Koppelung an die Beschäftigung dient nur dazu, die Zahlung vertraglich abzusichern, nicht, sie steuerlich zu verändern.

Im Sozialversicherung gilt: Der Zeitraum, für den die Zahlung gewährt wird entscheidend

Im Sozialversicherungsrecht gilt nicht der Anlass, sondern der Entstehungszeitraum bzw. Zweck der Zahlung als entscheidend.

Eine Zahlung wird nur dann als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a SGB IV) behandelt, wenn sie nicht für einen bestimmten Abrechnungszeitraum (z. B. Monat oder Quartal) bestimmt ist, sondern anlässlich eines besonderen Ereignisses ohne Bezug zu laufender Arbeitsleistung erfolgt.

In der Sozialversicherung kommt es vor allem auf den Zeitraum bzw. Zweck der Zahlung an. Ist die Zahlung einem konkreten Zeitraum von maximal drei Monaten zuzuordnen, handelt es sich regelmäßig um laufendes Arbeitsentgelt. Bezieht sie sich auf einen längeren Zeitraum oder wird sie anlassbezogen gezahlt, ist sie regelmäßig einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nach § 23a SGB IV.

Punkt	Sozialversicherung	Lohnsteuer
Hauptfrage	Für welchen Zeitraum/Zweck wird gezahlt?	Fließt die Zahlung regelmäßig fortlaufend oder einmalig/zusätzlich zu?
Laufend	konkreter Zeitraum, regelmäßig bis max. 3 Monate	regelmäßig fortlaufender Arbeitslohn
Einmalig/Sonderzahlung	kein einzelner Abrechnungszeitraum oder Zeitraum > 3 Monate	nicht laufender Arbeitslohn, z. B. einmalige Zahlung
Rechtsgrundlage	§ 23a SGB IV	§ 39b EStG, R 39b.2 LStR

Achtung: Stichtags- und Fortbestehensklauseln richtig einordnen

In den Gemeinsamen Grundsätzen zur Beitragsbemessung des GKV-Spitzenverbands wird § 23a SGB IV näher erläutert. Dort findet sich sinngemäß folgender Hinweis:

Eine einmalig gezahlte Vergütung liegt nicht vor, wenn die Zuwendung vom Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses oder der Arbeitsleistung in einem bestimmten Zeitraum abhängig gemacht wird.

Dieser Satz kann in der Praxis leicht missverstanden werden. Er bedeutet nicht, dass jede Sonderzahlung automatisch zu laufendem Arbeitsentgelt wird, nur weil der Arbeitnehmer an einem bestimmten Stichtag noch beschäftigt sein muss.

Entscheidend ist der Unterschied zwischen:

einer reinen Stichtags- oder Anspruchsvoraussetzung

und

einer Zahlung für Arbeitsleistung in einem konkreten Zeitraum

Beispiel 1: Stichtag als reine Anspruchsvoraussetzung

Ein Arbeitnehmer erhält 1.500 € Weihnachtsgeld, wenn das Arbeitsverhältnis am 01.12. ungekündigt besteht.

Hier ist der 01.12. nur eine Bedingung dafür, ob der Arbeitnehmer die Zahlung bekommt.

Das Weihnachtsgeld wird aber nicht als Vergütung für die Arbeit im Dezember gezahlt, sondern als Sonderzahlung, z. B. für Betriebstreue oder als Weihnachtsspende.

Ergebnis:

Das Weihnachtsgeld bleibt sozialversicherungsrechtlich grundsätzlich einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.

Beispiel 2: Signing Bonus mit zweiter Rate nach Probezeit

Ein neuer Mitarbeiter erhält einen Signing Bonus von 5.000 €:

Zeitpunkt	Zahlung
1. Beschäftigungsmonat	2.500 €
nach bestandener Probezeit	2.500 €

Die zweite Rate wird nur gezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis nach der Probezeit noch besteht.

