

Mit attraktiven Gehaltsbestandteilen Lohnsteuern und Sozialabgaben optimieren

Inhaltsverzeichnis:

1.) Steuerfreie Arbeitgeberleistungen 2014

1. Grundsätzliches zu Sachbezügen
2. Altersteilzeit
3. Arbeitgeberdarlehen
4. Aufmerksamkeiten
5. Beihilfen für Notfälle
6. Bildschirmarbeitsplatz
7. Betriebsveranstaltungen
8. Computer, Smartphones & Co.
9. Fahrtkostenzuschüsse
10. Firmenwagen
11. Fortbildung
12. Gesundheitsförderung
13. Gutscheine
14. Job-Tickets
15. Kindergartenzuschüsse
16. Mahlzeiten
17. Nacht- und Feiertagszuschläge
18. Rabattfreibetrag
19. Reisekostenersatz
20. Steuerberatung
21. Trinkgelder
22. Umzugskosten
23. Vermögensbeteiligungen
24. Vorsorgeuntersuchung
25. Warengutscheine (unter anderem Benzingutscheine)
26. Werkzeuggeld
27. Wohnung/Dienstwohnung
28. Zukunftssicherung
29. Resümee

2.) Steuerpflichtige Arbeitgeberleistungen, die 2014 pauschal Lohnversteuert werden können

Mit attraktiven Gehaltsbestandteilen Lohnsteuern und Sozialabgaben optimieren

Steuerfreie Gehaltskomponenten sind wegen des höheren Nettoeffekts besonders attraktiv. Der Staat bietet ein breites Angebot an steuerfreien, steuerbegünstigten und pauschal zu versteuernden Leistungen, aus denen Arbeitgeber einzelne Komponenten bedarfsgerecht aussuchen können. Interessante Vergütungsbestandteile werden nach einigen grundsätzlichen Vorbemerkungen in alphabetischer Reihenfolge vorgestellt.

Steuerfreie Arbeitgeberleistungen 2014

1. Grundsätzliches zu Sachbezügen

Einnahmen, die nicht in Geld bestehen (Wohnung, Kost, Waren, Dienstleistungen und sonstige Sachbezüge), sind mit den um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreisen am Abgabeort anzusetzen. Durch diese Vorschrift wird klargestellt, dass Sachbezüge, soweit sie nicht ausdrücklich steuerfrei gestellt sind, zum steuerpflichtigen Arbeitslohn gehören.

Für Sachzuwendungen können aber insbesondere folgende Vergünstigungen beansprucht werden:

- Kostenlose oder verbilligte Sachbezüge können bis zu einer Monatsgrenze von 44 EUR (brutto) – insgesamt für alle Vorteile – steuerfrei erbracht werden.

Beachte: Die Freigrenze gilt nicht für Sachbezüge, die mit dem Sachbezugswert zu bewerten sind. Hierunter fallen vor allem kostenlose Verpflegung und Unterkunft.

- Vom Betrieb überwiegend an fremde Dritte angebotene Waren oder Dienstleistungen können Arbeitnehmer mit einem Kostenvorteil bis zu 1.080 EUR (brutto) pro Jahr steuerfrei beziehen.

2. Altersteilzeit

Zahlt der Arbeitgeber Aufstockungsbeträge nach dem Altersteilzeitgesetz oder übernimmt er Aufwendungen für die Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung, sind diese Leistungen steuerfrei. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist jedoch, dass der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit um mindestens 20 Prozent des Bruttogehalts aufstockt. Es muss ferner so hoch sein, dass der Arbeitnehmer 70 Prozent des Netto-Arbeitslohns erhält, den er ohne Altersteilzeit erhalten würde. Die Steuerfreiheit ist auf 50 Prozent der insgesamt geleisteten zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge begrenzt.

3. Arbeitgeberdarlehen

Zur Mitarbeiterbindung sind zinsgünstige Arbeitgeberdarlehen, z.B. für den Bau oder Erwerb eines Eigenheims, besonders geeignet.

Selbst bei völliger Unverzinslichkeit lösen Arbeitgeberdarlehen grundsätzlich keinen geldwerten Vorteil aus, wenn die Summe der noch nicht getilgten Darlehen am Ende des Lohnzahlungszeitraums die Freigrenze von 2.600 EUR nicht übersteigt. Übersteigt das Kreditvolumen am Ende des Lohnzahlungszeitraums diesen Wert, ist der vereinbarte Zins mit dem marktüblichen Zinssatz zu vergleichen.

Bei dem Vergleich dürfen die günstigsten Konditionen vergleichbarer Kredite – sogar von Direktbanken im Internet – herangezogen werden. Aus Vereinfachungsgründen kann auch der bei Vertragsabschluss von der Deutschen Bundesbank veröffentlichte Effektivzinssatz herangezogen werden, wobei ein Abschlag von 4 % zulässig ist.

Liegt der Zinssatz unter dem Vergleichswert, handelt es sich um einen geldwerten Vorteil. Die monatliche Sachbezugsfreigrenze von 44 EUR ist anwendbar.

4. Aufmerksamkeiten

Sachzuwendungen sind bei besonderen Anlässen (z.B. Geburtstag) bis zu 40 EUR (brutto) pro Geschenk steuer- und beitragsfrei.

Die 40-EUR-Grenze gilt auch für die Ausgabe von Sachgeschenken an Angehörige des Arbeitnehmers. Damit kommt die Aufmerksamkeitsgrenze z.B. auch für die Geschenke aus besonderem Anlass an den Ehepartner und/oder an die Kinder des Mitarbeiters zur Anwendung.

