

Lohn- und Gehaltszuschüsse steueroptimal gestalten

Moers, im Dezember 2009

Hintergrund

Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern neben dem Festgehalt weitere steuerfreie oder begünstigte Vorteile gestatten und somit die hohe Abgabenlast - also Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge - mildern. Wenn auch Ihre Arbeitnehmer „mehr Netto für Brutto“ ausgezahlt haben wollen, sollten Sie diese steuerfreien Gehaltsextras offensiv ansprechen. Die von uns beispielhaft dargestellten Extras sind auch für Sie als Arbeitgeber lukrativ, da auf diese Zahlungen keine Sozialabgaben fällig werden.

Wir haben für Sie zunächst die folgenden Gehaltsextras rausgesucht, die verhältnismäßig leicht in fast jedem Betrieb genutzt werden können:

Sachbezüge und Aufmerksamkeiten

Freigrenze für Sachbezüge

Einen Lohnzuschlag von bis zu 44 EUR im Monat kann jeder Arbeitgeber auch durch einen steuer- und abgabenfreien Sachbezug ausgleichen. Darunter fallen Sachbezüge, die der Arbeitnehmer kostenlos oder verbilligt erhält, also auch Rabatt- oder Preisvorteile.

Aufmerksamkeiten

Freiwillige Sachzuwendungen, die maximal 40 EUR betragen und aus besonderem Anlass (z.B. silberne Hochzeit oder bestandene Prüfung) an die Arbeitnehmern gewährt werden, sind stets lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Zu solchen Aufmerksamkeiten gehören auch übliche Getränke und Genussmittel, die im Betrieb unentgeltlich oder teilentgeltlich überlassen werden.

Tankgutschein

Werden zusätzlich zum Arbeitslohn Tankgutscheine vom Arbeitgeber gewährt, bleibt dieser Sachbezug im Wert von 44 EUR pro Monat steuer- und abgabenfrei. Der Gutschein darf aber nur die zu tankende Menge und die Treibstoffart ausweisen. Hingegen gehört der Kauf von Kraftstoff mit einer Tankkarte des Arbeitgebers zum Arbeitslohn und stellt keine steuerbegünstigte Sachzuwendung dar.

Reisekosten

Gehen Angestellte auf Dienstreise, kann der Arbeitgeber die Kosten übernehmen und die anteiligen Aufwendungen entsprechend erstatten.

Betriebsveranstaltung/Betriebsausflug

Veranstaltungen zur Ehrung eines einzelnen Arbeitnehmers aufgrund eines besonderen Ereignisses, z. B. Feierlichkeiten beim Ausscheiden aus dem Unternehmen, und die Zuwendungen der Firma im Rahmen von Reiseveranstaltungen bleiben bis zur Freigrenze von 110 EUR pro teilnehmender Person unbehelligt. Bei Überschreiten dieser Grenze sind die gesamten Zuwendungen an den Arbeitnehmer lohnsteuerpflichtig.

Der Arbeitgeber hat jedoch die Möglichkeit, stattdessen die Lohnsteuer bei steuerpflichtigen Betriebsveranstaltungen mit einem Pauschsteuersatz von 25 % zu übernehmen.

Gesundheitsförderung

Der Arbeitgeber kann die Maßnahmen für die Gesundheitsförderung pro Arbeitnehmer und Jahr bis zu 500 EUR steuer- und sozialabgabenfrei geltend machen. Diese Begünstigung gilt sowohl für innerbetriebliche Aktionen als auch für Barzuschüsse, wenn sich der Arbeitnehmer privat das Rauchen abgewöhnen möchte oder etwa nach Feierabend ein Bewegungstraining besucht. Der Betrieb kann die entstandenen Kosten direkt bezahlen oder an seine Mitarbeiter im Nachhinein erstatten. Ebenfalls ist der Besuch des Fitnessstudios steuerfrei zu finanzieren, wenn solche Angebote von einer Krankenkasse als förderungswürdig eingestuft sind.

Wichtig ist, dass jeder Arbeitnehmer diese Förderung zusätzlich zu seinem normalen Gehalt erhält. Wenn ein Arbeitgeber die Gesundheitsförderung mit mehr als 500 EUR im Jahr unterstützt, ist der Betrag, der oberhalb der Grenze liegt, steuerpflichtig. Wenn ein Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungsverhältnisse nebeneinander ausübt, kann der Freibetrag mehrfach genutzt werden. Jedoch besteht kein arbeitsrechtlicher Anspruch für die einzelnen Beschäftigten, d.h. solche Maßnahmen liegen stets im Ermessen des jeweiligen Arbeitgebers.