Auch hier ist das Bestehen der Probezeit grundsätzlich nur eine Fortbestehensbedingung. Der Zweck der Zahlung bleibt der einmalige Anlass, nämlich die Vertragsunterzeichnung bzw. der Eintritt ins Unternehmen.

Ergebnis:

Der Signing Bonus bleibt grundsätzlich eine Einmalzahlung, wenn er nicht ausdrücklich als Vergütung für die einzelnen Monate der Probezeit vereinbart ist.

Beispiel 3: Laufendes Entgelt wegen Monatsbezug

Anders wäre es, wenn die Vereinbarung lautet:

Der Mitarbeiter erhält während der Probezeit für jeden vollen Beschäftigungsmonat zusätzlich 416,67 €.

Die Auszahlung erfolgt gesammelt nach bestandener Probezeit.

Dann wird der Betrag monatlich erdient.

Monat	erdienter Betrag
Monat 1	416,67 €
Monat 2	416,67 €
Monat 3	416,67 €
Monat 4	416,67 €
Monat 5	416,67 €
Monat 6	416,65 €

Hier ist die Zahlung nicht nur an den Fortbestand geknüpft, sondern sie wird für konkrete Beschäftigungsmonate verdient.

Ergebnis:

Das spricht sozialversicherungsrechtlich für laufendes Arbeitsentgelt.

Merksatz

Eine Stichtags- oder Fortbestehensklausel macht eine Sonderzahlung nicht automatisch zu laufendem Entgelt.

Entscheidend ist, ob die Zahlung nur unter einer Bedingung ausgezahlt wird oder ob sie für Arbeit in einem konkret bestimmbar Zeitraum verdient wird.

Die GKV-Spitzenverbände und Sozialgerichte sagen:

Eine Zahlung verliert nicht ihren Einmalcharakter,

nur weil sie an den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag (z. B. 1. Dezember) gebunden ist.

Denn:

Diese Bindung bezieht sich nicht auf einen einzelnen Abrechnungszeitraum (Monat),

sondern auf die Zugehörigkeit während des ganzen Jahres.

👉 Das ist der entscheidende Unterschied zur „Monatsbindung“.

Eine „Jahresbindung“ gilt als Treueanreiz, nicht als Vergütung für Arbeit im Dezember.

Quellen

DRV-Grundsätze zu § 23a SGB IV: Weihnachtsgeld wird ausdrücklich als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt genannt („Hierzu gehören unter anderem Weihnachts- und Urlaubsgelder ...“).

Gesetzestext § 23a SGB IV: Einmalzahlungen sind Zuwendungen, „die nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden“ – genau das trifft auf Jahresleistungen zu.

In der Literatur zur Kommentierung von § 23a SGB IV wird ebenfalls ausgeführt, dass einmalige Vergütungen dann vorliegen, „wenn sie nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden, sondern anlassbezogen sind.“

In der Literatur zur Kommentierung von § 23a SGB IV wird betont, dass eine Bindung an den Arbeitsverhältnisbestand zu einem Stichtag nicht automatisch den Einmalcharakter zerstört — solange die Zahlung nicht ausdrücklich für die Arbeit im Dezember allein erfolgen soll.

Quartalsbonus / Quartalsprovision: Warum laufendes Entgelt?

Ein Quartalsbonus oder eine Quartalsprovision ist in der Sozialversicherung regelmäßig laufendes Arbeitsentgelt, wenn die Zahlung eindeutig für die Arbeitsleistung in einem konkreten Zeitraum von maximal drei Monaten entsteht.

Beispiel:

Der Mitarbeiter erhält im April eine Provision für die Umsätze aus Januar, Februar und März.

Dann ist die Zahlung nicht „irgendein einmaliger Bonus“, sondern Vergütung für die laufende Arbeit im 1. Quartal. Der Anspruch entsteht also durch die Arbeitsleistung in diesen drei Monaten.

