

München, 19. Juni 2012

Mit attraktiven Gehaltsbestandteilen Lohnsteuern und Sozialabgaben optimieren

Sehr geehrte Damen und Herren,

steuerfreie Gehaltskomponenten sind wegen des höheren Nettoeffekts besonders attraktiv. Der Staat bietet ein breites Angebot an steuerfreien, steuerbegünstigten und pauschal zu versteuernden Leistungen, aus denen Arbeitgeber einzelne Komponenten bedarfsgerecht aussuchen können. Interessante Vergütungsbestandteile werden wir Ihnen nach einigen grundsätzlichen Vorbemerkungen in alphabetischer Reihenfolge vorstellen.

1. Grundsätzliches zu Sachbezügen

Einnahmen, die nicht in Geld bestehen (Wohnung, Kost, Waren, Dienstleistungen und sonstige Sachbezüge), sind mit den um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreisen anzusetzen. Durch diese Vorschrift wird klargestellt, dass Sachbezüge, soweit sie nicht ausdrücklich steuerfrei gestellt sind, zum steuerpflichtigen Arbeitslohn gehören.

Für Sachzuwendungen können aber insbesondere folgende Vergünstigungen beansprucht werden:

- Kostenlose oder verbilligte Sachbezüge können bis zu einer Monatsgrenze von 44,- € (brutto) - insgesamt für alle Vorteile - steuerfrei erbracht werden.
- Vom Betrieb überwiegend an fremde Dritte angebotene Waren oder Dienstleistungen können Arbeitnehmer mit einem Kostenvorteil bis zu 1.080,- € (brutto) pro Jahr steuerfrei beziehen.

Beachte: Die Freigrenze gilt nicht für Sachbezüge, die mit dem Sachbezugswert zu bewerten sind. Hierunter fallen vor allem kostenlose Verpflegung und Unterkunft.

2. Arbeitgeberdarlehen

Zur Mitarbeiterbindung sind zinsgünstige Arbeitgeberdarlehen, z. B. für den Bau oder Erwerb eines Eigenheims, geeignet.

Selbst bei völliger Unverzinslichkeit lösen Arbeitgeberdarlehen grundsätzlich keinen geldwerten Vorteil aus, wenn die Summe der noch nicht getilgten Darlehen am Ende des Lohnzahlungszeitraums die Freigrenze von 2.600,- € nicht übersteigt. Übersteigt das Kreditvolumen am Ende des Lohnzahlungszeitraums diesen Wert, ist der vereinbarte Zins mit dem marktüblichen Zinssatz zu vergleichen.

Bei dem Vergleich dürfen die günstigsten Konditionen vergleichbarer Kredite - sogar von Direktbanken im Internet - herangezogen werden. Aus Vereinfachungsgründen kann auch der bei Vertragsabschluss von der Deutschen Bundesbank veröffentlichte Effektivzinssatz herangezogen werden, wobei ein Abschlag von 4 % zulässig ist. Liegt der Zinssatz unter dem Vergleichswert, handelt es sich um einen geldwerten Vorteil. Die monatliche Sachbezugsfreigrenze von 44,- € ist anwendbar.

3. Aufmerksamkeiten

Sachzuwendungen sind bei besonderen Anlässen (z. B. Geburtstag) bis zu 40,- € (brutto) pro Geschenk steuer- und beitragsfrei. Die 40-Euro-Grenze gilt auch für die Ausgabe von Sachgeschenken an Angehörige des Arbeitnehmers. Damit kommt die Aufmerksamkeitsgrenze z. B. auch für die Geschenke aus besonderem Anlass an den Ehepartner und/oder an die Kinder des Mitarbeiters zur Anwendung.

Beispiel: Arbeitnehmer A feiert am 03.10.2011 seinen 42. Geburtstag. Zudem vollendet die Ehefrau des Mitarbeiters am 30.10.2011 das 39. Lebensjahr. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, je Geburtstag jeweils ein Geschenk im Wert von max. 40,- € brutto auszugeben. Da das jeweilige Geschenk eine nicht lohnsteuerbare Aufmerksamkeit darstellt, verbrauchen die Geschenke die 44-Euro-Freigrenze nicht!

Zu den steuer- und beitragsfreien Aufmerksamkeiten gehören auch kostenlose bzw. verbilligte Getränke zum Verzehr im Betrieb. Dasselbe gilt für Speisen im Rahmen eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes, z. B. während einer außergewöhnlichen Besprechung im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse, wenn deren Wert 40,- € nicht überschreitet.