Beispiel: Arbeitnehmer A feiert am 03.10.2013 seinen 42. Geburtstag. Zudem vollendet die Ehefrau des Mitarbeiters am 30.10.2013 das 39. Lebensjahr. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, je Geburtstag jeweils ein Geschenk im Wert von maximal 40 EUR brutto auszugeben. Da das jeweilige Geschenk eine nicht lohnsteuerbare Aufmerksamkeit darstellt, verbrauchen die Geschenke die 44-EUR-Freigrenze nicht!

Zu den steuer- und beitragsfreien Aufmerksamkeiten gehören auch kostenlose bzw. verbilligte Getränke zum Verzehr im Betrieb. Dasselbe gilt für Speisen im Rahmen eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes, beispielsweise während einer außergewöhnlichen Besprechung im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse, wenn deren Wert 40 EUR nicht überschreitet.

5. Beihilfen für Notfälle

600 Euro beispielsweise bei Krankheit, Unfall, Kuren. Bei Betrieben ab fünf Arbeitnehmern müssen noch zusätzliche formale Erfordernisse erfüllt werden.

6. Bildschirmarbeitsplatz

Braucht ein Arbeitnehmer, der am Computer arbeitet, eine Sehhilfe, so kann der Arbeitgeber ihm die Kosten, sofern sie „angemessen“ sind, dafür steuerfrei erstatten. Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitnehmer zuvor eine Augenuntersuchung durchführen und sich die Notwendigkeit einer Sehhilfe bescheinigen lässt. Will der Arbeitgeber Mitarbeitern, die viele Stunden am PC verbringen, etwas Gutes tun? Wie wäre es mit Massagen? Sofern sie dazu dienen, einer berufsbedingten Beeinträchtigung der Gesundheit vorzubeugen oder entgegenzuwirken und im Betrieb vorgenommen werden, ist die Übernahme der Kosten steuerfrei. Allerdings muss der Arbeitgeber nachweisen, dass die Maßnahme betriebsfunktionalen Zielen dient, also beispielsweise der Senkung des Krankenstands.

7. Betriebsveranstaltungen

Zuwendungen des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer bei Betriebsveranstaltungen (beispielsweise Betriebsausflug oder Weihnachtsfeier) gehören als Leistungen im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers nicht zum Arbeitslohn, sofern es sich um eine herkömmliche (übliche) Betriebsveranstaltung und um bei diesen Veranstaltungen übliche Zuwendungen handelt.

Hinweis: Betriebsveranstaltungen werden als üblich angesehen, wenn nicht mehr als zwei Veranstaltungen jährlich durchgeführt werden. Von üblichen Zuwendungen geht die

Finanzverwaltung aus, wenn die Zuwendungen an den einzelnen Arbeitnehmer während der Betriebsveranstaltung 110 EUR (brutto) nicht übersteigen.

Folgende Spielregeln sollten eingehalten werden:

- Die Betriebsveranstaltung muss allen Betriebsangehörigen offenstehen. Handelt es sich um eine Veranstaltung einer Organisationseinheit des Betriebs (z.B. eine Abteilung), müssen alle Arbeitnehmer dieser Einheit teilnehmen dürfen.

Hinweis: Eine lediglich Führungskräften vorbehaltene Veranstaltung stellt keine Betriebsveranstaltung dar.

- Die auf Ehegatten oder Angehörige entfallenden Aufwendungen werden den jeweiligen Arbeitnehmern selbst als Vorteil zugerechnet.
- In die Überprüfung der 110-EUR-Freigrenze sind insbesondere Speisen und Getränke, Fahrt- und Übernachtungskosten sowie Eintrittskarten und Geschenke einzubeziehen. Damit ein Geschenk in die 110-EUR-Grenze einzubeziehen ist, darf es nicht mehr als 40 EUR (brutto) kosten. Ist es teurer, kann es mit 25 % pauschal versteuert werden.

8. Computer, Smartphones & Co.

Zur privaten Nutzung überlassene Systemprogramme (beispielsweise Betriebssystem, Virens Scanner, Browser) sind ebenso wie Anwendungsprogramme steuer- und beitragsfrei, sofern sie der Arbeitgeber auch in seinem Betrieb einsetzt.

Für die Steuerfreiheit kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer die Software auf einem betrieblichen oder einem privaten PC einsetzt.

Ebenfalls steuer- und beitragsfrei ist die Privatnutzung betrieblicher Datenverarbeitungsgeräte (z.B. Computer, Tablets) und Telekommunikationsgeräte nebst Zubehör.

Hinweis 1: Liegt eine Überlassung durch den Arbeitgeber vor, sind auch die vom Arbeitgeber getragenen laufenden Aufwendungen steuerfrei. Auf das Verhältnis der beruflichen zur privaten Nutzung kommt es nicht an.

Hinweis 2: Sofern der Arbeitgeber einen PC unentgeltlich oder verbilligt übereignet, kann dieser geldwerte Vorteil pauschal mit 25 % versteuert werden.

9. Fahrtkostenzuschüsse

Für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte kann der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen Zuschuss zahlen, wenn er die Zahlungen pauschal mit 15 % versteuert. Dabei darf der Arbeitgeber maximal den Betrag zahlen, den der Arbeitnehmer nach der Entfernungspauschale geltend machen könnte.

