

Steuerfreie Leistungen für Ihre Arbeitnehmer

Auch eine kleine Lohnerhöhung ist mit Lohnsteuer und Sozialabgaben belastet, so dass die Nettoauszahlung oft sehr gering ausfällt. Extras für Mitarbeiter, die weder Steuer noch Sozialabgaben kosten, sind da weitaus lukrativer. Der Gesetzgeber macht die Steuerfreiheit der meisten Leistungen von der Voraussetzung abhängig, dass diese zusätzlich zu dem vom Arbeitgeber geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Eine Umwandlung von arbeitsrechtlich geschuldetem Arbeitslohn in steuerfreie Vergütungsbestandteile scheidet deshalb fast immer aus. Im Rahmen der Lohnsteuer-Richtlinien wird arbeitgeberfreundlich geregelt, dass eine zusätzliche Leistung auch dann vorliegt, wenn sie unter Anrechnung auf eine andere freiwillige Sonderzahlung erbracht wird. *Die Wichtigsten finden Sie hier.*

Aufmerksamkeiten

Als Aufmerksamkeiten bezeichnet man Sachzuwendungen von geringfügigem Wert - bspw. Blumen, Bücher, Genussmittel. Werden anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses des Arbeitnehmers (Geburtstag, Heirat etc.) dem Arbeitnehmer Aufmerksamkeiten übergeben, so sind diese steuer- und sozialversicherungsfrei.

Voraussetzung für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit ist aber, dass der Wert der Sachzuwendung 40 € inkl. Mehrwertsteuer nicht übersteigt. Ggf. können diese Aufmerksamkeiten auch mehrfach im Jahr gegeben werden - bspw. Geburtstag und Hochzeit.

WICHTIG: Geldzuwendungen anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses sind immer steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn.

Auslagenersatz

Als Auslagenersatz bezeichnet man betrieblich bedingte Ausgaben, die der Arbeitnehmer auf Rechnung des Arbeitgebers tätigt (z.B. Park- oder Telefongebühren) Sofern ausschließlich betriebliche Auslagen ersetzt werden, handelt es sich nicht um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Ein pauschaler Auslagenersatz (ohne Einzelnachweis) führt regelmäßig zu steuerpflichtigen Arbeitslohn. Dieser kann ausnahmsweise dann steuerfrei bleiben, wenn er regelmäßig wiederkehrt und der Arbeitnehmer die entstandenen Aufwendungen für einen repräsentativen Zeitraum von 3 Monaten im Einzelnen nachweist - dies

kommt insbesondere bei Telefongebühren in Betracht. Der pauschale Auslagenersatz bleibt dann so lange steuerfrei, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern.

Beihilfen und Unterstützungen

Beihilfen und Unterstützungen sind bis zu einem Betrag von 600 € pro Kalenderjahr steuer- und sozialversicherungsfrei. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit ist, dass bei dem Arbeitnehmer ein so genanntes anlassgerechtes Ereignis eingetreten ist. Anlassgerechte Ereignisse sind z.B. ein Krankheitsfall, Tod naher Angehöriger, Schäden durch höhere Gewalt.

WICHTIG: Der Arbeitgeber hat einen schriftlichen Nachweis über das die Unterstützung rechtfertigende Ereignis zum Lohnkonto des Mitarbeiters zu nehmen.

HINWEIS: In Unternehmen bei denen ein Betriebsrat oder eine sonstige Arbeitnehmervertretung besteht, muss die Beihilfe nach den Lohnsteuerrichtlinien von einer unabhängigen und mit ausreichender Selbstständigkeit ausgestatteten Einrichtung gezahlt werden. Kleinere Betriebe mit weniger als 5 Arbeitnehmern können die Zahlung, sofern ein rechtfertigendes Ereignis vorliegt, direkt gewähren.

Darlehen

Gewährt der Betrieb zu marktüblichen Konditionen (Laufzeit, Zins, Tilgung, Sicherheiten) den Mitarbeitern ein Darlehen, ist nichts Besonderes zu beachten. Liegt der vereinbarte Zins allerdings niedriger, rechnet das Finanzamt so: Der Unternehmer gewährt zu 4 Prozent ein Darlehen. Der Marktzins beträgt eigentlich 6 Prozent. Dann beträgt der geldwerte Vorteil daraus 2 Prozent. Bis zu 2600 Euro Zinersparnis bleiben jährlich aber dennoch steuer- und sozialversicherungsfrei.