4. Betriebsveranstaltungen

Zuwendungen des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer bei Betriebsveranstaltungen (z. B. Betriebsausflug oder Weihnachtsfeier) gehören als Leistungen im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers nicht zum Arbeitslohn, sofern es sich um eine herkömmliche (übliche) Betriebsveranstaltung und um bei diesen Veranstaltungen übliche Zuwendungen handelt.



BAYERN TREUHAND
OBERMEIER & KILGER KG

Hinweis: Betriebsveranstaltungen werden als üblich angesehen, wenn nicht mehr als zwei Veranstaltungen jährlich durchgeführt werden. Von üblichen Zuwendungen geht die Finanzverwaltung aus, wenn die Zuwendungen an den einzelnen Arbeitnehmer während der Betriebsveranstaltung 110,- € (brutto) nicht übersteigen.

Folgende Spielregeln sollten eingehalten werden:

- Die Betriebsveranstaltung muss allen Betriebsangehörigen offenstehen. Handelt es sich um eine Veranstaltung einer Organisationseinheit des Betriebs (z. B. eine Abteilung), müssen alle Arbeitnehmer dieser Einheit teilnehmen dürfen.

Hinweis: Eine lediglich Führungskräften vorbehaltene Veranstaltung stellt keine Betriebsveranstaltung dar.

- Die auf Ehegatten oder Angehörige entfallenden Aufwendungen werden den jeweiligen Arbeitnehmern selbst als Vorteil zugerechnet.
- In die Überprüfung der 110-Euro-Freigrenze sind insbesondere Speisen und Getränke, Fahrt- und Übernachtungskosten sowie Eintrittskarten und Geschenke einzubeziehen. Damit ein Geschenk in die 110-Euro-Grenze einzubeziehen ist, darf es nicht mehr als 40,- € (brutto) kosten. Ist es teurer, kann es mit 25 % pauschal versteuert werden.

5. Computer, Smartphones & Co.

Zur privaten Nutzung überlassene Systemprogramme (z. B. Betriebssystem, Virens Scanner, Browser) sind ebenso wie Anwendungsprogramme steuer- und beitragsfrei, sofern sie der Arbeitgeber auch in seinem Betrieb einsetzt. Für die Steuerfreiheit kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer die Software auf einem betrieblichen oder einem privaten PC einsetzt.

Ebenfalls steuer- und beitragsfrei ist die Privatnutzung betrieblicher Datenverarbeitungsgeräte (z. B. Computer, Tablets) und Telekommunikationsgeräte nebst Zubehör.

Hinweis: Liegt eine Überlassung durch den Arbeitgeber vor, sind auch die vom Arbeitgeber getragenen laufenden Aufwendungen steuerfrei. Auf das Verhältnis der beruflichen zur privaten Nutzung kommt es nicht an. Sofern der Arbeitgeber einen PC unentgeltlich oder verbilligt übereignet, kann dieser geldwerte Vorteil pauschal mit 25 % versteuert werden.

6. Fahrtkostenzuschüsse

Für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte kann der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen Zuschuss zahlen, wenn er die Zahlungen pauschal mit 15 % versteuert. Dabei darf der Arbeitgeber maximal den Betrag zahlen, den der Arbeitnehmer nach der Entfernungspauschale geltend machen könnte.

Beispiel: A fährt an fünf Tagen in der Woche mit seinem Pkw von seiner Wohnung zur 15 km entfernten Arbeitsstätte. Der Arbeitgeber kann A die Fahrtkosten mit max. 4,50 € (15 km x 0,30 €) pro Fahrt ersetzen. Bei 20 Fahrten im Monat ergibt sich für den Arbeitgeber eine Gesamtbelastung von 105,32 €, die sich wie folgt zusammensetzt:

- Zuschuss an Arbeitnehmer: 20 x 4,50 € = 90,00 €
- Pauschale Lohnsteuer: 15 % von 90,00 € = 13,50 €
- Solidaritätszuschlag: 5,5 % von 13,50 € = 0,74 €
- Pauschale Kirchensteuer: 8 % von 13,50 € = 1,08 €

7. Firmenwagen

Stellt die Firma einen Firmenwagen zur Verfügung und übernimmt sie auch die Kosten für die Privatfahrten, fallen Lohnsteuer und Sozialabgaben an.

Die Lohnsteuer für die Privatnutzung bemisst sich grundsätzlich aus 1 % des Bruttolistenpreises. Für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte erhöht sich der geldwerte Vorteil um 0,03 % pro Entfernungskilometer und Monat, für Fahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung um weitere 0,002 % pro Entfernungskilometer und Fahrt. Letzteres gilt jedoch nur, wenn mehr als eine wöchentliche Familienheimfahrt durchgeführt wird.

