

## ***Extras für Ihre Mitarbeiter***

Eine kleine Lohnerhöhung verpufft gleich wieder. 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 neuen 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 sogenanntes 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 Lohnstüerrichtlinien 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 geben**

Gewährt der Betrieb zu marktüblichen Konditionen (Laufzeit, Zins, Tilgung, Sicherheiten) den Mitarbeitern ein Darlehen ist im Lohn nichts zu beachten. Liegt der vereinbarte Zins allerdings niedriger, kassiert das Finanzamt ab. Der Sachbearbeiter rechnet dann 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 Zinsersparnis bleiben jährlich aber dennoch steuer- und sozialversicherungsfrei.

## **Erholungsbeihilfe**

Erholungsbeihilfen sind Zuschüsse des Arbeitgebers in Form von Bar- oder Sachbezügen zu den Erholungskosten eines Arbeitnehmers. Steuerpflichtige Erholungsbeihilfen können mit einem festen Pauschsteuersatz von 25 % pauschaliert werden. Eine Pauschalierung ist nur möglich, wenn die Beihilfen insgesamt in einem Kalenderjahr 156 € für den einzelnen Arbeitnehmer, 104 € für dessen Ehegatten und 52 € für jedes Kind nicht übersteigen. Übersteigen die Erholungsbeihilfen diese Beträge, so sind sie in vollem Umfang aus der Pauschalierung mit 25 % herauszunehmen (Freigrenze). Die mit dem festen Pauschsteuersatz von 25 % besteuerten Erholungsbeihilfen sind beitragsfrei in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

## **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 Fitnessstudio, so handelt es sich um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Ist dagegen der Arbeitgeber unmittelbar Vertragspartner des Sportvereins oder des Fitnessstudios und trägt die anfallenden Mitgliedbeiträge, 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. Die dritte und jede weitere Betriebsveranstaltung 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 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. Die Finanzverwaltung hat in der Vergangenheit die Auffassung vertreten, dass es sich bei einem Warengutschein, der bei einem Dritten einzulösen ist, nicht um einen Sachbezug handelt, wenn auf dem Warengutschein neben der Bezeichnung der Ware noch ein anzurechnender Betrag oder Höchstbetrag angegeben ist (so auch R 8.1 Abs. 1 Satz 7 LStR).

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 lediglich eine Sache beanspruchen kann. Auf welche Art und Weise der Arbeitgeber seinen Anspruch erfüllt, ist unerheblich.

## **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 - zu führen.

## **Betriebliche Altersvorsorge**

Bis zu 2668 Euro dürfen Mitarbeiter wie Geschäftsführer 2012 in die betriebliche Altersvorsorge einzahlen, ohne dass Steuern und Sozialversicherung anfallen. Bei Neuzusagen profitieren die Mitarbeiter von steuerfreien 1800 Euro zusätzlich.