Rabattfreibetrag

Seine Waren kann der Unternehmer verbilligt oder unentgeltlich den Mitarbeitern überlassen. Steuer- und sozialversicherungsfrei kann dieser Rabattfreibetrag bis zu einer Höhe von 1080 Euro im Jahr gewährt werden. Voraussetzung ist jedoch, dass es sich tatsächlich um eigene Waren oder Dienstleistungen handelt, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den eigenen Bedarf seiner Arbeitnehmer hergestellt werden. Maßgebend für die steuerliche Bewertung ist der um 4% geminderte Endpreis, zu denen der Arbeitgeber die Waren oder Dienstleistungen

den Endverbrauchern anbietet. Für den Bereich des Einzelhandels handelt es sich hierbei um die Preise (einschließlich Umsatzsteuer), mit denen die Waren ausgezeichnet sind.

Betriebssport

Erstattet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Mitgliedsbeiträge für einen Sportverein oder für ein Fitness-Studio, so handelt es sich um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Ist dagegen der Arbeitgeber unmittelbar Vertragspartner des Sportvereins oder des Fitnessstudios und trägt die anfallenden Mitgliedsbeiträge, kommt die Anwendung der 44 € Sachbezugsgrenze in Betracht.

Betriebsveranstaltungen

Übliche Zuwendungen des Arbeitgebers bei herkömmlichen Betriebsveranstaltungen, die im ganz überwiegenden Interesse des Arbeitgebers erbracht werden, gehören nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn des Arbeitnehmers. Neben der Voraussetzung, dass die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung allen Mitarbeitern des Betriebes offen stehen muss, ist die Steuerfreiheit der Leistungen im Wesentlichen von den zwei Hauptkriterien abhängig:

- Häufigkeiten der Betriebsveranstaltung sowie
- der Höhe der üblichen Zuwendung je Teilnehmer.

Die Höhe der üblichen Zuwendungen ist dabei auf einen Betrag von 110 Euro (inkl. Mehrwertsteuer) je Teilnehmer und Veranstaltung beschränkt. Steuerbegünstigt können zwei Betriebsveranstaltungen im Kalenderjahr durchgeführt werden. Jede weitere Veranstaltung muss dagegen versteuert werden.

Fahrkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte

Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer für zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlte Zuschüsse zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte pauschal mit 15 % erheben, soweit diese Zuschüsse den Betrag nicht übersteigen, den der Arbeitnehmer nach § 9 Abs. 2 EStG wie Werbungskosten geltend machen kann. Ausschlaggebend für die Höhe der Zuschüsse ist demnach der Betrag, den der Arbeitnehmer für die Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte wie Werbungskosten geltend machen kann. (0,30 €/ km).

Abgabe von Getränken im Unternehmen

Erfrischungsgetränke (z.B. Kaffee, Tee oder Mineralwasser), die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zum Verzehr im Betrieb unentgeltlicher oder verbilligt überlässt, sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Dasselbe gilt für Speisen, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern anlässlich und während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes z. B. während einer außergewöhnlichen betrieblichen Besprechung oder Sitzung, im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse an einer günstigen Gestaltung des Arbeitsablaufes unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt und deren Wert 40 Euro nicht übersteigt.

Kindergartenzuschuss

Bar- oder Sachleistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Verpflegung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen zählen nicht zum Lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Die Steuerfreiheit gilt auch, wenn der nicht beim Arbeitgeber beschäftigte Elternteil die Aufwendungen trägt. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung der Mittel nachzuweisen. Der

Arbeitgeber ist verpflichtet, den Originalbeleg über die entstandenen Kosten als Nachweis zum Lohnkonto des Arbeitnehmers zu nehmen.

Einlösung von Warengutscheinen bei einem Dritten

Warengutscheine, die der Arbeitnehmer bei einer Dritten einlösen kann, sind im Rahmen der monatlichen 44 Euro Sachbezugsfreigrenze steuerfrei. Allerdings gelten für solche Gutscheine strenge steuerliche Anforderungen. Auf einem Gutschein, der zum Einkauf bei einem Dritten berechtigt, muss die Ware nach Art und Menge genau bezeichnet sein. Die Bewertung des Sachbezugs hat am Tag der Hingabe des Warengutscheins zu erfolgen.

