

# Mandanten-Merkblatt: Steuergünstige Gehaltszuwendungen an Arbeitnehmer

Von jedem Euro einer Gehaltserhöhung geht oft mehr als die Hälfte für Steuern und Sozialabgaben drauf. Diese Aussicht auf verminderten Nettolohn können Arbeitnehmer umgehen, indem sie steuerbegünstigte oder -freie Gehaltsbestandteile aushandeln. Dies ist auch für den Arbeitgeber interessant, da auf steuerfreie Zahlungen auch keine Sozialabgaben fällig werden, die ansonsten vom Betrieb zur Hälfte getragen werden. Das reicht von Extras vom Fitnessraum über die Kindertagesstätte bis hin zu Fortbildungskursen oder die Überlassung von PC und Telefon. Dieses Merkblatt gibt einen Überblick über mögliche Gestaltungsalternativen und stellt **20 verschiedene Möglichkeiten** vor. Für eine individuelle Beratung steht Ihnen Ihr Steuerberater gerne zur Verfügung. Soweit sich umsatzsteuerliche Besonderheiten ergeben sollten, wird darauf hingewiesen.

## 1 Wann liegt steuerlich Arbeitslohn vor?

Grundsätzlich stellen alle Einnahmen, die Arbeitnehmern im Rahmen ihres Dienstverhältnisses zufließen, steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Dabei ist es unerheblich, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form die Zuwendungen gewährt werden (Geldleistungen, Sachbezüge, sonstige Vorteile).

## 2 Steuergünstige Zuwendungen an Arbeitnehmer

### 2.1 Abfindungen

Abfindungen an einen Arbeitnehmer aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Dienstverhältnisses sind zwar seit 2006 nicht mehr bis zu einer gewissen Höhe einkommensteuerfrei. Sie werden auf Antrag aber durch die sogenannte Fünftel-Regelung günstiger besteuert, indem die Einkommensteuer zunächst ohne die Abfindung ermittelt wird. Anschließend wird dem Einkommen ein Fünftel des Werts hinzugerechnet und die sich daraus ergebende Steuer ermittelt. Die Differenz zwischen den beiden Steuerbeträgen wird mit fünf multipliziert und der Steuer ohne den übersteigenden Wert hinzugerechnet. Das mildert die sogenannte Progression, weil es ansonsten durch die Einmalzahlung zu einem Sprung im Steuertarif kommen würde. Die Tarifiermäßigung fällt umso höher aus, je geringer das normale Einkommen des Arbeitnehmers oder von Ehepaaren ist. Sofern es sich aber bereits in der Nähe der Spitzenprogression bewegt, verpufft die Entlastung. Sie wirkt sich bei Jahreseinkommen über 60.000 € (Grundtabelle) nicht mehr aus. Die Fünftel-Regelung gewährt das Finanzamt nur, wenn die Abfindung in einem Jahr gezahlt wird und nicht in

## Mandanten-Merkblatt: Steuergünstige Gehaltszuwendungen an Arbeitnehmer

mehreren Teilbeträgen über verschiedene Jahre. Unschädlich sind jedoch kleinere Nachzahlungen in einem späteren Zeitpunkt, wenn sie maximal 5 % der gesamten Entschädigung ausmachen.

**Tipp:** Oft kann es günstiger sein, die Abfindung erst im Jahr nach der Entlassung zu erhalten, wenn dann die übrigen Einkünfte des Arbeitnehmers geringer ausfallen. Das liegt meist schon daran, dass es wegen vorübergehender Arbeitslosigkeit oder reduzierter Arbeitszeit zu einem geringeren Gehalt kommt. Möchten einzelne Mitarbeiter aus Steuerspareffekten von ihrem (Ex-)Arbeitgeber eine spätere Auszahlung, stellt das keinen Gestaltungsmissbrauch dar.

**Hinweis:** Durch das Alterseinkünftegesetz besteht seit 2005 unter gewissen Voraussetzungen die Möglichkeit, Anteile aus der Abfindung einkommensteuerfrei zugunsten des Arbeitnehmers in eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds einzuzahlen. Hierbei sind Höchstbeträge zu beachten, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und den eigenen Beitragsleistungen des Arbeitnehmers abhängig sind. Aufgrund der komplizierten Regelung sollte in Zweifelsfragen Ihr Steuerberater hinzugezogen werden.

### 2.2 Aufmerksamkeiten

Freiwillige Sachzuwendungen bis zu 40 € (brutto, inklusive Umsatzsteuer), die Sie als Arbeitgeber Ihren Arbeitnehmern oder deren Angehörigen aus besonderem Anlass (z.B. silberne Hochzeit, Bestehen eines Examens usw.) gewähren, sind lohnsteuerfrei. Gleiches gilt auch für die Sozialversicherung. Geldzuwendungen hingegen gehören immer zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Zu den steuerfreien Aufmerksamkeiten gehören auch Getränke und Genussmittel, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt überlässt. Dasselbe gilt für Speisen, soweit ein betriebliches Interesse des Arbeitgebers vorliegt (z.B. außergewöhnlicher Arbeitseinsatz oder Fortbildungsveranstaltung), wenn sie 40 € nicht übersteigen.

**Hinweis zur Umsatzsteuer:** Handelt es sich um eine unentgeltliche Sachzuwendung an das Personal, so hat der Arbeitgeber dies grundsätzlich als entgeltliche Lieferung gem. § 3 Abs. 1b Satz 1 Nr. 2 UStG zu besteuern. Auch hier gilt jedoch die 40€-Freigrenze. Dann unterliegt die Zuwendung nicht der Umsatzsteuer.