Beispiel: A fährt an fünf Tagen in der Woche mit seinem Pkw von seiner Wohnung zur 15 km entfernten Arbeitsstätte in München. Der Arbeitgeber kann A die Fahrtkosten mit maximal 4,50 EUR (15 km x 0,30 EUR) pro Fahrt ersetzen. Bei 20 Fahrten im Monat ergibt sich für den Arbeitgeber eine Gesamtbelastung von 105,19 EUR, die sich wie folgt zusammensetzt:

- Zuschuss an Arbeitnehmer: 20 x 4,50 EUR = 90,00 EUR
- Pauschale Lohnsteuer: 15 % von 90,00 EUR = 13,50 EUR
- Solidaritätszuschlag: 5,5 % von 13,50 EUR = 0,74 EUR
- Pauschale Kirchensteuer: 7 % (München) von 13,50 EUR = 0,95 EUR

10. Firmenwagen

Stellt die Firma einen Firmenwagen zur Verfügung und übernimmt sie auch die Kosten für die Privatfahrten, fallen Lohnsteuer und Sozialabgaben an.

Die Lohnsteuer für die Privatnutzung bemisst sich grundsätzlich aus 1 % des Bruttolistenpreises. Für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte erhöht sich der geldwerte Vorteil um 0,03 % pro Entfernungskilometer und Monat, für Fahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung um weitere 0,002 % pro Entfernungskilometer und Fahrt.

Letzteres gilt jedoch nur, wenn mehr als eine wöchentliche Familienheimfahrt durchgeführt wird.

Hat der Arbeitnehmer eine Garage zum Abstellen des Firmenwagens angemietet und ersetzt der Arbeitgeber die monatlich anfallende Miete, ist dieser Ersatz steuerfrei, wenn das Abstellen des Firmenwagens in der Garage ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers erfolgt.

Hinweis: Ob ein Firmenwagen wirklich vorteilhaft ist, sollte der Arbeitnehmer durch eine Vorteilsberechnung (Aufwandsersparnis versus Steuerbelastung) ermitteln. In dieser Berechnung kann gegebenenfalls auch eine Kostenbeteiligung zu den laufenden Kosten oder ein Zuschuss zu den Anschaffungskosten des Firmenwagens berücksichtigt werden.

11. Fortbildung

Berufliche Fort- und Weiterbildungsleistungen sind immer dann steuerfrei, wenn die Maßnahmen im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden. D. h.: Das Ziel der Weiterbildungsmaßnahme muss ganz klar lauten, die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Unternehmen zu erhöhen. Eine Weiterbildungsmaßnahme als Belohnung ist dagegen nicht steuerfrei.

12. Gesundheitsförderung

Arbeitgeber können bis zu 500 EUR im Jahr steuer- und abgabenfrei für innerbetriebliche oder externe Aktionen zur Gesundheitsförderung ausgeben oder dem Arbeitnehmer – zusätzlich zum regulären Arbeitslohn – Barzuschüsse zu eigenen Aktivitäten zahlen. Die Maßnahmen müssen hinsichtlich der Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a SGB V genügen. Die Leistungen müssen zusätzlich (keine Barlohnumwandlung) zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Beachte: Die Übernahme bzw. Zuschussung von Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine und Fitnessstudios ist nur in Ausnahmefällen begünstigt.

Wendet der Arbeitgeber mehr als 500 EUR im Jahr auf, unterliegt nur der übersteigende Betrag der Lohnsteuer und den Sozialabgaben.

13. Gutscheine

Gerade bei Tankkarten, Benzin- und Geschenkgutscheinen des Arbeitgebers legte die Verwaltung den Begriff Sachzuwendung bislang äußerst restriktiv aus. Die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs aus dem Jahr 2010 schafft hier jedoch praktikablere Lösungen. Folgende Entscheidungskriterien sind maßgebend:

- Ob Sachlohn vorliegt, entscheidet sich nach dem Rechtsgrund des Zuflusses. Demzufolge ist maßgeblich, welche Leistung der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber auf Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen beanspruchen kann.

- Kann der Arbeitnehmer nur die Sache selbst beanspruchen, liegen Sachbezüge vor. Es kommt somit nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer die Sache unmittelbar vom Arbeitgeber oder von einem Dritten auf Kosten des Arbeitgebers bezieht.

Beachte: Hat der Arbeitnehmer hingegen auch einen Anspruch darauf, dass ihm sein Arbeitgeber anstelle der Sache den Barlohn in Höhe des Werts der Sachbezüge ausbezahlt, liegen selbst dann keine Sachbezüge vor, wenn der Arbeitgeber schlussendlich die Sache zuwendet.

- Ob der bei einem Dritten einzulösende Gutschein auch einen anzurechnenden Betrag oder einen Höchstbetrag enthält, ist nach der neuen Rechtsprechung, die die Finanzverwaltung anwendet, irrelevant.

Beispiel: Arbeitgeber A gewährt seinem Angestellten B einen Gutschein über „30 Liter Diesel im Wert von höchstens 44 EUR“, der bei einer bestimmten Tankstelle einzulösen ist. A hat ermittelt, dass bei Hingabe des Gutscheins der Liter Diesel 1,45 EUR kostet.

Trotz Vermerk eines Höchstbetrags auf dem Gutschein liegt eine Sachzuwendung vor, sodass die 44-EUR-Freigrenze anwendbar ist.