Hinweis: Ob ein Firmenwagen wirklich vorteilhaft ist, sollte der Arbeitnehmer durch eine Vorteilsberechnung (Aufwandsersparnis versus Steuerbelastung) ermitteln. In dieser Berechnung kann ggf. auch eine Kostenbeteiligung zu den laufenden Kosten oder ein Zuschuss zu den Anschaffungskosten des Firmenwagens berücksichtigt werden.

8. Gesundheitsförderung

Arbeitgeber können bis zu 500,-€ im Jahr steuer- und abgabenfrei für innerbetriebliche oder externe Aktionen zur Gesundheitsförderung ausgeben oder dem Arbeitnehmer - zusätzlich zum regulären Arbeitslohn - Barzuschüsse zu eigenen Aktivitäten zahlen. Die Maßnahmen müssen hinsichtlich der Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a SGB V genügen.

Beachte: Die Übernahme bzw. Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine und Fitness-Studios ist nur in Ausnahmefällen begünstigt. Wendet der Arbeitgeber mehr als 500,-€ im Jahr auf, unterliegt nur der übersteigende Betrag der Lohnsteuer und den Sozialabgaben.

9. Gutscheine

Gerade bei Tankkarten, Benzin- und Geschenkgutscheinen des Arbeitgebers legte die Verwaltung den Begriff Sachzuwendung bislang äußerst restriktiv aus. Die Rechtsprechung des BFH aus dem Jahr 2010 schafft hier jedoch praktikablere Lösungen. Folgende Entscheidungskriterien sind maßgebend:

- Ob Sachlohn vorliegt, entscheidet sich nach dem Rechtsgrund des Zuflusses. Demzufolge ist maßgeblich, welche Leistung der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber auf Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen beanspruchen kann.
- Kann der Arbeitnehmer nur die Sache selbst beanspruchen, liegen Sachbezüge vor. Es kommt somit nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer die Sache unmittelbar vom Arbeitgeber oder von einem Dritten auf Kosten des Arbeitgebers bezieht.

Beachte: Hat der Arbeitnehmer hingegen auch einen Anspruch darauf, dass ihm sein Arbeitgeber anstelle der Sache den Barlohn in Höhe des Werts der Sachbezüge ausbezahlt,

liegen selbst dann keine Sachbezüge vor, wenn der Arbeitgeber schlussendlich die Sache zuwendet.

- Ob der bei einem Dritten einzulösende Gutschein auch einen anzurechnenden Betrag oder einen Höchstbetrag enthält, ist nach der neuen Rechtsprechung, die die Finanzverwaltung anwendet, irrelevant.

Beispiel: Arbeitgeber A gewährt seinem Angestellten B einen Gutschein über „30 Liter Diesel im Wert von höchstens 44,- €“, der bei einer bestimmten Tankstelle einzulösen ist. A hat ermittelt, dass bei Hingabe des Gutscheins der Liter Diesel 1,45 € kostet.

Trotz Vermerk eines Höchstbetrags auf dem Gutschein liegt eine Sachzuwendung vor, sodass die 44-Euro-Freigrenze anwendbar ist.

10. Job-Tickets

Beim Job-Ticket kauft der Arbeitgeber die Monats- oder Jahreskarten bei den Verkehrsunternehmen und gibt sie seinen Mitarbeitern weiter. Erwirbt der Arbeitgeber die Karten zu einem Sondertarif und müssen die Arbeitnehmer lediglich den Kaufpreis bezahlen, stellt dies keinen geldwerten Vorteil dar.

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung des Job-Tickets selbst stellt hingegen Arbeitslohn dar, der mit 15 % pauschal versteuert werden kann.

Hinweis: Da es sich um einen Sachbezug handelt, ist eine Pauschalversteuerung aber erst dann notwendig, wenn der Vorteil die Freigrenze von 44,- € übersteigt.

Gibt der Verkehrsbetrieb aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber das vom Arbeitgeber bezuschusste Job-Ticket als Jahreskarte aus, fließt der geldwerte Vorteil den Arbeitnehmern nach Auffassung der Verwaltung bereits mit Ausgabe der Fahrkarte insgesamt zu. Da keine Umlage auf die einzelnen Monate erfolgt, kommt die monatliche Sachbezugsfreigrenze von 44,- € regelmäßig nicht zum Zuge.

Beispiel: A erhält im Januar 2012 für das ganze Jahr 2012 ein Job-Ticket in Form eines Bogens mit zwölf Monatsmarken. Der geldwerte Vorteil soll 300,- € (= monatlich 25,- €) betragen.