### 2.3 Auslagenersatz

Tätigt der Arbeitnehmer Ausgaben auf Rechnung des Arbeitgebers, sind die Erstattungen des Arbeitgebers lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Voraussetzung ist, dass die Ausgaben einzeln (z.B. Rechnung oder Gutschrift) abgerechnet werden. Der steuerfreie Auslagenersatz umfasst z.B.:

- Gebühren für geschäftliche Telefongespräche
- Garagengeld für den Dienstwagen
- Bewirtungskosten für Geschäftsfreunde
- Bahncard. Die Kosten für die Karte dürfen einem Arbeitnehmer lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei erstattet werden, wenn die voraussichtlichen Kosten für die dienstlichen Bahnfahrten ohne die Kartenermäßigung den Kaufpreis für die Bahncard übersteigen. Privatfahrten, die der Arbeitnehmer mit der Bahncard zusätzlich durchführt, werden nicht besteuert.

**Beispiel:** Der Arbeitgeber ersetzt dem Arbeitnehmer die Kosten für eine sowohl beruflich als auch privat genutzte Bahncard von 200 €. Für Dienstreisen fallen 500 € an, die sich über die Bahncard auf 250 € reduzieren. Folglich wendet er statt 500 € nur 450 € auf (250 € für Fahrscheine + 200 € für die Bahncard) und spart 50 €. Die Kostenübernahme der Bahncard ist damit lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

Pauschaler Auslagenersatz ist steuerfrei, wenn er regelmäßig anfällt und über einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten nachgewiesen wird.

**Beispiel:** Fallen erfahrungsgemäß beruflich veranlasste Telefonkosten an, können dem Arbeitnehmer aus Vereinfachungsgründen ohne Einzelnachweis bis zu 20 % des monatlichen Rechnungsbetrags, höchstens jedoch 20 € im Monat, steuerfrei ersetzt werden.

### 2.4 Belegschaftsrabatte

Arbeitnehmer können Waren oder Dienstleistungen, die der Arbeitgeber anbietet, mit einem Kostenvorteil von bis zu 1.080 € jährlich lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei beziehen. Sie als Arbeitgeber dürfen diese Waren bzw. Dienstleistungen jedoch nicht überwiegend für den Bedarf Ihrer Arbeitnehmer herstellen, vertreiben oder erbringen. Die Höhe des geldwerten Vorteils ergibt sich aus dem üblichen Brutto-Verkaufspreis, abzüglich 4 % Abschlag.

**Beispiel:** Ein Arbeitgeber betreibt ein Elektronikfachgeschäft und überlässt seinem Arbeitnehmer unentgeltlich ein Fernsehgerät, das er für 2.320 € anbietet. Unter Abzug von 4% und von dem Freibetrag in Höhe von 1.080 € versteuert der Arbeitnehmer lediglich 1.147,20 € (2.320 € x 0,96 = 2.227,20 € - 1.080 €).

**Hinweis zur Umsatzsteuer:** Die Einräumung des Belegschaftsrabatts an den Arbeitnehmer ist umsatzsteuerbar, wobei Bemessungsgrundlage die tatsächlich aufgewendeten Beträge (ohne Umsatzsteuer) sind.

**Tipp:** Bei einem Stellenwechsel innerhalb eines Jahres kann der Freibetrag pro Arbeitgeber und

damit mehrfach in Anspruch genommen werden. Dieser Vorteil gilt auch bei zwei gleichzeitig bestehenden Arbeitsverhältnissen.

### 2.5 Betriebsveranstaltungen

Zuwendungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer, z.B. im Rahmen von Betriebsausflug, Weihnachts- oder Jubiläumsfeier, sind bis zu einer Freigrenze von 110 € je Arbeitnehmer und Veranstaltung kein steuerpflichtiger Arbeitslohn und auch nicht sozialversicherungspflichtig. Die Finanzverwaltung akzeptiert nur zwei Veranstaltungen im Jahr, die allen Betriebsangehörigen oder Angehörigen einer betrieblichen Abteilung offenstehen müssen. Nehmen auch Familienangehörige an den Veranstaltungen teil, sind die zusätzlichen Kosten bei der Ermittlung der 110€-Grenze beim jeweiligen Arbeitnehmer hinzuzurechnen.

Gibt es im Rahmen der Feier Sachgeschenke vom Arbeitgeber, fließen diese bei einem Bruttobetrag bis 40 € in die Berechnung der Freigrenze ein, teurere Präsente sind steuerpflichtiger Arbeitslohn.

**Hinweis:** Finden mehr als zwei Betriebsveranstaltungen im Jahr statt, sind die gesamten Aufwendungen (ab) der dritten Veranstaltung steuer- und sozialversicherungspflichtig. Wird die Freigrenze von 110 € (Vorsicht: brutto) überschritten, sind ebenfalls die gesamten Aufwendungen steuer- und sozialversicherungspflichtig. Hier kommt dann eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit 25 % durch den Arbeitgeber in Betracht.

**Empfehlung:** Übersteigen die Kosten nur geringfügig die 110€-Grenze, sollten Sie mit Ihren Beschäftigten im Voraus vereinbaren, dass Sie nur 110 € übernehmen. Sonst sind die gesamten Veranstaltungskosten lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig, selbst wenn die Grenze nur knapp überschritten wird.

