

Katalog der steuer- und sozialversicherungsfreien bzw. -ermäßigten

Zuwendungen an Arbeitnehmer

(Stand: 7.1.2010)

Vorwort

Der Gesetzgeber hat nicht viele Möglichkeiten gelassen, Arbeitnehmern steuer- und sozialversicherungsfreie Zuwendungen zukommen zu lassen. Gerade deshalb lohnt es sich, über deren Gewährung nachzudenken.

Neben schon bekannteren Zuwendungen wie beispielsweise der Gewährung von Verpflegungskostenerstattungen bei Dienstreisen oder Zuschläge für Feiertags-, Nacht- und Sonntagsarbeit gibt es auch einige weniger bekannte Möglichkeiten.

Wenn anlässlich einer Gehaltserhöhung steuer- und sozialversicherungsfreie Zuwendungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden, so profitieren beide davon.

Der Arbeitnehmer erhält zusätzlich einen Betrag brutto wie netto ausbezahlt und dadurch mehr in seiner Lohntüte.

Der Arbeitgeber erspart sich seinen Anteil an den Sozialversicherungsbeiträgen und senkt damit seine Lohnnebenkosten.

Voraussetzung für viele Zuwendungen ist aber, dass diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird. Eine bloße Umwandlung des Gehaltes kommt daher nicht in Frage. Vielmehr kann lediglich bei einer Neueinstellung bzw. bei einer freiwilligen Gehaltserhöhung von diesem Angebot Gebrauch gemacht werden.

Nachstehend werden beispielhaft einige Zuwendungen erläutert. Durch diese Erläuterungen kann jedoch eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzt werden! Bitte sprechen Sie uns an (info@jacob-halle.de).

Zuschüsse für die Unterbringung von Kindern

Muss der Arbeitnehmer seine nicht schulpflichtigen Kinder in einem Kindergarten oder durch eine Tagesmutter betreuen lassen, so kann der Arbeitgeber diese Kosten ebenfalls steuer- und sozialversicherungsfrei erstatten.

Anmietung eines Parkplatzes für den Arbeitnehmer

Muss der Arbeitnehmer seinen Pkw für die Fahrten zur Arbeit nutzen, gibt es oftmals Schwierigkeiten bei der Parkplatzsuche. Der Arbeitgeber hat hier die Möglichkeit, auf seinen Namen einen Parkplatz anzumieten und hierfür die Kosten zu übernehmen.

Diese Regelung ist nach Möglichkeit zu bevorzugen, da der bloße Ersatz von Parkgebühren beim Arbeitnehmer zu steuer- und damit sozialversicherungspflichtigem Arbeitslohn führt.

Gewährung eines zinslosen Darlehens bis zu 2.600 €

Verfügt der Arbeitgeber über die entsprechenden Möglichkeiten, kann er bei Bedarf ein steuer- und sozialversicherungsfreies Darlehen bis zu 2.600 € ohne Sicherheiten gewähren. Der Arbeitnehmer spart sich Zinsen, die er an Banken o.ä. zahlen müsste und kann das Darlehen beispielsweise zur Tilgung eines Kredites oder zur Einzahlung auf einen Bausparvertrag nutzen.

Ebenso besteht die Möglichkeit, ein zinsverbilligtes Darlehen zu gewähren. Voraussetzung für die Steuer- und SV-Freiheit ist hier allerdings ein Zinssatz von mindestens 5 %.

Steuerfreie Zuwendungen durch Essenmarken

In Verbindung mit der Ausgabe von Essenmarken können Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfreie Zuwendungen erhalten, wenn der Wert der Essenmarken höher ist als der steuerlich anzusetzende Sachbezugswert (2010 = 2,80 €/Mahlzeit).

Essenmarken dürfen aber nur mit dem Sachbezug angesetzt werden, wenn deren Wert höchstens 3,10 € über dem Sachbezugswert liegt. Für Abwesenheitstage dürfen keine Essenmarken ausgegeben werden. Stellt man monatlich von vornherein nur 15 Essenmarken zur Verfügung, so entfällt eine weitergehende Nachweisführung.

Beispiel:

Wert der Essenmarke	Sachbezugswert	steuer- und sv-pflichtig
2,80 €	2,80 €	2,80 €
5,83 €	2,80 €	2,80 €
7,50 €	2,80 €	7,50 €

Alternativ besteht die Möglichkeit, den Wert der Essenmarken pauschal mit 25 % der Lohnsteuer zu unterwerfen; hier entfällt dann zumindest die Sozialversicherung.