Deshalb wird die Zahlung sozialversicherungsrechtlich den Monaten zugeordnet, in denen sie verdient wurde.

Warum wird sie auf drei Monate aufgeteilt?

Weil die Provision wirtschaftlich nicht allein in den Auszahlungsmonat April gehört.

Sie wurde für Januar, Februar und März erarbeitet. Deshalb wird sie bei der SV-Berechnung auf diese Bezugsmonate verteilt.

Beispiel:

Quartalsprovision: 1.500 €

Bezugszeitraum: Januar bis März

Auszahlung: April

Monat	Anteil
Januar	500 €
Februar	500 €
März	500 €

So wird die Beitragsberechnung den Monaten zugeordnet, in denen die Leistung tatsächlich entstanden ist.

Warum ist eine Halbjahreszahlung anders?

Bei einer Halbjahresberechnung geht es um einen Zeitraum von sechs Monaten.

Das ist in der Sozialversicherung zu lang, um noch als laufendes Entgelt auf die einzelnen Monate verteilt zu werden.

Die Verwaltungspraxis sagt vereinfacht:

Laufendes Entgelt kann auch für mehrere Monate gezahlt werden, aber nur, wenn der Zeitraum nicht mehr als drei Monate umfasst.

Alles, was sich auf einen längeren Zeitraum bezieht — zum Beispiel ein Halbjahr oder ein ganzes Jahr — wird regelmäßig als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt behandelt.

Beispiel Halbjahresbonus

Ein Mitarbeiter erhält im Juli 3.000 € Bonus für Januar bis Juni.

Punkt	Bewertung
Bezugszeitraum	6 Monate
Auszahlung	Juli
SV-Einordnung	Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Der Bonus wird also nicht wie laufendes Entgelt auf Januar bis Juni verteilt, sondern als Einmalzahlung im Auszahlungsmonat nach den Regeln des § 23a SGB IV behandelt.

Kurz gesagt

Quartal = maximal 3 Monate → laufendes Entgelt → Aufteilung auf die Bezugsmonate. Halbjahr/Jahr = mehr als 3 Monate → Einmalzahlung → Behandlung nach § 23a SGB IV.

Wo steht, dass "laufendes Entgelt" sich nur auf max. 3 Monate beziehen darf?


Diese 3-Monats-Grenze ist nicht ausdrücklich im Gesetz, sondern ergibt sich aus Verwaltungspraxis und Rechtsprechung, konkret aus:

a) GKV-Spitzenverband, Richtlinien & gemeinsame Rundschreiben

Im Gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger zum „Arbeitsentgeltbegriff“ (aktuell vom 21.03.2019, Abschnitt 2.1.2.2) heißt es sinngemäß:

„Laufendes Arbeitsentgelt liegt vor, wenn es für einen bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt wird, der regelmäßig ein Monat beträgt.“

Wird ein Entgelt für mehrere Monate gezahlt, so gilt es nur dann als laufendes Entgelt, wenn dieser Zeitraum nicht mehr als drei Monate umfasst.“

 Quelle:

👉 GKV-Spitzenverband, Deutsche Rentenversicherung Bund, Bundesagentur für Arbeit, SV-Rundschreiben 21.03.2019,

Thema: „Abgrenzung laufendes und einmalig gezahltes Arbeitsentgelt“,

Abschnitt 2.1.2.2 Satz 3–5.

Das ist die verwaltungsverbindliche Grundlage für alle Sozialversicherungsträger.

b) Begründung der 3-Monats-Regel

Die Begründung ist praktisch und systematisch:

Die laufende Lohnabrechnung in Deutschland erfolgt monatlich,

vierteljährliche Abrechnungen (3 Monate) gelten noch als regelmäßig,

darüber hinausgehende Intervalle (Halbjahr, Jahr) sind nicht mehr „laufend“, sondern außerordentlich → „einmalig gezahlt“.