Betriebliche Weiterbildung

Ebenfalls kann der Arbeitgeber die Aufwendungen des Arbeitnehmers für eine berufliche Fort- oder Weiterbildung steuerfrei erstatten. Das stellt keinen Arbeitslohn dar, wenn ein betriebliches Interesse an den Maßnahmen besteht. Es ist gleichgültig, ob die Maßnahmen am Arbeitsplatz oder in außerbetrieblichen Einrichtungen durchgeführt werden und ob dies während seiner Arbeitszeit oder in seiner Freizeit geschieht.

Bei Sprachkursen und insbesondere Sprachreisen muss der Arbeitgeber die Fremdsprachenkenntnisse im für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangen.

Kinderbetreuung

Auch Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern sind steuer- und abgabenfrei. Dies lässt sich für die Übernahme der Gebühren für Kindergärten, -tagesstätten, -krippen sowie Tagesmütter als auch bei der kostenlosen Betreuung in den firmeneigenen Einrichtungen nutzen.

Wird dieser Zuschuss in bar ausgezahlt, müssen die Eltern lediglich einen Nachweis über die angefallenen Kosten einreichen. Hierbei gibt es keine Grenzen für die Kostenübernahme, jedoch darf der Betrag nicht über den tatsächlichen Kosten für Kinderhort oder Tagesmutter liegen.

Mahlzeiten

Bietet der Arbeitgeber für seine Belegschaft ein kostenloses Mittag- oder Abendessen an, müssen die Angestellten im Gegenzug für den Betrag von maximal 2,73 bzw. 2,80 EUR (2009/2010) pro Tag Steuern und Abgaben leisten. Ein kostenloses Frühstück als Start in den Arbeitstag kostet nur 1,53 bzw. 1,57 EUR pro Tag. Dies ist oft günstiger, als die jeweilige Mahlzeit aus eigener Tasche zu bezahlen.

Noch nicht mal eine eigene Kantine muss dafür her - jeder Arbeitgeber kann hierfür eine Gaststätte oder einen Küchen- bzw. Cateringservice nutzen.

Zuschuss für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte

Arbeitgeber können ihrer Belegschaft wieder zusätzlich zum Arbeitslohn einen Zuschuss für die gesamte Strecke von der Wohnung ins Büro zukommen lassen. Hierfür muss lediglich die Lohnsteuer mit pauschal 15 % selbst übernommen werden. Diese Zuwendung ist dann zudem frei von Sozialabgaben.

Ebenfalls kann der Betrieb den Arbeitnehmern einen Zuschuss für die Fahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel zukommen lassen. Da diese Kosten stets zu den Werbungskosten gehören, kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer hierfür ebenfalls pauschal mit 15 % übernehmen. Allerdings darf der Zuschuss nicht über dem tatsächlichen Preis der Fahrkarten liegen. Hierfür ein paar Beispiele:

- Fahrkartenpreis > Entfernungspauschale: Der Arbeitgeber kann maximal die tatsächlichen Aufwendungen pauschal versteuern. Beahlt er nur die Pauschale, kann der Arbeitnehmer die Differenz als Werbungskosten selbst in seiner Steuererklärung geltend machen.
- Fahrkartenpreis < Entfernungspauschale: Der Arbeitgeber kann maximal den Zuschuss für die 0,30 EUR/km pauschal versteuern. Zahlt er mehr, liegt in Höhe des Mehrbetrages steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn vor.
- Kostenloses Job-Ticket: Der Arbeitgeber kann bis zur Höhe der tatsächlichen Kosten pauschal versteuern.

Die folgenden Gehaltsextras bedürfen einer sorgfältigen Planung und Abwägung:

Firmenwagen

Jeder Arbeitgeber kann seinen Angestellten einen betrieblichen Pkw auch zur Privatnutzung zur Verfügung stellen und sämtliche Kfz-Kosten übernehmen. Dieser geldwerte Vorteil für die Lohnsteuer bemisst sich unabhängig davon mit monatlich 1 % vom Listenpreis zuzüglich Sonderausstattungen - egal wie viele Privatfahrten, Wochenend- oder Urlaubsreisen der Beschäftigte durchführt.

Für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeit wird ein zusätzlicher geldwerter Vorteil berücksichtigt, pro Entfernungskilometer und Monat mit 0,03 % des Listenpreises.

Hausinterne Rabatte

Arbeitnehmer können vom Betrieb „am Markt“ angebotene Waren oder Dienstleistungen mit einem Kostenvorteil von bis zu 1.080 EUR im Jahr steuerfrei beziehen. Die Höhe des geldwerten Vorteils bemisst sich aus dem üblichen Verkaufspreis (dem echten Marktpreis) abzüglich eines Abschlags von 4 %.

