

KKR - SonderNews – Leistungen an Arbeitnehmer ohne staatliche Abgaben

Unterschiedlich oft führen Sie als Arbeitgeber und Praxisinhaber Gespräche mit Ihren Mitarbeitern, die eine Gehaltserhöhung als Ziel haben. Allerdings treten durch eine Gehaltserhöhung bei Ihren Mitarbeitern ggf. Folgen ein, die beide Seiten nicht erfreuen und sich somit nicht positiv auf das Betriebsklima auswirken.

Eine unangenehme Folge bei Ihrem Mitarbeiter ist z. B., dass eine Gehaltserhöhung von brutto 200 € sehr stark mit Abgaben belastet ist. Von dieser Gehaltserhöhung bleibt Ihrem Mitarbeiter (Steuerklasse 1, Grundgehalt bisher 1.900 € mtl.) nach Abzug der Sozialversicherung sowie der Lohnsteuer gerade einmal **eine effektive Lohnerhöhung von 107 €** über. Ihr Mitarbeiter wird sicherlich nicht erfreut sein, dass fast die Hälfte der Gehaltserhöhung an den Staat geht. Für Sie ist die Gehaltserhöhung jedoch noch wesentlich teurer als die vorgenannten 200 €, denn Sie müssen noch die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und höhere Beiträge an die Berufsgenossenschaft bezahlen. So kostet Sie die Gehaltserhöhung von 200 € insgesamt ca. **240 € Arbeitgeberaufwand**. Somit profitieren am meisten der Staatshaushalt und die Sozialversicherungen.

Wie Sie dies, zumindest zum Teil, verhindern können, möchten wir Ihnen in den nachfolgenden Ausführungen vorstellen.

Hierbei muss nach zwei Fallgruppen unterschieden werden:

- Gehaltsbestandteile, die vollständig steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden können
- Gehaltsbestandteile, die beim Arbeitnehmer abgabenfrei sind und bei denen der Arbeitgeber zusätzlich Lohnsteuer mit einem Prozentsatz zwischen 15 und 30 % pauschal abführen muss.

Durch die vorgenannte pauschale Lohnsteuer erhält der Arbeitnehmer die Lohnerhöhung ungekürzt. Würde der Arbeitgeber die pauschale Versteuerung nicht durchführen, müsste der Arbeitnehmer diese Lohnerhöhung mit den eingangs erwähnten Folgen der Lohnsteuer und Sozialversicherung unterwerfen.

Bitte achten Sie auch darauf, dass viele der folgenden Beispiele extra zum bisherigen Lohn

gezahlt werden müssen. Eine Gehaltsumwandlung darf in der Regel nicht stattfinden. Verschiedene Gehaltszulagen sind auch miteinander kombinierbar.

Betriebliche Altersversorgung

Eine Gehaltserhöhung kann statt an den Arbeitnehmer an eine Versicherung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge des Arbeitnehmers gezahlt werden.

Da, wie allgemein bekannt ist, bei den meisten Arbeitnehmern eine Rentenlücke entstehen wird, fördert der Staat diese Form der Rentenabsicherung sehr stark. Wird die Gehaltserhöhung von 200 € in eine betriebliche Altersvorsorge eingezahlt, entstehen keinerlei Abzüge bei der Sozialversicherung und der Lohnsteuer. Die Gehaltserhöhung wird brutto in diese Versicherung eingezahlt.

Nachteilig hierbei ist natürlich, dass das Rentenalter bei vielen Mitarbeitern noch nicht greifbar ist und diese somit schwerlich zu motivieren sind, eine betriebliche Altersvorsorge abzuschließen.

Die Versicherungsleistungen werden bei Renteneintritt in Höhe Ihrer Auszahlungen versteuert. In der Regel ist der Steuersatz in der Rentenphase geringer als in der Ansparphase während der Berufstätigkeit.

Bei vielen Berufsgruppen ist in Tarifverträgen eine betriebliche Altersvorsorge bereits Pflicht.

Ergänzend zu dieser arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge gibt es noch die sogenannte arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersvorsorge durch Gehaltsumwandlung.

