

Motivierende Alternativen zum Barlohn

Zuwendungen an Mitarbeiter steuer- und sozialversicherungsoptimal gestalten

von Steuer- und Rentenberater Alexander Ficht, Dreieich

Eine klassische Lohnerhöhung um ein paar Prozent fördert heutzutage kaum noch die Motivation eines Mitarbeiters. Zuviel „fressen“ Inflation und staatliche Abgaben davon auf. Gefragt sind daher steuer- und sozialversicherungsoptimierte Alternativen, die im besten Fall „brutto gleich netto“ beim Mitarbeiter ankommen.

**Alternativen
zur klassischen
Lohnerhöhung**

Die wichtigsten Vergütungsalternativen von A bis Z

Auch wenn in den letzten Jahren viele Steuervergünstigungen abgebaut wurden, bestehen immer noch eine ganze Reihe attraktiver Vergütungsalternativen. Die wichtigsten stellen wir Ihnen nachfolgend vor – von A bis Z. Zwei grundsätzliche Anmerkungen vorweg:

- Steuer- und abgabenoptimierte Lohnbestandteile können Sie auch geringfügig beschäftigten Mitarbeitern zuwenden.
- In den meisten Fällen müssen Sie die Leistungen zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn erbringen. Eine Umwandlung von Arbeitslohn in steuerfreie Leistungen scheidet in nahezu allen Fällen aus. Eine Ausnahme bildet die betriebliche Altersvorsorge.

1. Aufmerksamkeiten

Aufmerksamkeiten sind Sachleistungen des Arbeitgebers, die im gesellschaftlichen Verkehr üblicherweise ausgetauscht werden und zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung der Mitarbeiter führen. Als Aufmerksamkeiten gelten Blumen, Getränke, Genussmittel, ein Buch oder Tonträger, die dem Mitarbeiter oder seinen Angehörigen aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses zugewendet werden. Die Aufmerksamkeiten sind steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn deren Wert jeweils die 40-Euro-Freigrenze nicht überschreitet. Bereits das geringfügige Überschreiten führt zur Besteuerung und Abgabepflicht des Gesamtbetrags.

**Blumen, Getränke
und vieles mehr**

Wichtig: Von den Aufmerksamkeiten sind die Sachbezüge zu unterscheiden. Das sind sonstige Leistungen des Arbeitgebers, die dieser freiwillig oder zusätzlich zum Barlohn erbringt. Wird eine Sache übereignet, liegt ein unmittelbarer Sachbezug vor (zum Beispiel Übereignung eines ausgemusterten PC). Bei einer Nutzungsüberlassung (zum Beispiel eines Dienstwagens) liegt ein mittelbarer Sachbezug vor.

Für Sachbezüge ...

Die Freibgrenze für Sachbezüge beträgt 44 Euro im Monat. Sie gilt nur für Sachbezüge, die mit dem ortsüblichen Endpreis am Abgabeort bewertet werden. Für Sachbezüge, die nach anderen Maßstäben bewertet werden, ist die Freibgrenze nicht anwendbar.

**... gilt 44-Euro-
Freigrenze**

Beträgt der Wert der gesamten in einem Kalendermonat gewährten Sachzuwendungen – nach Abzug von Zuzahlungen des Mitarbeiters – nicht mehr als 44 Euro, bleiben die Zuwendungen Lohnsteuer- und sozialabgabenfrei. Übersteigt die Summe der Sachbezüge im Monat 44 Euro, liegt in vollem Umfang steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Bei der Lohnversteuerung haben Sie drei Möglichkeiten:

Vorteile für Sie und Ihren Mitarbeiter

■ **Individuelle Lohnversteuerung:** Die individuelle Lohnversteuerung erfolgt auf Basis der persönlichen Besteuerungsgrundlagen des Mitarbeiters. Hierbei trägt der Mitarbeiter die Lohnsteuer voll. Sie und der Mitarbeiter tragen die Sozialabgaben je zur Hälfte.

■ **Pauschalversteuerung mit festen Steuersätzen:** Soweit eine Pauschalversteuerung mit festen Steuersätzen gemäß § 40 Absatz 2 Einkommensteuergesetz (EStG) durchgeführt werden kann, zum Beispiel bei der kostenlosen/verbilligten Überlassung von Mahlzeiten oder Computern mit einem Steuersatz von 25 Prozent, ist dies für Sie und Ihren Mitarbeiter vorteilhaft: Sie müssen zwar zusätzliche Steuerabzugsbeträge tragen, sparen sich jedoch die Beiträge zur Sozialversicherung. Auch der Mitarbeiter profitiert von der Pauschalversteuerung, weil er weder mit Steuerabzugsbeträgen noch Sozialabgaben belastet wird.