14. Job-Tickets

Beim Job-Ticket kauft der Arbeitgeber die Monats- oder Jahreskarten bei den Verkehrsunternehmen und gibt sie seinen Mitarbeitern weiter. Erwirbt der Arbeitgeber die Karten zu einem Sondertarif und müssen die Arbeitnehmer lediglich den Kaufpreis bezahlen, stellt dies keinen geldwerten Vorteil dar.

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung des Job-Tickets selbst stellt hingegen Arbeitslohn dar, der mit 15 % pauschal versteuert werden kann.

Hinweis: Da es sich um einen Sachbezug handelt, ist eine Pauschalversteuerung aber erst dann notwendig, wenn der Vorteil die Freigrenze von 44 EUR übersteigt.

Gibt der Verkehrsbetrieb aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber das vom Arbeitgeber bezuschusste Job-Ticket als Jahreskarte aus, fließt der geldwerte Vorteil den Arbeitnehmern nach Auffassung der Verwaltung bereits mit Ausgabe der Fahrkarte insgesamt zu. Da keine Umlage auf die einzelnen Monate erfolgt, kommt die monatliche Sachbezugsfreigrenze von 44 EUR regelmäßig nicht zum Zuge.

Beispiel: A erhält im Januar 2014 für das ganze Jahr 2014 ein Job-Ticket in Form eines Bogens mit zwölf Monatsmarken. Der geldwerte Vorteil soll 300 EUR (= monatlich 25 EUR) betragen.

Auch wenn der Arbeitnehmer das Job-Ticket tatsächlich nur monatlich mit der jeweils gültigen Monatsmarke nutzen kann, ist dem Arbeitnehmer der geldwerte Vorteil in voller Höhe im Zeitpunkt der Aushändigung des Monatskarten-Bogens zugeflossen. Da in diesem Monat die 44-EUR-Freigrenze überschritten ist, ist der geldwerte Vorteil zu versteuern.

Um die 44-EUR-Freigrenze nutzen zu können, müsste der Arbeitgeber die Monatsmarken monatlich aushändigen. Da der geldwerte Vorteil von 25 EUR in diesem Fall nicht die 44-EUR-Freigrenze überschreiten würde, fiel keine Lohnsteuer an.

15. Kindergartenzuschüsse

Steuer- und sozialabgabenfrei sind zusätzliche Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung (einschl. Unterkunft und Verpflegung) und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern des Arbeitnehmers in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen.

Hinweis: Bei Barzuschüssen ist Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die entsprechende Verwendung nachweist. Der Arbeitgeber hat die Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.

16. Mahlzeiten

12.1 Kantinenessen

Die unentgeltliche oder verbilligte Abgabe des klassischen Kantinenessens stellt grundsätzlich einen geldwerten Vorteil dar, der steuer- und beitragspflichtig ist.

Die Bewertung richtet sich nach dem amtlichen Sachbezugswert, vermindert um Zuzahlungen des Arbeitnehmers.

Die Sachbezugswerte für Frühstück, Mittag- und Abendessen für das Jahr 2014 lauten:

- Frühstück: 49 EUR monatlich; 1,63 EUR je Mahlzeit,
- Mittag-/Abendessen: jeweils 90 EUR monatlich; jeweils 3,00 EUR je Mahlzeit.

Werden vom Arbeitgeber pro Mittagessen also mindestens 3,00 EUR einbehalten, entsteht kein geldwerter Vorteil.

12.2 Essensmarken/Restaurantschecks

Vorteile aus Essensgutscheinen, die beispielsweise in einem Lokal eingelöst werden können, sind statt mit ihrem Verrechnungswert mit dem Sachbezugswert zu bewerten, wenn

- tatsächlich eine Mahlzeit abgegeben wird,
- täglich nur eine Essensmarke eingelöst wird,
- Marken nur für tatsächliche Arbeitstage im Betrieb ausgegeben werden und
- der Wert der Essensmarke den Sachbezugswert um maximal 3,10 EUR übersteigt (für 2014 also höchstens 6,10 EUR beträgt).

Hinweis: Der Arbeitgeber muss die Einhaltung der Voraussetzungen kontrollieren und erforderliche Aufzeichnungen führen.

12.3 Mahlzeiten aus besonderem Anlass

Neben der Gewährung von arbeitstäglichen Mahlzeiten kann sich der Arbeitgeber auch an den Verpflegungskosten bei besonderen Anlässen beteiligen. Hier ist wie folgt zu unterscheiden:

Kein steuerpflichtiger Arbeitslohn liegt vor, wenn die Verpflegung im überwiegenden Arbeitgeberinteresse gestellt wird, z.B. bei üblichen Betriebsveranstaltungen (bis 110 EUR), bestimmten Arbeitsessen (bis 40 EUR) oder der Teilnahme an der Bewirtung von Geschäftsfreunden.

Hinweis: Darüber hinaus sind die unter dem Punkt „Aufmerksamkeiten“ gemachten Ausführungen zu beachten.

Teil- bzw. unentgeltliche Mahlzeiten anlässlich einer Auswärtstätigkeit, z.B. einer Dienstreise, gehören als Sachbezug zum Arbeitslohn. Bei deren Bewertung haben Arbeitgeber die Wahl zwischen zwei Alternativen:

12.3.1 Bewertung mit dem tatsächlichen Wert

Die Mahlzeiten können mit dem Marktpreis unter Berücksichtigung der steuerfreien Verpflegungspauschale und unter Berücksichtigung der Freigrenze von 44 EUR in Ansatz gebracht werden.