Diese günstige Lösung greift auch bei Miles & More. Wird der Bonus für private Reisen und Einkäufe genutzt, aber auf dienstlichen Trips angesammelt, bleibt er bis zu 1.080 Euro steuerfrei.

Dienstwohnung

Eine vom Arbeitgeber gestellte oder bezahlte Dienstwohnung kann als Vorteil im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung stets steuerfrei bleiben. Das kommt in Betracht, wenn die Familie nicht mit umzieht.

Wird das neue Domizil hingegen zum Hauptwohnsitz, führt die unentgeltliche oder kostenlose Überlassung durch den Arbeitgeber zu Arbeitslohn. Für die Bewertung ist dabei lediglich der ggfs. niedrigere ortsübliche Mietwert maßgebend. Dabei lässt sich der Rabattpfreibetrag von 1.080 EUR leider nur verwenden, wenn der Arbeitgeber Wohnungen überwiegend an fremde Dritte - also „am Markt“ - vermietet.

Mitarbeiterbeteiligung

Arbeitnehmer können von ihrer Firma direkt Anteile am Unternehmen des Arbeitgebers, verbundenen Gesellschaften oder indirekt über noch einzurichtende Mitarbeiterbeteiligungsfonds von jährlich bis zu 360 EUR steuer- und abgabenfrei erhalten. Vorausgesetzt wird, dass diese Förderungen allen Mitarbeitern offen steht, die mindestens 1 Jahr im Betrieb beschäftigt sind. Jedoch besteht kein Zwang zur Teilnahme für die Beschäftigten.

Hinweis: Dies gilt auch für Aushilfskräfte und Mini-Jobber und kann bei unterjährigen Arbeitgeberwechsel oder parallelen Arbeitsverhältnissen mehrfach in Anspruch genommen werden.

Die hier aufgeführten Gehaltsextras sind noch lange nicht das Ende der steuerlich nutzbaren Gestaltungsmöglichkeiten. Deshalb eine Bitte: Sprechen Sie uns an, wenn Sie die von uns aufgezeigten Beispiele von Gehaltsextras in Ihrem Betrieb aktiv umsetzen wollen!

Sonstige steuerfreie Extras im Kurzüberblick

- Beihilfen und Unterstützungen, die wegen Hilfsbedürftigkeit gewährt werden
- Einnahmen aus einer nebenberufliche Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher oder Betreuer mit einem jährlichen Freibetrag von 2.100 EUR
- Honorare für ehrenamtliche Tätigkeiten bis 500 EUR pro Jahr
- (Pauschale) Erstattung der Aufwendungen, die dem Arbeitnehmer durch die betriebliche Benutzung eigener Werkzeuge entstehen
- Die typische Berufskleidung, die der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt überlässt
- Sammelbeförderung von Arbeitnehmern zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit einem vom Arbeitgeber gestellten Beförderungsmittel
- Der von einem inländischen Arbeitgeber gewährte Kaufkraftausgleich bleibt nach steuerfrei, wenn der Arbeitnehmer aus dienstlichen Gründen ins Ausland entsandt wird und dort für einen begrenzten Zeitraum einen Wohnsitz hat
- Steuerfreiheit der Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit Beiträge des Arbeitgebers an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung nach, soweit die jährlichen Beiträge 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung nicht übersteigen. Hinzu kommen weitere 1.800 EUR, wenn die Versorgungszusage nach 2004 erteilt wurde
- Die vom Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Verpflichtung übernommenen angemessenen Kosten für eine spezielle Sehhilfe, um eine ausreichende Sehfähigkeit in den Entfernungsbereichen des Bildschirmarbeitsplatzes zu gewährleisten
- Übliche Sachleistungen des Arbeitgebers aus Anlass der Dienst Einführung, eines Amts- oder Funktionswechsels, eines runden Arbeitnehmerjubiläums oder der Verabschiedung eines Arbeitnehmers, wenn sie brutto 110 EUR je teilnehmender Person nicht übersteigen.
- Übliche Sachleistungen bei einem Empfang anlässlich eines runden Geburtstags eines Arbeitnehmers
- Pauschale Zahlungen des Arbeitgebers an ein Dienstleistungsunternehmen, das die Arbeitnehmer in persönlichen und sozialen Angelegenheiten berät die Vorteile des Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung von betrieblichen Personalcomputern und Telekommunikationsgeräten

Platz für Ihre Notizen/Anmerkungen