Überstundenvergütung: laufender Bezug oder Einmalzahlung?

Überstundenvergütung ist ihrem Wesen nach laufender Arbeitslohn bzw. laufendes Arbeitsentgelt, weil sie für konkret geleistete Arbeit gezahlt wird.

Das heißt:

Überstunden sind keine Sonderzahlung aus besonderem Anlass, sondern Vergütung für zusätzliche Arbeitsleistung.

1. Grundsatz in der Lohnsteuer

Lohnsteuerlich sind Überstundenvergütungen grundsätzlich laufender Arbeitslohn.

Warum?

Weil sie für Arbeitsleistung gezahlt werden — nämlich für zusätzlich geleistete Stunden.

Beispiel:

Monat	Überstundenvergütung
Januar	200 €
Februar	300 €
März	250 €

Auch wenn diese Überstunden erst später ausgezahlt werden, bleibt der Charakter grundsätzlich:

Vergütung für laufende Arbeit = laufender Arbeitslohn.

Bei Nachzahlungen für ein früheres Kalenderjahr kann lohnsteuerlich aber eine besondere Behandlung als Nachzahlung bzw. sonstiger Bezug relevant werden. Das ist separat zu prüfen.

2. Grundsatz in der Sozialversicherung

Auch sozialversicherungsrechtlich sind Überstundenvergütungen grundsätzlich laufendes Arbeitsentgelt.

Wenn nachvollziehbar ist, in welchen Monaten die Überstunden entstanden sind, gehören sie eigentlich diesen Monaten zugeordnet.

Beispiel:

Überstunden aus Januar bis März werden im April ausgezahlt:

Entstehungsmonat	Überstundenvergütung	SV-Zuordnung
Januar	200 €	Januar
Februar	300 €	Februar
März	250 €	März

Die Auszahlung erfolgt zwar im April, aber die Überstunden wurden in Januar bis März erarbeitet.

3. Was ist, wenn Überstunden gesammelt nachgezahlt werden?

Wenn Überstunden erst viel später gesammelt ausgezahlt werden, bleibt der Grundsatz trotzdem:

Überstundenvergütung ist laufendes Entgelt.

Beispiel:

Im Dezember 2026 werden Überstunden aus 2025 ausgezahlt.

Wenn man noch genau sagen kann, welche Überstunden in welchem Monat entstanden sind, wäre die fachlich genaue Lösung:

Rückrechnung / Zuordnung zu den jeweiligen Entstehungsmonaten.

Das kann aber sehr aufwendig sein, weil alte Monate korrigiert werden müssten.

4. Vereinfachung in der Sozialversicherung

Für die Sozialversicherung gibt es deshalb eine Vereinfachungsregel.

Nachträglich gezahltes laufendes Arbeitsentgelt — dazu können auch gesammelte

Überstundenvergütungen gehören — kann aus Vereinfachungsgründen beitragsrechtlich wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt behandelt werden.

Wichtig:

Das ist nur eine Vereinfachung für die Beitragsberechnung.

Die Überstunden werden dadurch nicht inhaltlich zu einer echten Sonderzahlung.

Der Charakter als laufendes Arbeitsentgelt bleibt im Hintergrund bestehen.

5. Gilt diese Vereinfachung auch für die Lohnsteuer?

Nein. Diese Vereinfachung betrifft nur die Sozialversicherung.

Lohnsteuerlich muss separat geprüft werden.

Bereich	Einordnung
Lohnsteuer	grundsätzlich laufender Arbeitslohn
Sozialversicherung	grundsätzlich laufendes Arbeitsentgelt
SV-Vereinfachung	beitragsrechtliche Behandlung wie Einmalzahlung möglich
Lohnsteuerliche Vereinfachung?	nicht dieselbe Regel

6. Warum ist das wichtig?

Weil Steuer und Sozialversicherung unterschiedlich reagieren können.

