



„Im Mittelpunkt steht der Mensch,
denn Menschen sind es,
die Unternehmen erfolgreich machen.“

Edgar K. Geffroy

Geldwerter Vorteil Meist attraktiver als Gehaltserhöhung



Gerade kleinere Unternehmen tun sich häufig schwer, guten Mitarbeitern die längst fällige Gehaltserhöhung zu gewähren. Hinzu kommt, dass ein ordentlicher Teil des Mehrdienstes gar nicht beim Mitarbeiter ankommt, sondern beim Finanzamt. Leichter realisierbar – und auch für den Mitarbeiter attraktiver – ist die Gewährung sogenannter Geldwerter Vorteile. Sie stellen kein Arbeitsentgelt dar, sind für den Empfänger aber gerade deshalb ein Gewinn. Mit dem geldwerten Vorteil lässt sich die Abgabenlast spürbar verringern, und auch der Betrieb kann die Ausgaben von der Steuer absetzen und spart sich hohe Sozialabgaben, die bei einem Gehaltsplus anfallen würden.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber profitieren von geldwerten Vorteilen

Es kann also für die Fachkräfte wie für den Betriebsinhaber durchaus lukrativ sein, steuerfreie oder steuerbegünstigte Gehaltsextras auszuhandeln, die ungeschmälert beim Empfänger ankommen. Spendiert der Arbeitgeber z. B. Zuschüsse für Fahrten zur Arbeit, zum Kindergarten, Mittagessen oder zur Gesundheitsvorsorge, bleibt davon unterm Strich mehr als von einer Gehaltserhöhung.

Bei dieser „intelligenten Gehaltsgestaltung“ sind freilich die überarbeiteten Lohnsteuerrichtlinien zu beachten, die neue Spielregeln für Lohnkonto und Belegschaft vorgeben.

Überblick über die wichtigsten Gestaltungsmöglichkeiten:

Altersvorsorge

Beim Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung durch die Nutzung mehrerer verschiedenartiger Durchführungswege, deren Begünstigung sich aus unterschiedlichen Rechtsvorschriften ableitet, ergibt sich durch die Kumulierung der maßgebenden Freibeträge kalenderjährlich ein maximal anzusetzender Freibetrag eines Arbeitnehmers aus $2 \times 4\%$ der Beitragsbemessungsgrenze West der allgemeinen Rentenversicherung sowie aus dem nach § 40b EStG a. F. und § 40b EStG n. F. pauschal versteuerten Betrag von $2 \times 1.752 \text{ EUR}$ (2018: $2 \times 3.120 \text{ EUR} + 2 \times 1.752 \text{ EUR} = 9.744 \text{ EUR}$). Eine weitere Erhöhung des Freibetrags durch eine getrennte Betrachtung der Arbeitgeberaufwendungen für eine Pensionskasse oder Direktversicherung einerseits und der Arbeitnehmeraufwendungen aus Entgeltumwandlung zu diesen Durchführungsweegen andererseits ist nicht möglich. Sozialabgaben auf diese Beiträge fallen erst im Rentenalter an.

Ab 01.01.2018 gilt nach § 3 Nr. 63 EStG: Steuerfreiheit von 8% der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung West. Der bisherige zusätzliche Freibetrag von 1.800 € entfällt.

Voraussetzungen

- Ansparung in eine externe betriebliche Altersvorsorge (DV, PK, PF).
- Steuerfreiheit nur im Rahmen eines ersten Dienstverhältnisses.
- BAV sieht vorrangig eine Rentenauszahlung vor.
- Der Leistungsbezug beginnt frühestens ab dem 62. Lebensjahr



„Im Mittelpunkt steht der Mensch,
denn Menschen sind es,
die Unternehmen erfolgreich machen.“

Edgar K. Geffroy



In der Sozialversicherung bleibt es bei 4 % der BBG.

Die Pauschalversteuerung von betrieblicher Altersvorsorge ist unter bestimmten Voraussetzungen noch möglich.