■ **Pauschalversteuerung mit variablen Steuersätzen:** Ist keine Pauschalversteuerung gemäß § 40 Absatz 2 EStG möglich, können Sie von der Pauschalversteuerung mit variablen Steuersätzen gemäß § 40 Absatz 1 Nummer 1 EStG Gebrauch machen. Das kommt in Betracht, wenn Sie sonstige Bezüge in einer größeren Zahl von Fällen gewährt haben. Für die Pauschalversteuerung müssen Sie einen formlosen Antrag beim Betriebsstättenfinanzamt stellen.

Geldgeschenke sind kein Sachbezug

Beachten Sie: Wenden Sie dem Mitarbeiter Geld zu, zum Beispiel Bargeld oder einen Verrechnungsscheck, handelt es sich nicht um einen Sachbezug. Weder die Sachbezugsfreigrenze (44 Euro) noch die Aufmerksamkeitsfreigrenze (40 Euro) sind anwendbar.

„Reduzierten“ Marktzens“ zugrunde legen

2. Arbeitgeberdarlehen

Räumen Sie dem Mitarbeiter ein Darlehen ein, bemisst sich der geldwerte Vorteil nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem marktüblichen Zins und dem Zins, den der Mitarbeiter zahlen muss. Als marktüblichen Zins können Sie den bei Vertragsschluss von der Deutschen Bundesbank zuletzt veröffentlichten Effektivzins heranziehen. Davon dürfen Sie einen Abschlag von vier Prozent vornehmen, sodass lediglich 96 Prozent dieses Zinssatzes herangezogen werden. Aus der Differenz zwischen diesem „reduzierten“ Marktzens und dem Effektivzins ergibt sich die Zinsverbilligung und damit der geldwerte Vorteil. Hierauf kann die 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze angewandt werden.

Wichtig: Die neuen ab 1. Januar 2008 gültigen Bewertungsregeln gelten auch für bestehende Darlehen.

3. Auslagenersatz

Unter Auslagenersatz versteht man Auslagen, die der Mitarbeiter auf Rechnung des Arbeitgebers trägt. Der Mitarbeiter muss grundsätzlich über die Ausgaben eine Einzelabrechnung vorlegen. Ausnahmsweise ist ein pauschaler Auslagenersatz möglich, wenn

- diese Kosten regelmäßig wiederkehren und
- der Mitarbeiter die entstandenen Kosten für einen repräsentativen Zeitraum (mindestens drei Monate) im Einzelnen nachweist.

**Einzelabrechnung
oder Pauschale**

Wichtig: Ein Ersatz von Telefongebühren für geschäftliche Telefongespräche, die ein Außendienstmitarbeiter der Agentur von seinem Privattelefon aus führt, sind ohne Einzelnachweis in Höhe von 20 Prozent des Rechnungsbetrags, höchstens jedoch bis 20 Euro monatlich als Auslagenersatz steuer- und sozialversicherungsfrei.

4. Beihilfen und Unterstützungen

Unter bestimmten Voraussetzungen können Sie Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 600 Euro pro Jahr (in Fällen besonders schwerer wirtschaftlicher Not auch einen höheren Betrag) steuer- und sozialversicherungsfrei bezahlen. Voraussetzung ist ein entsprechender Anlass oder ein Ereignis (zum Beispiel Krankheit, Tod naher Angehöriger, Schäden durch höhere Gewalt).

5. Belegschaftsrabatte

Gewähren Sie Ihrem Mitarbeiter Rabatte auf Versicherungsverträge bzw. geben Sie Rabatte des Versicherers weiter, so können Sie den Rabattpfreibetrag nach § 8 Absatz 3 EStG (1.080 Euro jährlich) anwenden.

**Rabattpfreibetrag
von 1.080 Euro**

Voraussetzung ist, dass es sich um Dienstleistungen handelt, mit denen Sie als Arbeitgeber überwiegend fremde Dritte beliefern. Ferner müssen Sie den Preisnachlass Ihrem Mitarbeiter selbst gewähren. Das heißt: Der Rabattpfreibetrag gilt für Nachlässe, die Sie auf Ihre eigenen Provisionsansprüche gewähren. Darüber hinausgehende Nachlässe des Versicherers stellen Nachlässe von einem Dritten dar, die nicht durch den Freibetrag begünstigt werden. In beiden Fällen ist aber ein pauschaler Abschlag von vier Prozent auf den Endpreis („96%-Regel“) steuer- und abgabenfrei (§ 8 Absatz 3 Satz 1 EStG).