Beispiel: Arbeitnehmer A beginnt am 20.3.2012 um 13 Uhr eine Auswärtstätigkeit. Diese endet am 21.3.2014 um 15 Uhr. Er übernachtet in einem Hotel und legt folgende Hotelrechnung vor:

- Übernachtung 150,00 EUR
- Frühstück 15,00 EUR
- Summe 165,00 EUR

Nach der betrieblichen Vereinbarung wird die gesamte Hotelkostenrechnung inklusive Frühstück vom Arbeitgeber übernommen. Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Auszahlung einer Tagesgeldpauschale.

Das Frühstück in Höhe von 15 EUR bleibt steuerfrei, weil die Verpflegungspauschale gegengerechnet werden kann (20.3.2014: 12 EUR; 21.3.2014: 12 EUR).

12.3.2 Bewertung mit dem Sachbezugswert

Statt der Einzelbewertungsmethode können durch den Arbeitgeber veranlasste übliche Beköstigungen auch mit dem amtlichen Sachbezugswert angesetzt werden.

Als „übliche Beköstigungen“ gelten Mahlzeiten bis zu einem Bruttowert von 40 EUR. Werden an einem Auswärtstätigkeitstag mehrere Mahlzeiten an den Arbeitnehmer abgegeben, gilt die Wertgrenze von 40 EUR je Mahlzeit.

Von einer Arbeitgeberveranlassung wird ausgegangen, wenn die Aufwendungen vom Arbeitgeber dienst- oder arbeitsrechtlich ersetzt werden und die Rechnung auf den Arbeitgeber ausgestellt ist.

Hinweis: Die Versteuerung der Sachbezugswerte vereinfacht die Reisekostenabrechnungen. Hingegen lohnt der höhere Abrechnungsaufwand der tatsächlichen Kosten insbesondere für Mitarbeiter, deren monatliche Sachbezüge unter der Freigrenze von 44 EUR liegen oder die relativ selten unterwegs sind.

17. Nacht- und Feiertagszuschläge

Die steuer- und beitragsfreie Gewährung von Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschlägen setzt u.a. voraus, dass die Zuschläge

- für Arbeit in den gesetzlich festgelegten begünstigten Zeiten,
- für tatsächlich geleistete Arbeit und
- neben dem Grundlohn gezahlt werden.

Der Bundesfinanzhof hat klargestellt, dass der Anwendungsbereich der Vorschrift über den Wortlaut hinaus nicht auf überwiegend pauschale Zuschläge für andere Tätigkeiten, wie z.B. Gefahrenzuschläge, ausgedehnt werden kann.

18. Rabattpfreibetrag

Vor allem im Einzelhandel kommt dieses Extra zum Einsatz: das Überlassen von verbilligten oder unentgeltlichen Waren und Dienstleistungen. Steuerfrei können Sie diesen Rabattpfreibetrag bis zu einer Höhe von 1.080 Euro im Jahr gewähren, allerdings nur für solche Produkte und Dienstleistungen, mit denen Ihr Unternehmen handelt.

D. h.: Die Waren und Dienstleistungen müssen hauptsächlich für fremde Dritte bestimmt sein. (Z.B.: Eine Wohnungsüberlassung gehört dazu, wenn der Arbeitgeber ein Wohnungsunternehmen ist. Kantinenessen gehört nicht dazu, da dies in erster Linie den Angestellten zukommt.)

Die Zuwendungen werden mit 96 Prozent des üblichen Endpreises angesetzt, den Letztverbraucher im allgemeinen Geschäftsverkehr zahlen müssen. D. h.: Sie sind steuerfrei,

solange die Differenz zwischen dem vom Arbeitnehmer zu zahlenden Preis und dem um einen Abschlag von 4 Prozent geminderten Endpreis im allgemeinen Geschäftsverkehr den Freibetrag von 1.080 Euro im Jahr nicht übersteigt.

19. Reisekostenersatz

Vom Arbeitgeber erstattete Reisekosten sind steuer- und beitragsfrei, solange sie die als Werbungskosten abziehbaren Beträge nicht übersteigen.

Beispiel: A ist angestellter Versicherungsvertreter und nutzt seinen eigenen Pkw für Kundenbesuche. Der Arbeitgeber kann ihm die Fahrtkosten mit 0,30 EUR je gefahrenen Kilometer steuer- und sozialabgabenfrei ersetzen.

Demgegenüber können Beschäftigte im öffentlichen Dienst bis zu 0,35 EUR je Fahrkilometer steuerfrei erstattet bekommen, wenn sie mit ihrem privaten Pkw im Auftrag ihres Arbeitgebers unterwegs sind.

Hinweis: Arbeitgeber sind bei der steuerfreien Erstattung von pauschalen Kilometergeldern aus Haftungsgründen gut beraten, sich weiterhin an dem pauschalen Satz von 0,30 EUR zu orientieren. In der Arbeitnehmerveranlagung sollten vergleichbare Sachverhalte indes offengehalten werden.

Beim Verpflegungsmehraufwand kann der Arbeitgeber bis zu doppelt so hohe Pauschalen gewähren, wenn er die über die normalen Pauschalen hinausgehenden Beträge mit 25 % pauschal versteuert.