Zuwendungen für Betriebsveranstaltungen sind z.B.:

- Speisen, Getränke, Tabakwaren und Süßigkeiten,
- Überlassung von Eintrittskarten für kulturelle und sportliche Veranstaltungen, sofern diese Teil der Betriebsveranstaltung sind,
- Geschenke, auch bei nachträglicher Überreichung an Arbeitnehmer, die aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht an der Betriebsveranstaltung teilnehmen konnten,
- Aufwendungen für den äußeren Rahmen, z.B. für Räume, Musik, Kegelbahn, für künstlerische und artistische Darbietungen, wenn sie nicht der wesentliche Zweck der Betriebsveranstaltung sind.

**Hinweis zur Umsatzsteuer:** Sofern die Betriebsveranstaltung im betrieblichen Interesse durchge-

führt wird, ist sie nicht umsatzsteuerbar. Dies gilt aber dann nicht, wenn bestimmte im Lohnsteuerrecht festgelegte Grenzen überschritten werden.

### 2.6 Darlehen

Gewähren Sie Ihren Angestellten einen zinslosen oder zinsgünstigen Kredit, gehört die Vorteilsgewährung daraus als Sachbezug zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Gleiches gilt für die Sozialversicherung. Die Bewertung erfolgt mit dem marktüblichen Zins für ein entsprechendes Darlehen. Als Referenzgröße können Arbeitgeber und -nehmer die günstigsten Konditionen für vergleichbare Kredite heranziehen, sogar die niedrigen Internetangebote von Direktbanken werden akzeptiert. Von diesem Ausgangswert darf noch ein Abschlag von 4 % vorgenommen werden. Erst wenn dieser Vergleichswert über dem Zinssatz vom Firmenkredit liegt, kann es überhaupt zur Lohnsteuerpflicht kommen. Aus der Differenz wird dann der geldwerte Vorteil berechnet. Liegt dieser pro Monat bei maximal 44 €, kann insoweit die Freigrenze für Sachbezüge genutzt werden. Beträgt der Kreditrestsaldo maximal 2.600 €, ist der geldwerte Vorteil unabhängig von der Zinsersparnis nicht mehr steuerpflichtig.

**Beispiel:** Ein Angestellter erhält einen Kredit über 40.000 € für 3,4 % gewährt. Direktbanken bieten vergleichbare Darlehen zu 4,7 % an, so dass die Differenz (4,7 - 3,4) von 1,3 % den geldwerten Vorteil darstellt. Das sind pro Jahr 520 € und monatlich 43,33 €. Das liegt unter der Freigrenze von 44 €, so dass der Arbeitgeber das Darlehen steuerfrei zur Verfügung stellen kann.

**Hinweis zur Umsatzsteuer:** Die Kreditgewährung ist umsatzsteuerfrei.

### 2.7 Fehlgeldentschädigung

Mankogelder sind bei Arbeitnehmern bei einer pauschalen Entschädigung von monatlich bis zu 16 € lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, sofern sie im Kassendienst beschäftigt sind. Wird ein höherer Betrag gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag steuerpflichtig. Werden tatsächliche Kassenfehlbestände ersetzt, ist der gesamte Betrag lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Die Finanzbehörden legen den Begriff „Kassen- und Zählendienst“ weit aus; so gehören dazu nicht nur Kassierer in Warenhäusern oder Supermärkten, sondern nach Einführung der Praxisgebühr auch Sprechstundenhilfen.

### 2.8 Geburtstagsfeier

Richten Arbeitgeber anlässlich eines runden Geburtstags eines Arbeitnehmers einen Empfang aus, stellen die Aufwendungen keinen Sachbezug dar, wenn es sich um eine betriebliche Veranstaltung handelt. Hierfür sprechen unter anderem folgende Indizien:

## Mandanten-Merkblatt: Steuergünstige Gehaltszuwendungen an Arbeitnehmer

- Der Arbeitgeber tritt als Gastgeber auf, bestimmt die Gästeliste, und der Empfang findet in den Geschäftsräumen des Unternehmens statt.
- Die Kosten pro teilnehmender Person dürfen wie bei den Betriebsfeiern 110 € (Bruttowert) nicht überschreiten (vgl. Punkt 2.5).

### 2.9 Gesundheitsförderung

Der Arbeitgeber kann pro Arbeitnehmer und Jahr bis zu 500 € steuer- und sozialabgabenfrei für Maßnahmen für die Gesundheitsförderung zukommen lassen. Dies gilt sowohl für innerbetriebliche Aktionen als auch für Barzuschüsse, wenn der Arbeitnehmer z.B. nach Feierabend ein Bewegungstraining besucht. Der Förderkatalog reicht von gesundheitsgerechter betrieblicher Gemeinschaftsverpflegung über Stressbewältigung am Arbeitsplatz und Vorbeugung gegen Belastungen des Bewegungsapparats bis hin zu Maßnahmen gegen Suchtmittelkonsum. Unter die Steuerbefreiung fallen auch Barzuschüsse des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer, die diese für extern durchgeführte Maßnahmen aufwenden. Der Betrieb kann die entstandenen Kosten direkt bezahlen oder an seine Mitarbeiter im Nachhinein erstatten. Die Übernahme von Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine ist aber nicht steuerbefreit. Der Betrieb darf aber den Besuch des Fitnessstudios steuerfrei finanzieren, wenn solche Angebote von einer Krankenkasse als förderungswürdig eingestuft sind.