Ein und dieselbe Überstundennachzahlung kann also:

lohnsteuerlich als laufender Arbeitslohn behandelt werden,

sozialversicherungsrechtlich aus Vereinfachungsgründen wie eine Einmalzahlung verbeitragt werden.

Das ist kein Widerspruch, sondern liegt daran, dass beide Bereiche eigene Regeln haben.

7. Zusammengefasst

Überstundenvergütungen sind grundsätzlich laufender Arbeitslohn bzw. laufendes Arbeitsentgelt, weil sie für konkret geleistete Arbeit gezahlt werden. Werden Überstunden später gesammelt ausgezahlt, sind sie grundsätzlich den Monaten zuzuordnen, in denen sie entstanden sind. In der Sozialversicherung kann aus Vereinfachungsgründen eine beitragsrechtliche Behandlung wie bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt erfolgen. Diese Vereinfachung gilt jedoch nur für die Sozialversicherung. Lohnsteuerlich bleibt die Überstundenvergütung grundsätzlich laufender Arbeitslohn; bei Nachzahlungen für Vorjahre ist eine gesonderte steuerliche Prüfung erforderlich.

Kurzfassung

Überstunden = grundsätzlich laufend.

Spätere Auszahlung ändert den Charakter nicht.

SV: Vereinfachung wie Einmalzahlung möglich.

Lohnsteuer: separat prüfen, grundsätzlich laufender Arbeitslohn.

Arbeitgeber-Checkliste

Diese Checkliste kann vor Umsetzung, bei der ersten Abrechnung und bei späteren Änderungen genutzt werden:

Erledigt	Prüfpunkt
<input type="checkbox"/>	Rechtsgrundlage und Begünstigung vor Umsetzung

	geprüft.
<input type="checkbox"/>	Zusätzlichkeit / Gehaltsumwandlung / Barlohn-Fälle geprüft, soweit relevant.
<input type="checkbox"/>	Lohnsteuerliche Behandlung dokumentiert.
<input type="checkbox"/>	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung dokumentiert.
<input type="checkbox"/>	Belege, Nachweise und interne Entscheidung in Personalakte bzw. Lohnkonto abgelegt.
<input type="checkbox"/>	Verantwortlichkeit geklärt: Auch bei ausgelagerter Lohnabrechnung bleibt die Dokumentation Aufgabe des Arbeitgebers.

Unterlagen für Personalakte / Lohnkonto

Wichtig für Arbeitgeber

Die ordnungsgemäße Führung der Personalakte, des Lohnkontos und die Aufbewahrung der relevanten Unterlagen obliegt dem Arbeitgeber. Das gilt auch dann, wenn die Lohnabrechnung an Steuerbüro, Kanzlei oder Lohnbüro ausgelagert ist.

- interner Prüfvermerk / Entscheidung zur Behandlung
- Rechnung, Vertrag oder Nachweis der Leistung
- Nachweis der Zusätzlichkeit oder Begründung, warum keine Zusätzlichkeit erforderlich ist
- Abrechnungsanweisung an Lohnbüro / Steuerbüro
- Ablage im Lohnkonto bzw. in der Personalakte

Mini-Prüfvermerk für die Ablage

Feld	Eintragung
Mitarbeiter/in	
Thema / Benefit / Zahlung	Laufender Bezug vs. Sonderzahlung
Prüfdatum	
Geprüfte Unterlagen	
Ergebnis der Prüfung	
Umsetzung in der Lohnabrechnung	
Verantwortlich / Freigabe	

Typische Prüferfragen

- Warum wurde die Leistung steuerfrei oder pauschal besteuert behandelt?
- Welche Nachweise lagen bei Auszahlung oder Überlassung vor?
- Wurde die Grenze pro Monat bzw. Kalenderjahr überwacht?
- War es eine zusätzliche Leistung oder eine Gehaltsumwandlung?
- Ist die Behandlung im Lohnkonto nachvollziehbar dokumentiert?