Auch wenn der Arbeitnehmer das Job-Ticket tatsächlich nur monatlich mit der jeweils gültigen Monatsmarke nutzen kann, ist dem Arbeitnehmer der geldwerte Vorteil in voller Höhe im Zeitpunkt der Aushändigung des Monatskarten-Bogens zugeflossen. Da in diesem Monat die 44-Euro-Freigrenze überschritten ist, ist der geldwerte Vorteil zu versteuern.

Um die 44-Euro-Freigrenze nutzen zu können, müsste der Arbeitgeber die Monatsmarken monatlich aushändigen. Da der geldwerte Vorteil von 25,- € in diesem Fall nicht die 44-Euro-Freigrenze überschreiten würde, fielen keine Lohnsteuer an.

11. Kindergartenzuschüsse

Steuer- und sozialabgabenfrei sind zusätzliche Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung (einschl. Unterkunft und Ver-

pflegung) und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern des Arbeitnehmers in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen.

Hinweis: Bei Barzuschüssen ist Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die entsprechende Verwendung nachweist. Der Arbeitgeber hat die Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.

12. Mahlzeiten

12.1. Kantinenessen

Die unentgeltliche oder verbilligte Abgabe des klassischen Kantinenessens stellt grundsätzlich einen geldwerten Vorteil dar, der steuer- und beitragspflichtig ist. Die Bewertung richtet sich nach dem amtlichen Sachbezugswert, vermindert um Zuzahlungen des Arbeitnehmers.

Die Sachbezugswerte für Frühstück, Mittag- und Abendessen für das Jahr 2012 lauten:

- Frühstück: 47,- € monatlich; 1,57 € je Mahlzeit,
- Mittag-/Abendessen: jeweils 86,- € monatlich; jeweils 2,87 € je Mahlzeit.

12.2. Essenmarken/Restaurantgutscheine

Vorteile aus Essensgutscheinen, die beispielsweise in einem Lokal eingelöst werden können, sind statt mit ihrem Verrechnungswert mit dem Sachbezugswert zu bewerten, wenn

- tatsächlich eine Mahlzeit abgegeben wird,
- täglich nur eine Essensmarke eingelöst wird,
- Marken nur für tatsächliche Arbeitstage im Betrieb abgegeben werden und
- der Wert der Essensmarke den Sachbezugswert um maximal 3,10 € übersteigt (für 2012 also höchstens 5,97 € beträgt).

Hinweis: Der Arbeitgeber muss die Einhaltung der Voraussetzungen kontrollieren und erforderliche Aufzeichnungen führen.

12.3. Mahlzeiten aus besonderem Anlass

Neben der Gewährung von arbeitstäglichen Mahlzeiten kann sich der Arbeitgeber auch an den Verpflegungskosten bei besonderen Anlässen beteiligen. Hier ist wie folgt zu unterscheiden:

Kein steuerpflichtiger Arbeitslohn liegt vor, wenn die Verpflegung im überwiegenden Arbeitgeberinteresse gestellt wird, z. B. bei üblichen Betriebsveranstaltungen (bis 110,- €), bestimmten Arbeitssessen (bis 40,- €) oder der Teilnahme an der Bewirtung von Geschäftsfreunden.

Hinweis: Darüber hinaus sind die unter dem Punkt „Aufmerksamkeiten“ gemachten Ausführungen zu beachten.

Teil- bzw. unentgeltliche Mahlzeiten anlässlich einer Auswärtstätigkeit, z. B. einer Dienstreise, gehören als Sachbezug zum Arbeitslohn. Bei deren Bewertung haben Arbeitgeber die Wahl zwischen zwei Alternativen:

12.3.1. Bewertung mit dem tatsächlichen Wert

Die Mahlzeiten können mit dem Marktpreis unter Berücksichtigung der steuerfreien Verpflegungspauschale und unter Berücksichtigung der Freigrenze von 44,- € in Ansatz gebracht werden.

Beispiel: Arbeitnehmer A beginnt am 20.03.2012 um 13 Uhr eine Auswärtstätigkeit. Diese endet am 21.03.2012 um 15 Uhr. Er übernachtet in einem Hotel und legt folgende Hotelrechnung vor:

– Übernachtung	150,00 €
– Frühstück	<u>15,00 €</u>
– Summe	<u>165,00 €</u>

Nach der betrieblichen Vereinbarung wird die gesamte Hotelkostenrechnung inkl. Frühstück vom Arbeitgeber übernommen. Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Auszahlung einer Tagegeldpauschale.