**Hinweis:** Der Arbeitnehmer muss die Leistung zusätzlich zum normalen Gehalt erhalten. Der Betrieb darf also den Lohn nicht um jährlich 500 € mindern, die er dann für die Maßnahmen wiedergibt. Auf diesem Umweg gibt es keine Steuerfreiheit. Möglich ist jedoch der umgekehrte Weg, indem z.B. statt 600 € Gehaltserhöhung im Jahr 500 € für die Gesundheit vereinbart werden. Das bringt dem Angestellten durch die erreichte Steuerfreiheit netto mehr.

### 2.10 Kinderbetreuung

Generell lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei ist die kostenlose Betreuung der Kinder von Arbeitnehmern im firmeneigenen Kindergarten. Darüber hinaus gilt das auch für zusätzlich zum Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers, wie die Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen wie Kindertagesstätten sowie die Betreuung durch Tagesmütter.

Zahlen Sie als Arbeitgeber den Zuschuss in bar, müssen Ihnen Ihre Arbeitnehmer einen Nachweis über die angefallenen Kosten einreichen. In Höhe der Erstattungen können die Eltern in ihrer Steuererklärung dann keine Kinderbetreuungskosten mehr geltend machen.

**Tipp:** Mit dem Kindergartenzuschuss erreichen Arbeitnehmer eine steuerfreie Gehaltserhöhung, wenn Arbeitgeber vereinbaren, die nächste Lohnerhöhung für den Nachwuchs zu zahlen. Der Betrag der Lohnerhöhung darf aber nicht über den Kosten für die Betreuung liegen. Nicht notwendig ist, dass der beschäftigte Elternteil die Kosten trägt. Lebt das Kind beim Ex-Partner, kann der Betrieb auch dessen Aufwendungen steuerfrei übernehmen.

**Vorsicht:** Kosten für die allgemeine Betreuung im Haushalt sowie die Unterrichtung von Kindern sind nicht lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Zudem sind Leistungen des Arbeitgebers, die den Unterricht eines Kinds ermöglichen, z.B. der Besuch einer Vorschule, aber nicht unmittelbar der Betreuung des Kinds dienen, z.B. die Beförderung zwischen Wohnung und Kindergarten, lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Will der Arbeitgeber auch die Betreuung für schulpflichtige Kinder bezahlen - etwa im Hort -, sind diese Beihilfen ebenfalls steuerpflichtig.

**Hinweis zur Umsatzsteuer:** Das Zurverfügungstellen von Betriebskindergärten ist nicht umsatzsteuerbar.

### 2.11 Mahlzeiten

Unentgeltliche oder verbilligte Verpflegung durch den Arbeitgeber führt zu steuer- und beitragspflichtigem Arbeitsentgelt. Dies kann durch Sachbezugswerte festgestellt werden, die zumeist niedriger sind als der tatsächliche Wert der Mahlzeit. So müssen 2011 für ein kostenloses Frühstück nur je 1,57 € und für Mittag- und Abendessen je 2,83 € versteuert werden. Zuzahlungen des Arbeitnehmers mindern den Sachbezugswert, in dem die Getränke inbegriffen sind. Die Sachbezugswerte gelten auch, wenn der Arbeitnehmer z.B. Essenmarken erhält. Voraussetzung ist aber, dass

- tatsächlich Mahlzeiten abgegeben werden,
- für jede Mahlzeit lediglich eine Essenmarke täglich in Zahlung genommen wird,
- der Wert einer Marke den Sachbezugswert des Mittagessens um maximal 3,10 € übersteigt und
- die Essenmarke nicht an Arbeitnehmer abgegeben wird, die eine Dienstreise unternehmen bzw. eine Einsatzwechsel- oder Fahrtätigkeit ausüben.

**Hinweis:** Die Lohnsteuer kann auch pauschal mit 25 % erhoben werden, so dass die Zuschüsse in der Sozialversicherung beitragsfrei sind.

**Hinweis zur Umsatzsteuer:** Die unentgeltliche Abgabe der Mahlzeit unterliegt der Umsatzsteuer. Als Bemessungsgrundlage werden die Lohnsteuerwerte herangezogen. Bei Abgabe von Mahlzeiten in einer fremden Kantine erbringt der Arbeitgeber eine sonstige Leistung mit den bei ihm entstandenen Kosten.

### 2.12 Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge

Lohnzuschläge sind steuerfrei, soweit sie für Nachtarbeit 25 %, Sonntagsarbeit 50 %, Feiertagsarbeit und Arbeit am 31.12. ab 14.00 Uhr 125 % bzw. Arbeiten am 24.12. ab 14 Uhr, am 25. und 26.12. sowie am 01.05. 150 % des Grundlohns nicht übersteigen. Wird an Sonn- und Feiertagen auch nachts gearbeitet, erhöhen sich die Sonn- und Feiertagszuschläge um den Zuschlagssatz für Nachtarbeit. Pauschale Zuschläge sind allerdings nicht steuerfrei, wenn sie Teil einer einheitlichen Tätigkeitsvergütung sind. Die Vergünstigung wird nämlich nur als Pauschale gewährt, wenn es sich um Abschlagszahlungen oder Vorschüsse auf Zuschläge für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit handelt.

**Hinweis:** Unabhängig von der steuerlichen Regelung besteht bei einem Stundenlohn von mehr als 25 € Sozialversicherungspflicht. Insoweit weicht das Sozialversicherungsrecht vom Steuerrecht ab.