Ab 2018 gilt ein neuer Förderbeitrag für Arbeitgeberbeiträge zur bAV.

Voraussetzungen

- Der Arbeitnehmer hat beim Arbeitgeber ein erstes Dienstverhältnis.
- Der Arbeitslohn des Arbeitnehmers muss im Inland dem Lohnsteuerabzug unterliegen.
- Die Arbeitgeberbeiträge zur bAV werden zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt und betragen mindestens 240 Euro im Jahr.
- Der laufende steuerpflichtige Arbeitslohn beträgt im Zuwendungsmonat max. 2.200 Euro.
- Der bAV muss ein ungezillmerter Tarif zugrunde liegen.
- Maximal gefördert werden Arbeitgeberbeiträge in Höhe von 480 Euro.

Geförderte Arbeitgeberbeiträge sind zusätzlich zum Freibetrag nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei. In der SV sind diese aber auf die 4 % der BBG RV West anzurechnen.

Arbeitgeberdarlehen

Eine gute Möglichkeit, den Arbeitnehmer langfristig an den Betrieb zu binden, ist das Arbeitgeberdarlehen. Wird das Darlehen zum marktüblichen Zins vergeben, entfällt Lohnsteuer. Der marktübliche Zins wird aus den günstigsten Konditionen für vergleichbare Darlehen ermittelt, wobei dann noch ein Abschlag von 4 % vorgenommen wird. Erst wenn der Zinssatz für das Arbeitgeberdarlehen unter diesem Referenzwert liegt, entsteht eine Steuerpflicht aus geldwertem Vorteil und auch nur dann, wenn eine monatliche Freigrenze von 44 Euro (für Sachbezüge mit anderen geldwerten Vorteilen) überschritten ist.

Beispiel: Erhält ein Mitarbeiter ein Darlehen von 50.000 Euro zu 3 % und beträgt der Marktzins 5 %, so ist die Differenz in Höhe von 2 % steuerpflichtig. Das macht im Jahr 1.000 Euro und im Monat 83,33 Euro. Das liegt über der Freigrenze von 44 Euro, sodass das Darlehen geringfügig versteuert werden muss.

Bei Kreditrestsalden bis zu 2.600 Euro fällt unabhängig vom gewährten Zinsvorteil keine Lohnsteuer an.

Arbeitskleidung

Klarheit bezüglich der Besteuerung hat der Bundesfinanzhof mit seinem Urteil vom 29.05.2008 (Az.: VR 12/07) geschaffen. Bei Ermittlung der Umsatzsteuer ist die Mindestbemessungsgrundlage gem. § 10 Abs. 5 UStG (das tatsächliche Entgelt; mindestens aber die Kosten, die dem Unternehmen entstanden sind) nur dann anzuwenden, wenn betriebliche Belange nicht maßgeblich sind und eine private Nutzung nicht ausgeschlossen ist. Steuerfrei ist die Berufskleidung demnach, wenn sie auf die jeweils ausgeübte Berufstätigkeit zugeschnitten ist (z. B. Arbeitsmittel) oder nach ihrer uniformartigen Beschaffenheit oder etwa durch ein aufgesticktes Emblem objektiv eine berufliche Funktion erfüllt.



„Im Mittelpunkt steht der Mensch,
denn Menschen sind es,
die Unternehmen erfolgreich machen.“

Edgar K. Geffroy



4. Beihilfen in besonderen Fällen

Aus besonderem Anlass kann eine steuerfreie Beihilfe ausbezahlt werden. Sie darf 600 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen, weil sonst der übersteigende Betrag steuerpflichtig wird. Ein höherer Betrag kann allerdings bei einem „besonderen Notfall“ weiterhin steuerfrei bleiben. Für die Beurteilung werden Einkommensverhältnisse und Familienstand zugrunde gelegt. Steuerfreiheit besteht, wenn die Unterstützung dem Anlass nach gerechtfertigt ist. Beispiele: Krankheit oder Unglücksfall. Auf die wirtschaftliche Notlage des Beschäftigten kommt es nicht an. Es muss nur ein konkreter Anlass gegeben sein.