Daraus ergeben sich folgende Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen bei Inlandsreisen:

- Mindestens 8 Stunden abwesend sowie am An- und Abreisetag bei einer Reise mit Übernachtung: Steuerfrei ersetzbar 12 EUR
- Mindestens 24 Stunden abwesend: Steuerfrei ersetzbar 24 EUR

Für Auslandsreisen gelten spezielle pauschale Länder-Auslandstagegelder. Begrenzung auf 3 Monate: Die 3-Monats-Frist beginnt neu bei einer anderen Auswärtstätigkeit, kein Neubeginn bei Auswärtstätigkeit am gleichen Ort, mit gleichem Inhalt, in zeitlichem Zusammenhang. Unterbrechungen (auch Urlaub/Krankheit) von mindestens 4 Wochen bei einer Auswärtstätigkeit führen auch zum Neubeginn. Mitternachtsregelung: Bei Fahrten über Nacht ohne Übernachtung werden Zeiten nach 16 Uhr und vor 8 Uhr zusammengerechnet. Bei unentgeltlicher oder verbilligter Mahlzeitengestellung bis 60 Euro erfolgt die Bewertung mit den amtlichen Sachbezugswerten. Steht dem Arbeitnehmer eine Verpflegungspauschale zu, wird auf die Besteuerung des geldwerten Vorteils verzichtet. Im Gegenzug wird allerdings die Verpflegungspauschale gekürzt und zwar um 20 % für ein Frühstück (Inland = 4,80 Euro) und für ein Mittag- oder Abendessen um jeweils 40 % (Inland = 9,60 Euro).

20. Steuerberatung

Die pauschale Vereinbarung mit einem Steuerberater, wonach dieser sich verpflichtet, für alle Arbeitnehmer des Arbeitgebers, die es wünschen, die Steuererklärung kostenlos zu erstellen. Das pauschale Honorar wird vom Arbeitgeber an den Steuerberater gezahlt.

21. Trinkgelder

Trinkgelder sind für Kellner und Friseure wie ein zweites Einkommen. Sie sind steuerfrei, wenn Kunden sie freiwillig als Anerkennung für die erbrachte Leistung zahlen, der Arbeitnehmer hierauf also keinen Rechtsanspruch hat.

22. Umzugskosten

Zieht der Arbeitnehmer aus beruflichen Gründen um, kann ihm der Arbeitgeber die Umzugskosten steuerfrei erstatten. Steuerfrei erstattungsfähig sind alle tatsächlichen Umzugskosten. Allerdings muss der Arbeitgeber dann prüfen, inwieweit in den vom Arbeitnehmer vorgelegten Rechnungen steuerlich nicht abzugsfähige Kosten der privaten Lebensführung enthalten sind. Ohne weitere Prüfung kann der Arbeitgeber alternativ die Höchstsätze nach dem Bundesumzugskostenrecht als Umzugskosten erstatten. Dazu gehören z. B. die Kosten für neu angeschaffte Möbel oder Vermögensverluste.

23. Vermögensbeteiligungen

Erhält ein Arbeitnehmer im Rahmen eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses unentgeltlich oder verbilligt Sachbezüge in Form von Vermögensbeteiligungen (z. B. Aktien, GmbH-Anteile, stille Beteiligungen), so ist der Vorteil lohnsteuerfrei, soweit er insgesamt 360 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigt.

24. Vorsorgeuntersuchung

Vorsorgeuntersuchungen sind steuerfrei, wenn sie im überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden und der Personenkreis sowie der Turnus vom Arbeitgeber bestimmt werden.

25. Warengutscheine (unter anderem Benzingutscheine)

Für Warengutscheine gilt unter bestimmten Bedingungen die 44-Euro-Freigrenze für Sachbezüge. Strittig war lange Zeit, ob Sachlohn oder nicht steuerbefreiter Barlohn vorliegt, wenn auf dem Warengutschein auch ein Euro-Betrag ausgewiesen war. Hierzu hat der BFH in mehreren Urteilen entschieden, dass es darauf ankommt, welche Leistung der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber beanspruchen kann. Kann der Arbeitnehmer nur die Sache selbst beanspruchen, dann kommt die 44-Euro-Freigrenze für Sachbezüge zur Anwendung. Das ist nach dieser Rechtsprechung der Fall, wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer z. B. einen beim Buchhändler einlösbaren Gutschein über einen in Euro lautenden Höchstbetrag für den Bezug einer Sache aus dem Warensortiment überlässt. Überlässt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer alternativ einen bei einer Tankstelle einlösbaren Benzingutschein, erhält der Arbeitnehmer auch dann eine Sache, wenn er auf eigene Kosten tankt und sich gegen Vorlage der Tankquittung von seinem Arbeitgeber die Kosten erstatten lässt. Die Finanzverwaltung musste ihre frühere restriktive Haltung aufgeben und hat die Urteile inzwischen im Bundessteuerblatt veröffentlicht. Kann ein Warengutschein nur beim Arbeitgeber selbst eingelöst werden, indem der Arbeitnehmer Waren erhält, die der Arbeitgeber selbst herstellt/vertriebt, ist der >> Rabatffreibetrag anzuwenden.

26. Werkzeuggeld

Nutzt der Arbeitnehmer eigene Werkzeuge im Betrieb, kann der Arbeitgeber ihm die dadurch entstehenden Aufwendungen steuerfrei erstatten. Als Werkzeuge gelten Handwerkzeuge, die zur leichteren Handhabung, zur Herstellung und Bearbeitung von Gegenständen verwendet werden. Zur Orientierung: Laut Rechtsprechung liegen die Kosten von sogenannten Handwerkzeugen in der Regel unter 410 Euro.