### 2.13 Privatnutzung von Telefonen

Erwachsen einem Arbeitnehmer aus der privaten Nutzung von betrieblichen Computern oder Telekommunikationseinrichtungen Vorteile, sind diese steuerfrei. Dies gilt z.B. auch für Mobiltelefone im Auto oder den Computer in der Wohnung des Arbeitnehmers. Die vom Arbeitgeber getragenen Verbindungsentgelte (Grundgebühr und laufende Kosten) sind ebenfalls steuerfrei. Die Steuerfreiheit umfasst auch die Nutzung von Zubehör und Software.

**Hinweis:** Die Steuerfreiheit gilt unabhängig vom Verhältnis der beruflichen zur privaten Nutzung.

**Hinweis zur Umsatzsteuer:** Es ist zu unterscheiden:

**1. Das betriebliche Telefon wird gegen Entgelt privat genutzt:** Dies ist umsatzsteuerpflichtig.

**2. Nutzung des betrieblichen Telefons ohne Entgelt:** Der Arbeitgeber erbringt gegenüber dem Angestellten grundsätzlich eine steuerpflichtige unentgeltliche Wertabgabe.

**3. Nutzt der Arbeitnehmer gegen den Willen des Arbeitgebers das Telefon privat,** fehlt es an der willentlichen Wertabgabe des Arbeitgebers. Es liegt ein nicht steuerbarer Vorgang vor, der zivil- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann.

### 2.14 Sachprämien bei Kundenbindungsprogrammen

Steuerfrei sind Sachprämien, die der Arbeitnehmer unentgeltlich für die persönliche Inanspruchnahme von Dienstleistungen von Unternehmen erhält, die diese zur Kundenbindung im allgemeinen Geschäftsverkehr in einem jedermann zugänglichen,

planmäßigen Verfahren gewähren (z.B. Bonusmeilen). Der Prämienwert darf allerdings jährlich 1.080 € nicht übersteigen. Dies gilt auch für die Sozialversicherung.

Vergünstigungen in Form von Freiflügen wie bei „Miles&More“ haben beim Arbeitnehmer keine steuerliche Auswirkung. Wird der Bonus für private Reisen genutzt, aber auf dienstlichen Reisen angesammelt, bleibt er bis zu 1.080 € steuerfrei. Was darüber hinausgeht, versteuern viele Fluggesellschaften pauschal.

### 2.15 Schadenersatz

Schadenersatzleistungen des Arbeitgebers gehören nicht zum Arbeitslohn, wenn der Arbeitgeber hierzu verpflichtet ist oder wenn er einen zivilrechtlichen Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers wegen schuldhafter Verletzungen arbeitsvertraglicher Fürsorgepflichten erfüllt.

**Hinweis zur Umsatzsteuer:** Bei Schadenersatz fehlt es an einem Leistungsaustausch, so dass der Schadenersatz nicht steuerbar ist.

### 2.16 Sonstige Beihilfen

In Betracht kommen Erholungsbeihilfen und Beihilfen im Krankheits- oder Unglücksfall. Erholungsbeihilfen stellen grundsätzlich steuerpflichtigen Arbeitslohn dar.

**Hinweis:** Für sonstige Beihilfen ist eine Lohnsteuerpauschalierung von 25 % möglich. Die maximale jährliche Förderung beträgt für Arbeitnehmer 156 €, für Ehegatten 104 € und je Kind 52 €.

Beihilfen im Krankheits- oder Unglücksfall sind bis 600 € im Jahr lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Bei Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern müssen zusätzliche Voraussetzungen erfüllt werden (z.B. Beteiligung des Betriebsrats).

### 2.17 Mitarbeiterbeteiligung

Die Abgabe von Firmenbeteiligungen bleibt bei jährlichen Kursvorteilen bis zu 360 € steuer- und sozialversicherungsfrei. Diese Vergünstigung bezieht sich auf die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Vermögensbeteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers und an den 2009 neu eingeführten Mitarbeiterbeteiligungsfonds.

Die Steuerfreiheit kann beim unterjährigen Arbeitgeberwechsel oder bei parallelen Arbeitsverhältnissen mehrfach in Anspruch genommen werden. Für die Steuerfreiheit muss die Vermögensbeteiligung nicht zusätzlich zu ohnehin geschuldeten Leistungen gewährt werden, sondern kann auch auf bestehende Lohnansprüche angerechnet werden. Voraussetzung ist jedoch, dass die Förderung zumindest allen Arbeitnehmern offensteht, die mindestens ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind. Dabei darf es für die Beschäftigten keinen Zwang zur Teilnahme an Mitarbeiterkapitalbeteiligungen geben. Nicht begünstigt sind Geldleistungen des

## Mandanten-Merkblatt: Steuergünstige Gehaltszuwendungen an Arbeitnehmer

Arbeitgebers zum Erwerb von Beteiligungen sowie der Erwerb von herkömmlichen Aktien- oder Mischfonds.

**Tipp:** Gefördert werden Personen im Rahmen eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses, also auch Aushilfskräfte und Mini-Jobber.