Steuerfreie Überlassung von Waren und Dienstleistungen bis zu 1.080 €/Jahr

Hierbei sind nur Waren und Dienstleistungen begünstigt, die der Arbeitgeber überwiegend für seine Kunden herstellt oder vertreibt. Beispielsweise kann der Inhaber eines Elektrogeschäfts seinem Arbeitnehmer zu Weihnachten Elektrogeräte im Wert bis zu 1.080 € zuwenden. Zur Berechnung des Vorteils wird der um 4 % ermäßigte Ladenpreis angesetzt. Voraussetzung ist natürlich, dass es sich um eine zusätzliche Leistung handelt; eine Gehaltsumwandlung in „Naturalien“ ist ausgeschlossen.

Überlassung von Warengutscheinen bis 44 €/Monat

Ein beliebtes Mittel, um die Freigrenze für die steuerfreie Zuwendung von Sachgeschenken auszuschöpfen, sind Warengutscheine eines Dritten, die dem Arbeitnehmer überlassen werden. Dabei ist zu beachten:

Der Gutschein muss auf eine ganz konkret bezeichnete Sache ausgestellt sein und darf keine betragsmäßigen €-Angaben enthalten. Am Beispiel erklärt, bedeutet dies:

Der Arbeitgeber überlässt dem Arbeitnehmer einen Gutschein mit folgendem Inhalt: „Gutschein über Super-Benzin im Wert von 40 €, einzulösen bei der XY-Tankstelle“.

Diese Formulierung ist schädlich; hier wird eine Barlohnzahlung unterstellt mit der Folge Steuer- und Sozialversicherungspflicht.

Die Voraussetzungen für die Freigrenze sind erfüllt, wenn die Formulierung wie folgt lautet:

„Gutschein über 20 Liter Super-Benzin, einzulösen bei der XY-Tankstelle“

Zuschläge für Feiertags-, Nacht- oder Sonntagsarbeit

Für tatsächlich geleistete Arbeit an Feiertagen, Sonntagen oder in der Nacht kann der Arbeitgeber steuer- und damit auch sozialversicherungsfrei Zuschläge zahlen, die folgende Prozentsätze des Grundlohnes nicht übersteigen dürfen:

- | | |
|---|-------|
| - für Nachtarbeit | 25 % |
| - für Nachtarbeit von 0 – 4 Uhr | 40 % |
| - für Sonntagsarbeit | 50 % |
| - für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen | 125 % |
| - für Arbeit an Silvester (ab 14 Uhr) | 125 % |
| - für Arbeit an Heiligabend (ab 14 Uhr) | 150 % |
| - für Arbeit an den Weihnachtsfeiertagen und 1. Mai | 150 % |

Der Grundlohn ist auf 50,- € je Stunde beschränkt.

Aufmerksamkeiten

Aufmerksamkeiten sind Sachleistungen des Arbeitgebers, die auch im normalen gesellschaftlichen Verkehr üblich sind. Nicht zum Arbeitslohn gehören solche Leistungen, wenn ein Betrag von 40 € - inklusive Umsatzsteuer - nicht überschritten wird.

Zu den Aufmerksamkeiten zählen beispielsweise Blumen, Genussmittel, Bücher o.ä., die dem Arbeitnehmer aus Anlass eines persönlichen Ereignisses zugewendet werden. Geldbeträge gehören nicht dazu!

Ebenso zählt beispielsweise die Gestellung von Speisen und Getränken auf Grund eines aussergewöhnlichen Arbeitseinsatzes dazu.

Zu beachten ist aber, dass bei einem Gutschein als Geschenk dieselben Anforderungen gestellt werden, wie bei Warengutscheinen mit 44 €-Freigrenze!

Betriebsveranstaltungen

Begünstigt sind höchstens zwei eintägige Betriebsveranstaltungen ohne Übernachtung pro Jahr. Die Gesamtkosten der Veranstaltung dürfen (einschließlich Umsatzsteuer) 110 € pro Arbeitnehmer nicht übersteigen. Dies gilt auch dann, wenn der Partner des Arbeitnehmers an der Veranstaltung teilnimmt.

Ist die Grenze überschritten, bleibt noch die Möglichkeit der pauschalen Versteuerung mit 25 %, um wenigstens die Sozialversicherung zu sparen. Ausserdem erübrigt sich damit die Berechnung für die einzelnen Arbeitnehmer.

Gestellung von Telekommunikationsgeräten und Computern

Steuer- und sozialversicherungsfrei sind die Vorteile aus der privaten Nutzung von Telekommunikationsgeräten und Computern. Voraussetzung ist hier, dass die Geräte Betriebsbedarf sind und eine entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer, z. B. über eine Rufbereitschaft und die Höhe der monatlichen Kosten getroffen wird. Hierbei verbleiben die Geräte im Eigentum des Arbeitgebers, auch wenn sie im beispielsweise im Haushalt des Arbeitnehmers stehen.

Alternativ ist es möglich, seinen Arbeitnehmern Computer und Zubehör mit einem Pauschalsteuersatz von 25 % zuzuwenden beispielsweise als „Weihnachtsgeldersatz“. Hier ist dann der Arbeitnehmer Eigentümer. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer sparen hier also wenigstens die Sozialversicherungsbeiträge.