27. Wohnung/Dienstwohnung

>> Rabatffreibetrag, >> Freigrenze für Sachbezüge

28. Zukunftssicherung

Ausgaben des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung der Arbeitnehmer, soweit der Arbeitgeber gesetzlich (Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung) dazu verpflichtet ist. Beiträge des Arbeitgebers (erstes Dienstverhältnis) an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds sowie für eine nach dem 31.12.2004 erteilte Zusage für eine Direktversicherung, soweit sie insgesamt im Kalenderjahr 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (2.856 Euro für alle Bundesländer, Erhöhung bei Versorgungszusagen nach dem 31.12.2004 um 1.800 Euro) nicht übersteigen und wenn kein Wahlrecht für die sogenannte Riester-Förderung ausgeübt wird. Leistungen eines Arbeitgebers an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen, wenn die Wahl zu einer zehnjährigen Verteilung der Betriebsausgaben getroffen wird.

29. Resümee

Die beispielhaft aufgeführten Arbeitgeberleistungen zeigen, dass es viele Möglichkeiten zur Optimierung von Lohnsteuer und Sozialabgaben gibt.

Dabei sollten die Leistungen grundsätzlich zusätzlich zum vereinbarten Lohn gezahlt werden. Die Umwandlung von arbeitsrechtlich geschuldetem Arbeitslohn führt nämlich in vielen Fällen, wie beispielsweise bei den Kindergartenzuschüssen, nicht zur Steuer- und Beitragsfreiheit.

Steuerpflichtige Arbeitgeberleistungen, die 2014 pauschal lohnversteuert werden können

Dargestellt sind hier die Möglichkeiten der Lohnsteuerpauschalierung, die es neben Minijobs, Aushilfen und kurzfristigen Beschäftigungen noch gibt. Der Arbeitgeber übernimmt die pauschale Lohnsteuer. Arbeitsrechtlich besteht auch (außer bei Sachzuwendungen) die Möglichkeit, dass die pauschale Lohnsteuer im Innenverhältnis auf den Arbeitnehmer abgewälzt wird. Die Abwälzung mindert allerdings nicht (mehr) die Bemessungsgrundlage für die Pauschalsteuer. Der Antrag auf Pauschalierung der Lohnsteuer zieht auch die Pauschalierung der Kirchensteuer nach sich (entsprechend den Kirchensteuermerkmalen auf den Lohnsteuerkarten). Der Solidaritätszuschlag beträgt stets 5,5 Prozent der pauschalen Lohnsteuer. Grundsätzlich (außer bei Sachzuwendungen) führt die Pauschalierung der Lohnsteuer zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

Betriebsveranstaltungen mit 25 Prozent:

Ab der dritten Betriebsveranstaltung im Jahr ist Schluss mit der Steuerfreiheit. Aber immerhin ist die pauschale Lohnversteuerung möglich. Sie gilt für unübliche Betriebsveranstaltungen (nicht steuerfrei), sofern die Voraussetzungen für die Anerkennung einer Betriebsveranstaltung (keine Bevorzugung bestimmter Arbeitnehmer-Gruppen) erfüllt sind oder die Freigrenze von 110 Euro überstiegen wird.

Direktversicherung mit 20 Prozent:

Die Pauschalversteuerung kommt für alle Altzusagen in Betracht. Das sind Versorgungszusagen, die vor dem 1.1.2005 erteilt worden sind. Erfüllt eine Altzusage die Voraussetzung für die neue Steuerfreiheit des § 3 Nr. 63 EStG, verzichtet der Arbeitnehmer aber auf deren Anwendung, dann kann die Pauschalierung weiterhin in Anspruch genommen werden. Für Zukunftssicherungsleistungen kommt die Pauschalierung dann in Betracht, wenn sie 1.752 Euro pro Jahr und Arbeitnehmer nicht übersteigt. Bei Gruppenversicherungsverträgen gilt ein Grenzbetrag von 2.148 Euro pro Kalenderjahr je Arbeitnehmer. Sofern in diesen Fällen der Durchschnittsbetrag für den einzelnen Arbeitnehmer 1.752 Euro nicht übersteigt, ist eine Pauschalierung sogar bis zu 2.148 Euro pro Arbeitnehmer und Jahr möglich.

Weitere Voraussetzungen für die pauschale Versteuerung mit 20 Prozent sind:

- Erstes Dienstverhältnis

- Der Arbeitnehmer kann dann kein Wahlrecht zur Riester-Förderung ausüben.
- Die Versicherung ist nicht auf den Erlebensfall vor dem 60. Lebensjahr abgeschlossen.
- Die Abtretung oder Beleihung eines unwiderruflichen Bezugsrechts ist ausgeschlossen.
- Eine vorzeitige Kündigung des Vertrags durch den Arbeitnehmer ist ausgeschlossen.

Erholungsbeihilfen mit 25 Prozent:

Steuerpflichtige Erholungsbeihilfen sind all jene, die nicht als steuerfreie Unterstützung zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers oder zur Abwehr drohender oder bereits eingetretener typischer Berufskrankheiten zu behandeln sind. Sie können pauschal mit 25 Prozent versteuert werden. Allerdings sind die Höchstgrenzen pro Kalenderjahr zu beachten: Sie betragen 156 Euro für den Arbeitnehmer, 104 Euro für dessen Ehegatten und 52 Euro für jedes Kind.