5. Betriebliche Gesundheitsförderung

Pro Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber bis zu 500 Euro steuer- und sozialabgabenfrei für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung aufwenden. Das gilt sowohl für innerbetriebliche Aktionen (z. B. Kurs „Stressbewältigung am Arbeitsplatz“) als auch für extern durchgeführte Maßnahmen (z. B. Raucherentwöhnungskurs). Unterstützt der Betrieb die Gesundheitsvorsorge mit mehr als 500 Euro im Jahr, so ist der übersteigende Betrag steuerpflichtig. Die einzelnen unterstützenden Aktionen und Maßnahmen müssen allerdings von einer Krankenkasse als förderungswürdig (nach § 20a SGB V) eingestuft sein. Der Förderkatalog (Präventionsleitfaden der Spitzenverbände der Krankenkassen) ist umfangreich.

Achtung: Auf solche gesundheitsfördernden Maßnahmen besteht kein Rechtsanspruch. Der Arbeitgeber muss sie also nicht allen Mitarbeitern zugute kommen lassen, sondern kann sie auf einzelne Mitarbeiter beschränken.

6. Dienstwohnung

Dienstwohnungen gelten als Vorteil aus dem Dienstverhältnis und sind als Sachbezug vom Mitarbeiter zu versteuern. Bei der Bewertung von Wohnraum, den der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter kostenlos oder verbilligt zur Verfügung stellt, sind bestimmte Quadratmeterpreise anzusetzen. Für im Eigentum des Dienstherrn stehende und von ihm angemietete Wohnungen werden unterschiedliche Beträge angesetzt.

7. Fahrtkostenzuschuss

Zusätzlich zum Arbeitslohn kann der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter einen Zuschuss für die Nutzung des eigenen PKW für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte gewähren und hierfür bei Freiheit von Sozialabgaben die Lohnsteuer mit pauschalierten 15 % selbst übernehmen. Fahrtkostenzuschüsse des Arbeitgebers für öffentliche Verkehrsmittel (z. B. Jobtickets, Monatskarten oder Bahn Card) sind ebenfalls steuerpflichtig. Wenn der Arbeitgeber sie mit 15 % versteuert, bleiben sie sozialabgabenfrei.



„Im Mittelpunkt steht der Mensch,
denn Menschen sind es,
die Unternehmen erfolgreich machen.“

Edgar K. Geffroy



8. Firmenwagen

Zunehmend wird Mitarbeitern ein Geschäftswagen nach dem Prinzip der Gehaltsumwandlung angeboten. Dabei verzichtet der Arbeitnehmer auf Teile des Gehalts und erhält dafür einen geleasteten Dienstwagen, den er auch privat nutzen darf. Der Arbeitnehmer spart so die Finanzierung des Autos und profitiert von den Großkunden-Leasingkonditionen des Arbeitgebers. Wenn er den Wagen auch privat nutzt, muss der den privat genutzten Anteil als geldwerten Vorteil versteuern.

Zu Errechnung des geldwerten Vorteils kann wahlweise die Pauschalierungs- oder die Nachweismethode herangezogen werden. Für jeden Einzelfall sollte genau durchgerechnet werden, wie sich die Gehaltsumwandlung für den Arbeitnehmer generell rechnet und welche Methode günstiger ist. Als Faustregel gilt: Wer viel privat unterwegs ist, fährt mit der pauschalen 1-Prozent-Regelung günstiger. Wer den Wagen überwiegend dienstlich nutzt, kommt mit dem Fahrtenbuch günstiger weg.

9. Gelegenheitsgeschenke

Freiwillige Sachzuwendungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder dessen Angehörigen aus besonderem Anlass gewährt (z. B. Blumen, Pralinen, Bücher, CD's zu persönlichen Ereignissen, wie Geburtstag, Hochzeit, Beförderung oder bestandene Prüfung) sind bis zu 60 Euro lohnsteuerfrei. Dazu gehören auch Getränke und Genussmittel, die der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern im Betrieb unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt.