Bislang galt die Ausgabe von Tankkarten an Arbeitnehmer als steuerpflichtiger Barlohn und nicht als begünstigter Sachbezug. Ebenso wurde ein Warengutschein nicht als Sachbezug angesehen, wenn auf dem Gutschein ein konkreter Geldbetrag oder Höchstbetrag angegeben war. Mit drei Urteilen hat der BFH neue Grundsätze für die steuerrechtliche Beurteilung von Tankkarten, Geschenk- und Benzingutscheinen aufgestellt und seine bisherige Rechtsprechung aufgehoben. Nach der aktuellen Ansicht des BFH sind Tankkarten, Geschenk- und Benzingutscheine als Sachbezug zu beurteilen, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber le-

diglich eine Sache beanspruchen kann. Auf welche Art und Weise der Arbeitgeber seinen Anspruch erfüllt, ist unerheblich. Die Reaktion der Finanzverwaltung bleibt abzuwarten.

Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

Müssen Arbeitnehmer in der Nacht oder an Sonn- und/oder Feiertagen arbeiten, besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, hierfür steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschläge zu gewähren. Die wesentlichen Voraussetzungen für die steuerfreie Gewährung sind, dass die Zuschläge

- für Arbeit in den begünstigten Zeiten,
- für tatsächlich geleistete Arbeit sowie
- neben dem Grundlohn und somit zusätzlich zum regulären Lohn oder Gehalt

gezahlt werden. Für welche Arbeitszeiten der Arbeitgeber Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge steuerfrei gewährt werden kann und welche maximalen Zuschlagssätze hierfür gezahlt werden können, sehen Sie nachfolgend:

- für Nachtarbeit 25% (von 20 Uhr bis 6 Uhr) bzw. 40% (von 0 Uhr bis 4 Uhr, bei Arbeitsbeginn vor 0 Uhr);
- für Sonntagsarbeit 50% (als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit am Montag von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Arbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde);
- für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen 125% (als Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit des auf den Feiertag folgenden Tages von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Arbeit vor 0 Uhr begonnen wurde);
- für Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai 150%

Die Arbeit in den begünstigten Arbeitszeiten ist hierbei für jeden Mitarbeiter getrennt anhand von Einzelaufzeichnungen nachzuweisen. Die Einzelnachweise sind fortlaufend - also Monat für Monat zuzuführen.

Betriebliche Altersvorsorge

Bis zu 2688 Euro dürfen Mitarbeiter (auch Geschäftsführer) in 2012 in die betriebliche Altersvorsorge einzahlen, ohne dass Steuern und Sozialversicherung anfallen. Bei Neuzusagen (nach 2001) profitieren die Mitarbeiter von steuerfreien 1800 Euro zusätzlich.

Für ausführliche Informationen sprechen Sie uns bitte an.

Erholungsbeihilfe

Ein weiterer Bestandteil der Entgeltoptimierung ist die sog. Erholungsbeihilfe. Sie kann als Ergänzung oder Alternative zum bisherigen Urlaubsgeld an den Mitarbeiter ausgezahlt werden. Die Höhe der Beträge für die Erholungsbeihilfe ist an die persönlichen Voraussetzungen der Mitarbeiter geknüpft:

- unverheiratet, getrennt lebend max. 156,00 € pro Jahr,
- verheiratet max. 156,00 € für den Mitarbeiter + max. 104,00 € für den Ehegatten pro Jahr (erhalten beide Ehepartner von ihrem Arbeitgeber Erholungsbeihilfe, dann max. 156,00 € für jeden Ehepartner pro Jahr)
- je Kind, das auf der Lohnsteuerkarte eingetragen ist, max. 52,00 € pro Jahr.

Die Erholungsbeihilfe ist dem Mitarbeiter zeitnah auszuzahlen. Zeitnah bedeutet 3 Monate vor oder nach dem Jahresurlaub muss der Mitarbeiter den Betrag erhalten.

Der Betrag ist mit 25% pauschal zu versteuern und sozialversicherungsfrei. Der Arbeitgeber trägt die Pauschalsteuern.