### 2.18 Vermögenswirksame Leistungen

Hier erhalten Geringverdiener eine Arbeitnehmer-Sparzulage, sofern sie den jeweiligen Höchstbetrag im Jahr sparen. Die Mittel kann der Arbeitgeber zusätzlich zum normalen Gehalt auszahlen oder der Arbeitnehmer vom Lohn abzweigen. Das Gehalt unterliegt ganz normal der Lohnsteuer. Die Vermögenswirksame Leistung kann in direkte Beteiligungen am eigenen Betrieb oder in herkömmliche Aktienfonds oder Genussscheine fließen. Alternativ kann auch ein Sparvertrag abgeschlossen werden. Für Vermögenswirksame Leistungen liegt der Fördersatz bei 20 %, sofern sie in Beteiligungen angelegt werden. Die Arbeitnehmer-Sparzulage wird gewährt, wenn bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschritten werden. Die Förderung für Bausparverträge ist geringer.

Vertragsart	Wertpapier	Bausparen
Maximale Sparrate/Jahr	400 €	470 €
Zulagensatz	20 %	9 %
Maximale Zulage/Jahr	80 €	42,30 €
Einkommensgrenze		
Ledige	20.000 €	17.900 €
Verheiratete	40.000 €	35.800 €

**Tipp:** Beide Zulagen gibt es nebeneinander für zwei unterschiedliche Verträge für Wertpapiere und Bausparen. Das bringt eine maximale Sparrate von 870 € mit einer jährlichen Förderleistung von 122,30 €.

Maßgebend ist das zu versteuernde Einkommen. Vom Jahresgehalt werden daher Werbungskosten, Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen und Kinderfreibeträge abgezogen. Der Arbeitnehmer darf also im Jahr deutlich mehr als 17.900 € bzw. 20.000 € verdienen, um noch in den Genuss der Zulage zu kommen. Private Kapitalerträge fließen ab 2009 nicht mehr in die Einkommensgrenze ein, weil diese bereits auf Ebene der Bank der Abgeltungsteuer unterliegen.

### 2.19 Trinkgelder

Trinkgelder, die ein Arbeitnehmer für eine Arbeitsleistung von Dritten erhält, sind in unbegrenzter Höhe steuerfrei. Dies gilt auch für die Sozialversicherung. Das Trinkgeld muss freiwillig, ohne dass ein Rechtsanspruch besteht und zusätzlich zum für die Arbeitsleistung geschuldeten Betrag gezahlt werden.

**Hinweis zur Umsatzsteuer:** Das an das Bedienungspersonal freiwillig gezahlte Trinkgeld gehört nicht zum Entgelt für die Leistungen des Unternehmers und ist deshalb nicht steuerpflichtig.

### 2.20 Warengutscheine

Gutscheine über Waren bzw. Dienstleistungen stellen typischerweise Sachbezüge dar. Sie sind mit dem üblichen Verkaufspreis (Bruttowert) abzüglich eines pauschalen Preisnachlasses von 4 % anzusetzen und können sogar außer Ansatz bleiben, wenn sie monatlich insgesamt 44 € nicht übersteigen. Nur wenn die Warengutscheine vom Arbeitgeber freiwillig - und zusätzlich zum Arbeitsentgelt - gewährt werden, gehören sie nicht zum Arbeitsentgelt. Als Gutscheine kommen z.B. Benzinguutscheine, Job-Tickets oder Gutscheine für Sportaktivitäten, wie z.B. Fitnessstudios, in Betracht.

**Hinweis:** Aufgrund der aktuell geänderten Rechtsprechung liegt auch dann begünstigter Sachbezug vor, wenn die Tank- oder Geschenkgutscheine bei einem Dritten einzulösen sind, und neben der Bezeichnung der abzugebenden Ware oder Dienstleistung auch noch ein anzurechnender Betrag oder Höchstbetrag angegeben ist. Entscheidend ist, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf diese Leistung des Arbeitgebers hat. Ein solcher Gutschein hat nicht mehr die Funktion von Bargeld und ist damit nicht schädlich für die Anwendung der 44€-Freigrenze.

#### Beispiele zum begünstigten Sachbezug:

Der Arbeitgeber überlässt jedem Mitarbeiter monatlich einen Geschenkgutschein über 40 €, den dieser bei einer Einzelhandelskette in ein Produkt seiner Wahl aus dem Warensortiment einlösen kann. Es handelt sich um begünstigten Sachbezug.

Die Arbeitnehmer können über eine auf monatlich 44 € limitierte Kundenkarte sämtliche Produkte bei einer Tankstelle kaufen, also neben Treibstoff auch Tabak- und Süßwaren oder Zeitschriften.

Der Arbeitgeber gewährt folgenden Gutschein: „35 Liter Diesel im Wert von höchstens 44 €.“

**Hinweis zur Umsatzsteuer:** Nennwertgutscheine unterliegen als bloßer Zahlungsmitteltausch nicht der Umsatzsteuer. Wie lange die Finanzverwaltung allerdings diese günstige Besteuerungspraxis beibehalten wird, ist unsicher. Denn der Europäische Gerichtshof hat Nennwertgutscheine aktuell als Lieferung von Dienstleistungen eingestuft.

## 3 Weitere Gehaltsextras im Kurzüberblick

- Der Arbeitgeber kann die Steuer auf Sachzuwendungen selbst übernehmen und pauschal versteuern. Das reicht von teuren Geschenken

## Mandanten-Merkblatt: Steuergünstige Gehaltszuwendungen an Arbeitnehmer

zu Weihnachten bis hin zur Einladung in den VIP-Bereich bei Sportveranstaltungen. Hierunter fallen generell alle Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer, die Sachbezüge sind. Das Wahlrecht zur Anwendung der Pauschalierung der Einkommensteuer ist einheitlich für alle im Jahr gewährten Zuwendungen auszuüben.