Wichtig: Geldgeschenke sind stets steuerpflichtig!

10. Gutscheine

Erhalten Arbeitnehmer neben dem Arbeitslohn von ihrem Arbeitgeber Gutscheine für Waren oder Dienstleistungen zur Einlösung bei Dritten, sind diese Zuwendungen grundsätzlich lohnsteuer- und sozialabgabenpflichtig. Sie bleiben nur dann steuer- und beitragsfrei, wenn alle vergleichbaren Sachbezüge beim Arbeitnehmer insgesamt 44 Euro im Kalendermonat nicht übersteigen.

11. Kinderbetreuung

Zusätzlich zum Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern bleiben steuerfrei. Das gilt für die Betreuung (Gebühren und Verpflegung) in Kindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen und Horten wie auch für die Betreuung durch Tagesmütter. Hierzu zählt auch eine kostenlose Betreuung in firmeneigenen Einrichtungen. Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer müssen hierfür Steuern und Sozialabgaben entrichten. Der Betrieb kann die Ausgaben sogar Gewinn mindernd von der Steuer absetzen.



„Im Mittelpunkt steht der Mensch,
denn Menschen sind es,
die Unternehmen erfolgreich machen.“

Edgar K. Geffroy



12. Kommunikation

Grundsätzlich steuerfrei bleiben Vorteile aus der privaten Nutzung von betrieblichen Computern, Internet - oder Telefoneinrichtungen sowie Mobiltelefone im Auto. Auch die vom Arbeitgeber getragenen laufenden Kosten sind befreit. Wichtig: Die Ausstattung nur leihen, nicht schenken!

13. Verpflegung

Wenn der Arbeitgeber seine Mitarbeiter mit einem kostenlosen Mittag- oder Abendessen versorgt, müssen diese für den Betrag von maximal 3,23 Euro (2018) pro Tag und Mahlzeit (Mittag- und Abendessen) Steuern und Abgaben leisten. Der Sachbezugswert für ein kostenloses Frühstück ist 1,73 Euro.

Beispiel: Der Arbeitnehmer bekommt im Monat für 100 Euro Essenmarken vom Arbeitgeber. Dann muss er 64,60 Euro (20 Tage x 3,23 Euro) versteuern.

Der Arbeitgeber kann den Vorteil auch pauschal mit 25 % versteuern. Dann bleiben die Zuwendungen steuerfrei.

14. Tankgutscheine

Damit die Tankfüllung steuer- und abgabenfrei bleibt, müssen Arbeitgeber einige Regeln beachten. Der Betrieb darf bis 44 Euro im Monat für Tankgutscheine ausgeben. Darüber hinaus gehende Beträge werden zu steuer- und abgabenpflichtigem Lohn. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, seinen Mitarbeitern eine Gutschein mit ausgewiesenem Geldbetrag oder auch einen Geldbetrag mit der Auflage zum Erwerb einer Sachleistung auszuhändigen.

15. Umzugskostenzuschuss

Ist der Umzug des Arbeitnehmers beruflich bedingt, kann der neue Arbeitgeber einen Zuschuss gewähren, der nicht als Lohn versteuert werden muss. Der Zuschuss ist für die Reisekosten zum neuen Wohnort, Maklerkosten für eine Mietwohnung, Kosten für Möbeltransport und Renovierungsarbeiten steuer- und abgabenfrei.

Das Fazit

Geldwerte Vorteile erweisen sich für den Arbeitnehmer überwiegend netto als günstiger, als entsprechende Gehaltserhöhungen und wirken sich nicht selten für den Arbeitgeber unter dem Strich positiv aus. Das für beide Seiten oft quälende Tauziehen um eine Gehaltserhöhung lässt sich dadurch vermeiden.

Die Zahlenangaben zu Freigrenzen, Rabattdreibeträgen und andere Steuerregelungen ändern sich ständig. Im Zweifelsfall sollte deshalb ein Steuerberater konsultiert werden.