Das Frühstück in Höhe von 15,- € bleibt steuerfrei, weil die Verpflegungspauschale gegengerechnet werden kann (20.03.2012: 6,- €; 21.03.2012: 12,- €).

12.3.2. Bewertung mit dem Sachbezug

Statt der Einzelbewertungsmethode können durch den Arbeitgeber veranlasste übliche Beköstigungen auch mit dem amtlichen Sachbezugswert angesetzt werden.

Als „übliche Beköstigungen“ gelten Mahlzeiten bis zu einem Bruttowert von 40,- €. Werden an einem Auswärtstätigkeitstag mehrere Mahlzeiten an den Arbeitnehmer abgegeben, gilt die Wertgrenze von 40,- € je Mahlzeit.

Von einer Arbeitgeberveranlassung wird ausgegangen, wenn die Aufwendungen vom Arbeitgeber dienst- oder arbeitsrechtlich ersetzt werden und die Rechnung auf den Arbeitgeber ausgestellt ist.

Hinweis: Die Versteuerung der Sachbezugswerte vereinfacht die Reisekostenabrechnungen. Hingegen lohnt sich der höhere Abrechnungsaufwand der tatsächlichen Kosten, insbesondere für Mitarbeiter, deren monatliche Sachbezüge unter der Freigrenze von 44,- € liegen oder die relativ selten unterwegs sind.

13. Nacht- und Feiertagszuschläge

Die steuer- und beitragsfreie Gewährung von Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschlägen setzt u. a. voraus, dass die Zuschläge

- für Arbeit in den gesetzlich festgelegten begünstigten Zeiten,
- für tatsächlich geleistete Arbeit und
- neben dem Grundlohn

gezahlt werden.

Der BFH hat erst kürzlich klargestellt, dass der Anwendungsbereich der Vorschrift über den Wortlaut hinaus nicht auf überwiegend pauschale Zuschläge für andere Tätigkeiten, wie z. B. Gefahrenzuschläge, ausgedehnt werden kann.

14. Reisekostenersatz

Vom Arbeitgeber erstattete Reisekosten sind steuer- und beitragsfrei, solange sie die als Werbungskosten abziehbaren Beträge nicht übersteigen.

Beispiel: A ist angestellter Versicherungsvertreter und nutzt seinen eigenen Pkw für Kundenbesuche. Der Arbeitgeber kann ihm die Fahrtkosten mit 0,30 € je gefahrenen Kilometer steuer- und sozialabgabenfrei ersetzen.

Demgegenüber können Beschäftigte im öffentlichen Dienst bis zu 0,35 € je Fahrtkilometer steuerfrei erstattet bekommen, wenn sie mit ihrem privaten Pkw im Auftrag ihres Arbeitgebers unterwegs sind.

Hinweis: Arbeitgeber sind bei der steuerfreien Erstattung von pauschalen Kilometergeldern aus Haftungsgründen gut beraten, sich weiterhin an dem pauschalen Satz von 0,30 € zu orientieren. In der Arbeitnehmerveranlagung sollten vergleichbare Sachverhalte indes offengehalten werden.

Beim Verpflegungsmehraufwand kann der Arbeitgeber bis zu doppelt so hohe Pauschalen gewähren, wenn er die über die normalen Pauschalen hinausgehenden Beträge mit 25 % pauschal versteuert.

Daraus ergeben sich folgende Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen bei Inlandsreisen:

- mind. 8 h, aber weniger als 14 h abwesend: steuerfrei ersetzbar 6,- €; zusätzlich 6,- €, wenn der Arbeitgeber mit 25 % pauschal versteuert.
- mind. 14 h, aber weniger als 24 h abwesend: steuerfrei ersetzbar 12,- €; zusätzlich 12,- €, wenn der Arbeitgeber mit 25 % pauschal versteuert.
- 24 h abwesend: steuerfrei ersetzbar 24,- €; zusätzlich 24,- €, wenn der Arbeitgeber mit 25 % pauschal versteuert.

15. Resümee

Die beispielhaft aufgeführten Arbeitgeberleistungen zeigen, dass es viele Möglichkeiten zur Optimierung von Lohnsteuer und Sozialabgaben gibt. Dabei sollten die Leistungen grundsätzlich zusätzlich zum vereinbarten Lohn gezahlt werden. Die Umwandlung von arbeitsrechtlich geschuldetem Arbeitslohn führt nämlich in vielen Fällen, wie beispielsweise bei den Kindergartenzuschüssen, nicht zur Steuer- und Beitragsfreiheit.

Die oben stehenden Texte sind nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen.

Für Rückfragen oder eine individuelle Beratung stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Bayern Treuhand
Obermeier & Kilger KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft