

Zuwendungen des Arbeitgebers

Da bleibt mehr übrig



Alternative zur üblichen Gehaltserhöhung: Zahlreiche Zusatzleistungen für Mitarbeiter sind steuerbegünstigt. So bleibt mehr Netto vom Brutto.

Wenn der Arbeitgeber eine Gehaltserhöhung gewährt, bleibt davon beim Mitarbeiter oft nicht viel übrig. Ein Beispiel zeigt, wie viel für Steuern draufgehen kann: Das Unternehmen will einem Mitarbeiter 100 Euro mehr gewähren. Aufgrund des Arbeitgeberanteils zu den Sozialabgaben von ca. 20 Prozent muss es zunächst 120 Euro aufbringen. Dem Arbeitnehmer bleiben aber steuerbereinigt nur zwischen 50 und 75 Euro. Dieses Problem kann man umgehen, wenn man statt einer Gehaltserhöhung Zusatzleistungen anbietet. Denn dafür fallen beim Arbeitnehmer nur reduzierte oder sogar überhaupt keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge an. Solche Zusatzleistungen sind deshalb ein beliebtes Mittel, um Leistungsanreize zu schaffen oder die Betriebstreue zu belohnen.

Die meisten steuerfreien Zuwendungen müssen – wie der Begriff „Zusatzleistungen“ bereits nahelegt – zusätzlich zum geschuldeten Lohn geleistet werden. Wenn die Zuwendungen dagegen auf den Lohn angerechnet oder im Zuge einer Entgeltumwandlung gewährt werden, entfällt die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit. Das bedeutet in der Praxis, dass die Zusatzleistungen nur bei Neueinstellungen oder freiwilligen Gehaltserhöhungen erfolgen können. Keine Rolle spielt nach Auffassung der Finanzverwaltung, ob der Arbeitnehmer durch arbeitsvertragliche oder dienstvertragliche Regelungen einen Anspruch auf die zweckbestimmte Leistung hat.

Folgende weitere Voraussetzungen sind zu beachten:

- Die Umwandlung von Arbeitslohn in steuerfreie oder steuerbegünstigte Zuwendungen bzw. die Gewährung von Zusatzleistungen ohne Entgeltumwandlung muss vereinbart werden, bevor der erhöhte Lohn ausbezahlt bzw. die Zusatzleistung gewährt wird.
- Zusatzleistungen sollten für die Betriebsprüfung dokumentiert und die Belege aufbewahrt werden.
- Barauszahlungen dürfen nicht vorgenommen werden.
- Dem Arbeitnehmer darf auch kein Wahlrecht auf eine Barauszahlung eingeräumt werden.
- Zusatzleistungen sind grundsätzlich auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (Minijobs bis 450 Euro pro Monat) möglich.
- Dem Arbeitgeber dürfen verschiedene zweckgebundene Leistungen zur Auswahl angeboten werden.
Beispiel: Der Arbeitnehmer kann wählen zwischen Kindergarten- und Fahrtkostenzuschuss.

Steuer- und sozialversicherungsfreie Zuwendungen

Folgende Zuwendungen können steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden:

Betriebsfremde Sachzuwendungen: Hierbei handelt es sich um Aufmerksamkeiten und Gelegenheitsgeschenke (z. B. Blumen, Pralinen), die bis 60 Euro pro Anlass und Arbeitnehmer steuerfrei sind, sowie um Sachzuwendungen für bis zu 44 Euro pro Arbeitnehmer und Monat (z. B. Job-Tickets, Waren- oder Benzingutscheine). Wird die Freigrenze überschritten, ist der gesamte Sachbezug steuerpflichtig. Wenn die Zuwendung aus steuerlichen Gründen bewertet werden muss, wird der geldwerte Vorteil von Sachbezügen mit 96 Prozent des Endpreises angesetzt.

Betriebseigene Sachzuwendungen: Wenn ein Unternehmen firmeneigene Produkte oder Dienstleistungen an die Mitarbeiter verschenkt oder darauf Belegschaftsrabatte gewährt, sind diese Zuwendungen sogar bis zu einem Freibetrag von 1 080 Euro jährlich von der Steuer und von Sozialversicherungsbeiträgen befreit. Als Wert der Waren bzw. Dienstleistungen werden dabei ebenfalls lediglich 96 Prozent des ortsüblichen Brutto-Endpreises angenommen. Betriebseigene Sachzuwendungen müssen zwingend zusätzlich zum Lohn gezahlt werden, um die gewünschte steuerliche Folge zu erzielen. Bei der Überschreitung des Freibetrages wird nur der Mehrbetrag versteuert.

Beispiel: Ein Möbelgeschäft überlässt dem Arbeitnehmer eine Einbauküche für 15 000 Euro, die im Laden 17 000 Euro kostet. Die Berechnung lautet dann wie folgt: Der maßgebliche Endpreis beträgt 16 320 Euro (96 Prozent von 17 000 Euro), von dem die Zahlung des Arbeitnehmers in Höhe von 15 000 abziehen ist. Es ergibt sich also ein geldwerter Vorteil von 1 320 Euro. Davon wird wiederum der Freibetrag von 1 080 Euro abgezogen. Es verbleibt schließlich unter dem Strich ein Betrag von 240 Euro, für den Steuern und Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden müssen.

Kindergartenzuschuss: Zuschüsse für die Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern, die zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn ausbezahlt werden, sind steuer- und sozialversicherungsfrei.

Überlassung von Geräten und Programmen: Der Arbeitgeber kann den Mitarbeitern auch betriebliche Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte sowie entsprechendes Zubehör zur privaten Nutzung überlassen. Die dadurch erlangten Vorteile sind für den Arbeitnehmer steuerfrei. Dies gilt auch für die private

Nutzung von System- und Anwendungsprogrammen, die der Arbeitgeber in seinem Betrieb einsetzt, sowie für die Dienstleistungen, die mit diesen Geräten oder Programmen erbracht werden. Die Zuwendung muss zusätzlich zum geschuldeten Lohn erfolgen. Ein Beispiel ist ein betriebliches Handy, das in einem gewissen Umfang auch privat genutzt werden darf.

Essensmarken: Zahlreiche Arbeitgeber gewähren ihren Mitarbeitern Essensmarken. Diese Zuwendung ist – bei richtiger Gestaltung – bis zu einer Höhe von 558 Euro pro Jahr steuerfrei.

Betriebsveranstaltungen: Auch bei Zuwendungen, die der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern im Zuge von Veranstaltungen (z. B. Weihnachtsfeier, Betriebsausflug) gewährt, sind Grenzen zu beachten. Für höchstens zwei Veranstaltungen pro Jahr bleiben diese Zuwendungen steuer- und sozialversicherungsfrei, wobei diese Freibeträge zu beachten sind:

- Gesamtkosten bis zu 110 Euro je Arbeitnehmer und Veranstaltung sowie
- Geschenke anlässlich der Veranstaltung im Wert von bis zu 60 Euro.

Betriebliche Gesundheitsförderung: Pro Jahr und Mitarbeiter gibt es für die betriebliche Gesundheitsförderung einen Freibetrag von 500 Euro. Die Förderung muss zusätzlich zum Lohn erfolgen. Zu beachten ist, dass die Maßnahme förderungsfähig ist und dies dokumentiert wird.

Weitere Vergünstigungen: Eine Reihe weiterer Zuwendungen, ist von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen befreit, wenn sie korrekt ausgestaltet werden. Einige Beispiele:

- Zuschüsse für die Weiterbildung
- Kosten für Massagen von Mitarbeitern, die viel Bildschirmarbeit zu leisten haben
- Erstattung von Umzugskosten
- Überlassung von Berufskleidung
- Kosten für Verpflegungsmehraufwand bei Reisen oder doppelter Haushaltsführung
- Übernachtungskosten bei Auswärtstätigkeiten

Pauschal zu versteuernde Zuwendungen

Neben den steuer- und sozialversicherungsfreien Zuwendungen kommen auch solche in Betracht, die einer begünstigten pauschalen Besteuerung von 30 Prozent unterliegen. Dafür kommen beispielsweise die folgenden Leistungen in Frage:

Betriebsfremde Sachzuwendungen über 44 Euro: Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern freiwillige Sachzuwendungen bis 10 000 Euro gewähren, beispielsweise in Form von Sachgeschenken, Reisen, Einladungen zu kulturellen oder sportlichen Veranstaltungen mit oder ohne Verpflegung (z. B. VIP-Logen).

Fahrtkostenzuschuss: Zuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, die zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn ausbezahlt werden, dürfen bis zu dem Betrag, der als Werbungskosten abzugsfähig wäre, pauschal mit 15 Prozent Lohnsteuer (plus Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag) versteuert und im Übrigen sogar sozialversicherungsfrei ausbezahlt werden. Das sind 0,30 Euro je Entfernungskilometer (einfache Strecke zum Arbeitsort).

(Elektro-)Fahrräder: Aus ökologischen Gründen und um die Fitness der Mitarbeiter zu fördern, überlassen Unternehmen immer häufiger Fahrräder oder E-Bikes (Geschwindigkeit bis 25 Kilometer pro Stunde) an ihre Arbeitnehmer. Die Diensträder werden dabei steuerlich weitestgehend wie Dienstautos behandelt und die private Nutzung mit der Ein-Prozent-Regelung besteuert. Das bedeutet: Der geldwerte Vorteil aus der privaten Radnutzung wird monatlich pauschal mit einem Prozent des Bruttolistenpreises des Herstellers bewertet.

Es gibt also eine Vielzahl von möglichen Zuwendungen, für die keine oder nur reduzierte Steuern und Sozialversicherungsbeiträge anfallen. Mit dieser großen Palette eröffnet der Gesetzgeber den Unternehmen viele individuelle Möglichkeiten, Leistungsanreize zu schaffen oder eine lange Betriebstreue zu belohnen. Diese steuerliche Vergütungsoptimierung, bei der den Arbeitnehmern mehr Netto vom Brutto bleibt, sollte deshalb in der Praxis noch stärker genutzt werden.

Autor:<p>Prof. Dr. Rolf Otto Seeling ist Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie für Handels- und Gesellschaftsrecht sowie Partner der Kanzlei Thorwart in Nürnbürg. Zudem lehrt er Wirtschaftsrecht an der FOM Hochschule für Oekonomie & Management in Nürnbürg.</p>

<p>Beatrice Sünnwoldt ist Rechtsanwültin und Partnerin der Kanzlei Thorwart in Gera (www.thorwart.de).</p>

WiM - Wirtschaft in Mittelfranken, Ausgabe 10/2018, Seite 18