Wichtig: Die Zahlung des Arbeitgebers erfolgt im zeitlichen Zusammenhang mit der Erholungsmaßnahme – also bis zu drei Monate vor oder nach der Maßnahme – und wird für den Erholungszweck verwendet. Eine monatliche voraussetzungslose Auszahlung ist – wie jüngst das FG Niedersachsen entschied (BFH-Urteil vom 19.9.2012, VI R 55/11) – nicht begünstigt.

Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit 15 Prozent:

Für den Wert der unentgeltlichen oder teilentgeltlichen Überlassung eines PKWs oder den Fahrtkostenzuschuss für den Ersatz von Aufwendungen des Arbeitnehmers (keine Barlohnnumwandlung):

- bis zu 0,30 Euro je km einfache Entfernung. Zur Vereinfachung können monatlich 15 Arbeitstage unterstellt werden
- bei der Benutzung anderer eigener Verkehrsmittel als des PKWs höchstens 4.500 Euro im Kalenderjahr (Entfernungspauschale)
- bei behinderten Arbeitnehmern können die tatsächlichen Aufwendungen angesetzt werden

Kundenbindungsprogramme/Bonus mit 2,25 Prozent:

Vorweg: Die pauschale Versteuerung eines Bonus ist nur auf Antrag des Unternehmens möglich, das die Prämie gewährt (z. B. Fluggesellschaft). Dann kann das Unternehmen den steuerpflichtigen Teil der Prämie mit 2,25 Prozent pauschal versteuern. Steuerpflichtig ist die Prämie, wenn der Arbeitnehmer die auf einer Dienstreise erworbenen Bonuspunkte für private Zwecke verwendet. Bemessungsgrundlage ist der gesamte Wert der Prämie. Das pauschalierende Unternehmen muss den prämieneempfangenden Arbeitnehmer über die Steuerübernahme unterrichten.

Mahlzeiten mit 25 Prozent:

Können die Mitarbeiter täglich im Betrieb vergünstigt oder umsonst zu Mittag oder Abend essen, kann der Arbeitgeber die Zuschüsse pauschal mit 25 Prozent versteuern. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber einem anderen Unternehmen Barzuschüsse gewährt. Voraussetzung ist allerdings, dass die Mahlzeiten kein Bestandteil des Lohns sind.

Pensionskasse mit 20 Prozent:

Für Zuwendungen des Arbeitgebers an eine nicht kapitalgedeckte Pensionskasse bei Versorgungszusage vor 2005; betragsmäßige Begrenzungen wie bei >> Direktversicherung mit 20 Prozent.

Personalcomputer mit 25 Prozent:

Wenn der Arbeitgeber seinen Angestellten verbilligt oder unentgeltlich einen PC, Zubehör oder einen Internetzugang zuwendet, kann er diese Leistung pauschal mit 25 Prozent versteuern. Dies trifft aber nur für Leistungen zu, die zusätzlich zum Lohn gewährt werden, wenn also keine Barlohnnumwandlung besteht.

Sachzuwendungen mit 30 Prozent:

Zusätzliche betrieblich veranlasste Zuwendungen, die nicht in Geld bestehen und die pro Jahr, Zuwendung und Empfänger 10.000 Euro nicht übersteigen. Die Empfänger sind durch den Arbeitgeber über die Pauschalierung zu informieren. Das Wahlrecht zur Pauschalierung kann der

Arbeitgeber innerhalb eines Wirtschaftsjahres nur einheitlich für alle Zuwendungen (außen vor bleiben steuerfreie) ausüben. Die Pauschalierung von Sachzuwendungen bietet Arbeitgebern bei der Ausgestaltung von Vergütungssystemen die Möglichkeit, Arbeitnehmern als zusätzliche Vergütung für besondere Leistungen z. B. eine Urlaubsreise zu spendieren. Die Reisekosten sind für den Arbeitgeber Betriebsausgaben, sodass die Ersparnis für Arbeitnehmer und Arbeitgeber beachtlich sein kann.

Unfallversicherung mit 20 Prozent:

Schließt der Arbeitgeber Gruppenunfallversicherungen ab, bei denen mehrere Arbeitnehmer in einem Unfallversicherungsvertrag versichert sind und bei denen die Ausübung der Rechte nicht ausschließlich dem Arbeitgeber zustehen, kann er die Aufwendungen dafür mit 20 Prozent pauschal versteuern. Pro begünstigten Arbeitnehmer darf die Prämie allerdings nicht höher als durchschnittlich 62 Euro pro Jahr sein. Zur Berechnung des Prämienanteils pro Arbeitnehmer wird die Versicherungssteuer von der Gesamtprämie abgezogen.

Verpflegungsmehraufwendungen mit 25 Prozent:

Grundsätzlich sind Vergütungen von Verpflegungsmehraufwendungen anlässlich von beruflich veranlasster Auswärtstätigkeit (nicht aber bei doppelter Haushaltsführung) steuerfrei. Werden die steuerfreien Pauschalen des § 4 Abs. 5 Nr. 5 EStG jedoch überschritten, kann pauschal versteuert werden. Die Pauschalierung ist begrenzt auf die Höhe der Pauschbeträge. D. h. über die steuerfrei bleibenden Beträge hinaus können maximal 6, 12 bzw. 24 Euro pauschal versteuert werden. Außerdem können Mahlzeiten, die bei Auswärtstätigkeit gestellt werden und die mit dem Sachbezugswert zu bewerten sind, ab 2014 pauschal besteuert werden.