6. Betriebliche Altersvorsorge

Zuwendungen des Arbeitgebers für die betriebliche Altersvorsorge im Wege der Direktversicherung, der Pensionskasse oder des Pensionsfonds sind bekanntlich in Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung steuer- und sozialversicherungsfrei. Die Steuerfreiheit erhöht sich um 1.800 Euro bei Versorgungszusagen, die nach dem 31. Dezember 2004 erteilt wurden.

**Vier Prozent der
Beitragsbemessungsgrenze
steuerfrei**

7. Betriebssport

Übernehmen Sie Mitgliedsbeiträge des Mitarbeiters in Sportvereinen oder Fitnessclubs ganz oder teilweise, so stellt dies einen

steuerpflichtigen geldwerten Vorteil dar. Die 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze kann angewendet werden, wenn Sie

- den Vertrag mit dem Betreiber abschließen und
- auch direkt mit ihm abrechnen.

110-Euro-Grenze einhalten

8. Betriebsveranstaltungen

Bei Betriebsveranstaltungen handelt es sich um Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene, die gesellschaftlichen Charakter haben und bei denen die Teilnahme allen Mitarbeitern offensteht (zum Beispiel Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern).

Überschreitet die Zuwendung anlässlich der Betriebsveranstaltung einschließlich der Kosten für den äußeren Rahmen den Höchstbetrag von 110 Euro je teilnehmendem Mitarbeiter, so sind die Aufwendungen in vollem Umfang steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Unser Tipp: Durch Zuzahlungen seitens der Mitarbeiter kann das Überschreiten der 110 Euro-Grenze vermieden werden.

Steuerpflichtige Zuwendungen können entweder beim Mitarbeiter individuell oder von Ihnen nach § 40 Absatz 2 Einkommensteuergesetz (EStG) mit 25 Prozent pauschal versteuert werden. Die Pauschalierung der Lohnsteuer führt zur Sozialversicherungsfreiheit.

9. Computerüberlassung

Nutzt der Mitarbeiter einen betrieblichen Computer auch privat, so ist die private Nutzung steuer- und sozialversicherungsfrei. Dies gilt auch für die von Ihnen getragenen Internetgebühren.

Zwei Möglichkeiten zur Wahl

Wichtig: Schenken Sie dem Mitarbeiter einen Computer oder Zubehör (unmittelbarer Sachbezug), so liegt in Höhe des ortsüblichen Preises steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor. Diesen kann der Mitarbeiter individuell oder Sie mit 25 Prozent pauschal besteuern. Die Pauschalierung führt zur Sozialversicherungsfreiheit.

10. Entlassungsabfindungen wegen Ende des Arbeitsverhältnisses

Abfindungen wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses – kurz Entlassungsabfindungen – gehören zwar seit dem 1. Januar 2008 in vollem Umfang zum steuerpflichtigen Arbeitslohn; sie können allerdings nach der „Fünftel-Regelung“ ermäßigt besteuert werden. Abfindungen sind sozialversicherungsfrei.

Auch bei Mini-Jobbern möglich

Wichtig: Entlassungsabfindungen können auch bei 400-Euro-Jobs gezahlt werden. Hier regelt die Lohnsteuer-Richtlinie 2008, dass eine Lohnsteuerpauschalierung nicht zulässig ist, wenn Lohnbestandteile gezahlt werden, die nicht zum sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt gehören. Ihr Mitarbeiter muss hier also eine Lohnsteuerkarte vorlegen (alternativ müssen Sie die Lohnsteuer nach Steuerklasse VI abrechnen), nach der die Lohnsteuer zu ermitteln ist.

11. Fahrtkostenzuschüsse

Sie können dem Mitarbeiter einen Fahrtkostenzuschuss gewähren, indem Sie ihm ab dem 21. Entfernungskilometer 0,30 Euro gewähren und insoweit pro Kilometer mit 15 Prozent pauschal versteuern. Dieser Betrag ist dann auch sozialversicherungsfrei. Der Mitarbeiter hat dann aber insoweit keinen Werbungskostenabzug im Rahmen der Einkommensteuererklärung.

Ab dem 21. Kilometer ist ein Zuschuss möglich

Das Bundesverfassungsgericht muss bekanntlich klären, ob die Kürzung der Entfernungspauschale verfassungswidrig ist. Von dieser Entscheidung hängt ab, ob Sie einen Fahrtkostenzuschuss ab dem 1. Entfernungskilometer gewähren dürfen.

12. Fortbildungsreisen mit Freizeitelementen

Der Bundesfinanzhof lässt bei gemischt veranlassten Dienstreisen eine Aufteilung der Reisekosten in steuerpflichtige Sachzuwendungen und Zuwendungen im betrieblichen Eigeninteresse grundsätzlich zu (Urteil vom 18.8.2005, Az: VI R 32/03; Abruf-Nr. 053010).