Erholungsbeihilfen

können mit 25 % pauschale Lohnsteuer anstelle von Urlaubsgeld gezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer die Erklärung abgibt, die Beihilfe für Erholungszwecke zu verwenden. Möglich sind je Arbeitnehmer und Jahr 156 € zuzüglich 104 € für dessen Ehegatten und 52 € für jedes Kind.

Betriebliche Altersversorgung

Seit dem 1.1.2006 sind Beiträge des Arbeitgebers für eine Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze/West steuerfrei – 2010 also bis 2.640 €.

Voraussetzung für die Anwendung der neuen Steuerbefreiungsvorschrift auf Beitragsleistungen ist, dass

- ◇ sie im ersten Dienstverhältnis gewährt werden.
- ◇ die Versorgungsleistungen in Form einer lebenslangen Rente oder eines Auszahlungsplans mit Restverrentung festgelegt sind.
- ◇ der Arbeitnehmer bei Beiträgen zu einer "alten", bereits vor dem 1.1.2005 vereinbarten Direktversicherung nicht auf die neue Steuerbefreiung zugunsten der Fortführung der bisherigen Pauschalbesteuerung verzichtet hat.

Für Verträge, die ab 1.1.2005 abgeschlossen werden (Neuzusage), erhöht sich der steuerfreie Jahreshöchstbetrag zusätzlich um 1.800 EUR. Diese zusätzliche Steuerbefreiung kann allerdings nur dann in Anspruch genommen werden, wenn für den Arbeitnehmer im selben Jahr keine Beiträge für Altzusagen nach der insoweit weiter geltenden Pauschalierungsvorschrift des [§ 40b EStG](#) mit 20 % pauschal versteuert werden.

Die Zukunftssicherung ist besonders von Vorteil, wenn Ihr Arbeitnehmer ohnehin für seine Rentenzeit eine Absicherung schaffen möchte.

Job-Tickets & Fahrtkostenzuschuss

Zuschüsse des Arbeitgebers zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte **mit öffentlichen** Verkehrsmitteln oder bei Benutzung des eigenen Pkw waren nur bis 2003 steuerfrei. Diese Steuervergünstigung ist ab 1.1.2004 **weggefallen**, derartige Vorteile sind demnach in vollem Umfang **steuerpflichtig**.

Der Arbeitgeber kann allerdings die Lohnsteuer mit **15 % pauschal** erheben. Die Pauschalierungsvorschrift für Arbeitgeberleistungen bei Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte gilt somit gleichermaßen für Benutzung des eigenen Pkw oder Firmenwagens (Entfernungspauschale 0,30€/km) und auf geldwerte Vorteile und Geldleistungen im Zusammenhang mit öffentlichen Verkehrsmitteln.

Erstattung von Buß- und Verwarnungsgeldern

Der BFH hat in einer Entscheidung klargestellt, dass kein lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn vorliegen muss, wenn ein Arbeitgeber aus eigenbetrieblichem Interesse Verwarnungsgelder erstattet. Hiermit wird von der bisherigen höchstrichterlichen Rechtsprechung abgewichen, nach der jegliche Erstattung von Geldsanktionen durch den Arbeitgeber als lohnsteuerpflichtig angesehen wurde.

Empfehlung: Das Urteil zeigt, dass die Übernahme von Verwarnungsgeldern oder Geldstrafen durch den Arbeitgeber steuerlich zu überlegen ist. Will das Finanzamt bei einer solchen Übernahme eine Besteuerung auf Seiten der Arbeitnehmer vornehmen, sollte grundsätzlich Einspruch eingelegt werden. Immer, wenn die Übernahme der Zahlung von Verwarnungsgeldern und anderen Geldsanktionen im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gelegen hat, bestehen gute Erfolgsaussichten.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn können Arbeitgeber bis zu 500 EUR je Arbeitnehmer und Jahr für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung i. S. von § 20a Abs. 1 i. V. mit § 20 Abs. 1 Satz 3 SGB V steuerfrei aufwenden. Förderfähige Gesundheitsmaßnahmen sind jene, die im Leitfaden Prävention der Spitzenverbände der Krankenkassen enthalten sind, u.a. Kurse zur gesunden Ernährung, Rückengymnastik, Suchtprävention, Stressbewältigung etc. Nicht steuerfrei sind Zuschüsse des Arbeitgebers für Beiträge zu Sportvereinen oder Fitness-Studios. Steuerfrei sind auch Barleistungen an den Arbeitnehmer. Voraussetzung ist jeweils, dass die Leistungen vom Arbeitgeber zusätzlich erbracht werden und keine Umwandlung von Arbeitsentgelt darstellen.