- Arbeitslohn lässt sich beim Arbeitgeber erst einmal nur betragsmäßig auf **Zeitwertkonten**-Modellen erfassen und erst später in einer Phase der Freistellung ausbezahlen. Die Gutschrift von laufendem Arbeitslohn sowie Einmal-, Bonus- und Sonderzahlungen auf dem Zeitkonto führen noch nicht zum Zufluss, die Besteuerung wird erst bei Auszahlung während der Freistellung ausgelöst.
- Beihilfen, die wegen **Hilfsbedürftigkeit** gewährt werden, bleiben steuerfrei.
- Entschädigungen des Arbeitgebers für die betriebliche Nutzung von **Werkzeugen** des Arbeitnehmers bleiben steuer- und sozialversicherungsfrei. Das gilt jedoch nur, wenn die Entschädigungen die entsprechenden Aufwendungen des Arbeitnehmers nicht offensichtlich übersteigen.

**Hinweis zur Umsatzsteuer:** Das Zahlen von Werkzeuggeld ist eine nicht steuerbare Leistung, wenn sie überwiegend durch das betriebliche Interesse des Arbeitgebers veranlasst ist.

- Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von typischer **Berufskleidung** an Arbeitnehmer ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.
- Steuerfrei sind die Arbeitgeber-Beiträge zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung, soweit sie jährlich 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung nicht übersteigen. Hinzu kommen weitere 1.800 €, wenn die Versorgungszusage nach 2004 erteilt wurde.
- Zahlen Sie Ihren Arbeitnehmern **Zuschüsse** zu den **Fahrtkosten** zwischen Wohnung und Arbeitsstätte oder werden diese unentgeltlich oder verbilligt befördert, können die Zuwendungen pauschal lohnversteuert werden. Die Höhe ist auf die Beträge begrenzt, die der Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend machen könnte. Der pauschalversteuerte Zuschuss gehört nicht zum Arbeitsentgelt.
- Die Gewährung beruflicher **Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen** durch den Arbeitgeber stellt für den Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt dar, wenn das betriebliche Interesse des Arbeitgebers überwiegt. Dies wird angenommen, wenn die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb erhöht wird. Bei Sprachkursen muss der Arbeitnehmer Sprachkenntnisse nach seinem Aufgabengebiet erlangen.

**Hinweis zur Umsatzsteuer:** Die Kostenübernahme für Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen ist nicht steuerbar, wenn sie betrieblich veranlasst sind.

- Erstattungen an Arbeitnehmer im Rahmen der **doppelten Haushaltsführung** sind bis zur Höhe der abzugsfähigen Werbungskosten lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. In Betracht kommen die tatsächlichen Fahrtkosten aus Anlass des Wohnungswechsels, die Entfernungspauschale von 0,30 € je Kilometer für eine wöchentliche Heimfahrt, Verpflegungsmehraufwendungen für die ersten drei Monate, die Aufwendungen für die Zweitwohnung sowie Umzugskosten anlässlich der Begründung, der Beendigung oder des Wechsels einer doppelten Haushaltsführung.
- Erstattet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer **Reisekosten**, können diese bis zur Höhe der abzugsfähigen Werbungskosten bei den Lohneinkünften des Arbeitnehmers steuer- und auch sozialversicherungsfrei gezahlt werden. Hierzu gehören Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungskosten sowie Reisenebenkosten. Der Arbeitnehmer muss seinem Arbeitgeber Unterlagen vorlegen, aus denen die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit der Erstattung ersichtlich sein müssen. Als Verpflegungsmehraufwendungen sind nur die Pauschbeträge - je nach Abwesenheit von der Wohnung - zwischen 6 € und 24 € anzusetzen. Für Auslandsreisen gelten je nach Land gesonderte Pauschbeträge. Für Übernachtungen im Inland kann der Arbeitgeber statt der tatsächlichen Kosten auch einen Pauschbetrag von 20 € steuerfrei zahlen. Bei Übernachtungen im Ausland dürfen die Übernachtungskosten mit dem tatsächlichen Aufwendungen oder nach Ländern getrennte Pauschbeträgen steuerfrei erstattet werden.
- Die unentgeltliche oder verbilligte **Sammelbeförderung** eines Arbeitnehmers zur Arbeitsstätte ist steuer- und sozialversicherungsfrei, soweit sie für den betrieblichen Einsatz des Arbeitnehmers erforderlich ist.
- **Beruflich veranlasste Umzugskostenvergütungen** des Arbeitgebers sind lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

Ihr Steuerberater steht Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

**Rechtsstand: August 2011**

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

#### 4. Checkliste: Steuergünstige Gehaltszuwendungen an Arbeitnehmer

Diese Checkliste gibt - zum Abhaken - einen Kurzüberblick der in der Praxis wichtigsten steuergünstigen Gehaltsextras. Die Liste kann die Möglichkeiten bei Mandanten ausloten, Steuer und Sozialabgaben zu sparen.