Aufteilung ist zulässig

Der steuerpflichtige geldwerte Vorteil kann entweder individuell beim Mitarbeiter oder unter den Voraussetzungen des § 40 Absatz 1 EStG pauschal durch Sie versteuert werden. Daneben besteht seit dem 1. Januar 2007 die Möglichkeit der Pauschalierung nach § 37b EStG mit 30 Prozent. Letztere hat keine Auswirkung auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung. Das heißt: Es liegt insoweit sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor.

Wichtig: Incentive-Reisen (Belohnungsreisen für Mitarbeiter mit nahezu ausschließlich freizeitorientiertem Charakter) stellen steuer- und sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt dar.

13. Jobtickets

Überlassen Sie Ihren Mitarbeitern Monatsfahrkarten (Jobtickets) des öffentlichen Nahverkehrs, kann die 44-Euro-Sachbezugsgrenze angewandt werden.

14. Kindergartenzuschüsse

Bar- oder Sachleistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen sind steuer- und sozialversicherungsfrei.

Stets steuer- und sozialversicherungsfrei

15. Sachprämien aus Kundenbindungsprogrammen

Sachprämien aus Kundenbindungsprogrammen (zum Beispiel Miles and more, Bahn Bonussystem) sind bis zu einem Betrag von jährlich 1.080 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei.

16. Überlassung betrieblicher Telekommunikationsgeräte

Sie können neben betrieblichen Computern auch andere arbeitgebereigene Telekommunikationsgeräte, wie zum Beispiel Telefone oder Handys in vollem Umfang steuer- und sozialversicherungs-

frei überlassen (§ 3 Nummer 45 EStG). Dies gilt nicht nur für die Privatnutzung des Telefons im Betrieb, sondern auch, wenn Sie dem Mitarbeiter beispielsweise ein Handy zur ständigen privaten Nutzung überlassen. Die Steuerfreiheit erstreckt sich dabei sowohl auf die Grundkosten als auch die Verbindungskosten.

**Ohne Betrags-
angabe Sachbezug**

17. Warengutscheine

Warengutscheine, wie beispielsweise Benzingutscheine, die Ihr Mitarbeiter bei einem Dritten einlösen kann und die auf eine bestimmte, der Art und Menge nach konkret bezeichnete Ware oder Dienstleistung ausgestellt sind, ohne einen anzurechnenden Betrag oder Höchstbetrag zu nennen, stellen einen Sachbezug dar. Auf diesen ist die 44-Euro-Freigrenze anwendbar.

Wichtig: Ist auf dem Warengutschein neben der bezeichneten Ware oder Dienstleistung ein anzurechnender Betrag oder Höchstbetrag enthalten, liegt ein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Barlohn vor. Dies schließt die Anwendung der 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze aus.

18. Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

Bei Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind folgende Zuschläge steuerfrei (§ 3b EStG). Die für Sie wichtigsten:

- Nachtzuschläge bis 25 Prozent (von 20 Uhr bis 6 Uhr);
- Sonntagsarbeit: 50 Prozent;
- Gesetzliche Feiertage: 125 Prozent;
- Für Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai: 150 Prozent

**Steuerfreiheit auf
Stundenlohn von
50 Euro beschränkt**

Die Steuerfreiheit ist seit dem 1. Januar 2004 auf einen Stundenlohn von 50 Euro beschränkt. Seit dem 1. Juli 2006 sind die Zuschläge sozialversicherungspflichtig, soweit das Arbeitsentgelt, auf das sie berechnet werden, mehr als 25 Euro pro Stunde beträgt.

Praxistipps

Der Gesetzgeber hat an eine Reihe der steuer- und sozialversicherungsfreien Leistungen eine Vielzahl von Voraussetzungen geknüpft, die Sie als Arbeitgeber beachten müssen. Die Erfahrung mit lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlichen Prüfungen zeigt, dass diese Voraussetzungen von Betriebsprüfern genau unter die Lupe genommen werden. Im Falle der rückwirkend festgestellten Steuerpflicht sind auch stets Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Je nach Höhe und Dauer der Leistungsgewährung können die Nachforderungen einen beträchtlichen Umfang annehmen. Sie sollten daher ein besonderes Augenmerk darauf legen, dass die „Formalitäten“ eingehalten werden. Mehr dazu ab der nächsten Ausgabe.



Unser Service: Sie finden die Leistungen von A bis Z in einer Übersicht in „myIWW“ (www.iww.de) im „Online-Service“ unter „Checklisten“ – Stichwort: „Personalmanagement“