Die praxisrelevantesten Punkte für Arbeitnehmer und Arbeitgeber	Mit dem Steuerberater besprechen:
Um in den Genuss der Tarifiermäßigung zu kommen, sollten <b>Abfindungen</b> geballt in einem Jahr gezahlt werden. Oftmals ist es günstiger, dies ins Jahr nach der Entlassung zu verschieben.	<input type="checkbox"/>
Ausnutzung des <b>Rabattfreibetrags</b> von bis zu 1.080 € für kostenlos oder verbilligt abgegebene Waren oder Dienstleistungen, die der Arbeitgeber auch Dritten anbietet.	<input type="checkbox"/>
Bei Betriebsveranstaltungen ist die Freigrenze von 110 € je Arbeitnehmer und Veranstaltung sowie die Beschränkung auf zwei Feste im Jahr zu beachten.	<input type="checkbox"/>
Bei zinslos oder zinsgünstig gewährten <b>Krediten</b> darf der Vorteil mit den zinsgünstigsten Angeboten verglichen werden. Ratsam ist die Suche im Internet bei Direktbanken. Zu prüfen ist, ob der Kreditrestsaldo unter 2.600 € liegt, dann bleibt der Vorteil steuerfrei.	<input type="checkbox"/>
Mit einem <b>Kindergartenzuschuss</b> erreichen Arbeitnehmer eine steuerfreie Gehaltserhöhung, wenn Arbeitgeber vereinbaren, dass die nächste Lohnerhöhung für den Nachwuchs gezahlt wird.	<input type="checkbox"/>
Die unentgeltliche oder verbilligte <b>Verpflegung</b> durch den Arbeitgeber führt zu weniger Steuerlast, wenn die amtlichen Sachbezugswerte genutzt werden.	<input type="checkbox"/>
Pauschale Nacht-, Sonn- und <b>Feiertagszuschläge</b> sind als Vorauszahlung nur steuerfrei, wenn sie spätestens zum Jahresende mit der tatsächlich geleisteten Arbeit abgeglichen werden.	<input type="checkbox"/>
Verstärkt <b>Gutscheine</b> über Waren bzw. Dienstleistungen nutzen: Aufgrund der aktuellen Rechtsprechung liegt auch dann ein begünstigter Sachbezug vor, wenn die Tank- oder Geschenkgutscheine neben der Bezeichnung der Ware auch noch ein anzurechnender Betrag oder Höchstbetrag angegeben ist, sofern der Mitarbeiter einen Anspruch auf diesen Sachbezug hat. Monatlich können so jedem Arbeitnehmer 44 € steuerfrei gewährt werden.	<input type="checkbox"/>
Anlässlich von Gehaltserhöhung, Jahresprämie oder Neueinstellung sollte statt mehr Lohn ein geringerer Zuschuss für die <b>Gesundheitsförderung</b> bis zu 500 € vereinbart werden. Dann erhält der Angestellte durch die erreichte Steuerfreiheit netto mehr.	<input type="checkbox"/>
<b>Wichtige weitere Möglichkeiten, die nicht vergessen werden sollten</b>	
Hat ein Arbeitnehmer Ausgaben für Rechnung des Arbeitgebers getätigt, sind die Erstattungen nur dann lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, wenn über Rechnung/Gutschrift abgerechnet wird.	<input type="checkbox"/>
Prüfen, ob freiwillige <b>Sachzuwendungen</b> bis zu 40 € brutto an Arbeitnehmer oder deren Angehörige <b>aus besonderem Anlass</b> gewährt worden sind.	<input type="checkbox"/>
Mankogelder sind bei pauschaler Erstattung im Kassendienst monatlich mit 16 € steuerfrei. Bei Umstellung auf eine Erstattung der angefallenen <b>Kassenfehlbestände</b> gilt das unbegrenzt.	<input type="checkbox"/>
Beim runden <b>Geburtstag</b> eines Arbeitnehmers ist es aus Steuersicht günstiger, wenn der Arbeitgeber als Gastgeber auftritt, die Gästeliste bestimmt und die Feier in den Geschäftsräumen stattfindet.	<input type="checkbox"/>
Die Abgabe von <b>Firmenbeteiligungen</b> bleibt bei jährlichen Kursvorteilen bis zu 360 € steuer- und sozialversicherungsfrei. Zusätzlich bindet das die Belegschaft stärker ans eigene Unternehmen.	<input type="checkbox"/>
Für die Arbeitnehmer-Sparzulage gibt es jetzt verbesserte Bedingungen. Angestellte sollten auf die Sparalternative über <b>vermögenswirksame Leistungen</b> hingewiesen werden.	<input type="checkbox"/>
Versorgt der Arbeitgeber seine Belegschaft mit einem kostenlosen <b>Mittag- oder Abendessen</b> , müssen die Angestellten im Gegenzug für den Betrag von maximal 2,83 € pro Tag Steuern und Abgaben leisten. Der Sachbezugswert für ein kostenloses Frühstück als Start in den Arbeitstag kostet nur 1,57 € pro Tag. Dies ist oft günstiger, als die jeweilige Mahlzeit aus eigener Tasche zu bezahlen.	<input type="checkbox"/>
Die vom Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Verpflichtung übernommenen angemessenen Kosten für eine spezielle <b>Sehhilfe</b> sind steuerfrei.	<input type="checkbox"/>
Pauschale Zahlungen des Arbeitgebers an ein Dienstleistungsunternehmen, das die Arbeitnehmer in persönlichen und sozialen <b>Angelegenheiten berät</b> , sind steuerfrei.	<input type="checkbox"/>
Bei erstatteten <b>Umzugskosten</b> muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Unterlagen vorlegen, aus denen die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit ersichtlich sind.	<input type="checkbox"/>