Da das Thema Betriebliche Altersvorsorge für einen Newsletter viel zu komplex ist, bieten wir Ihnen hierzu bei Bedarf natürlich ein persönliches Beratungsgespräch an.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Pro Jahr können Sie **für jeden Mitarbeiter** Aufwendungen **bis zu 500 €** steuerfrei für die betriebliche Gesundheitsförderung zur Verbesse-

rung des allgemeinen Gesundheitszustandes übernehmen.

So besteht z. B. die Möglichkeit, dass Ihre Mitarbeiter am Arbeitsplatz massiert werden. In etlichen Unternehmen wird dies von den Mitarbeitern sehr positiv angenommen, da Sie sich als Chef um die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter kümmern und etwas tun.

Natürlich können Sie auch Kosten für Maßnahmen "außer Haus" bis 500 € jährlich übernehmen. Hierbei muss es sich jedoch um Kurse und Maßnahmen handeln, die gemäß der §§ 20 und 20 a SGB V gefördert sind. Diese Kurse sind z. B. ausgelegt auf die Stressbewältigung, die Vermeidung von Fehlernährungen oder die Reduzierung von Bewegungsmangel. Allgemeine Fitnesskurse im Fitnessstudio werden aber nicht gefördert.

Die Kosten in Höhe bis maximal 500 € sind frei von Sozialversicherungsabgaben und Lohnsteuerabzügen. Hierfür müssen jedoch Rechnungen vorgelegt werden.

Kindergartenzuschuss

Damit junge Eltern wieder schneller ihren Beruf aufnehmen können, sind Beiträge, die für die Unterbringung und Betreuung des nicht schulpflichtigen Kindes im Kindergarten von den Eltern gezahlt werden müssen, bei Erstattung durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Die Eltern werden dadurch nicht mit diesen Beiträgen finanziell belastet und stehen dem Arbeitsmarkt schneller zur Verfügung.

Damit diese Freiheit eintritt, ist jedoch notwendig, dass Ihnen der Originalkindergartenbescheid vorgelegt wird und zu den Akten genommen wird.

Je nach Stadt oder Gemeinde ist jedoch darauf zu achten, dass erheblich Kindergartenbeiträge entstehen können.

Auch ist zu beachten, dass Ihre Mitarbeiter sich an die Erstattung der Kosten so gewöhnen können, dass durch die Einschulung des Kindes und den Wegfall des Kindergartenbeitrages der Gedanke aufkommen könnte, dass das Nettogehalt inklusive des bisherigen Kindergartenzuschusses entsprechend weitergezahlt wird. Oft wird vom Mitarbeiter übersehen, dass der von

Ihnen gezahlte Kindergartenbeitrag aber weggefallen ist.

Erholungsbeihilfen

Sie können Ihren Mitarbeitern zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn im zeitlichen Zusammenhang mit einem Urlaub (Nachweise anfordern, z.B. Hotelrechnung) eine sogenannte Erholungsbeihilfe zahlen. So können Sie je Mitarbeiter im Kalenderjahr 156 € auszahlen. Für den Ehegatten können Sie weitere 104 € und für jedes Kind zusätzlich 52 € ausbezahlen. Diese Leistungen unterliegen bei Ihren Mitarbeitern nicht der Lohnsteuer- und Sozialversicherung.

Erholungsbeihilfe für die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit sind bis 600 € steuerfrei, wenn sich der Arbeitnehmer z. B. zur Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit einer Kur unterziehen muss.

Nachteilig ist jedoch bei Ihnen, dass Sie zusätzlich zu diesen Abgaben eine pauschale Steuer in Höhe von 25 % der ausgezahlten Beträge zusätzlich an das Finanzamt abführen müssen. Bei einer Familie mit 2 Kindern zahlen Sie somit 364 € an Ihren Mitarbeiter, müssen aber zusätzlich 96 € (pauschale Steuer + Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer) an das Finanzamt abführen.

Betriebsveranstaltungen

Betriebsveranstaltungen wie z. B. Weihnachtsfeiern, Betriebsjubiläen oder Betriebsausflüge können zweimal im Jahr durchgeführt werden und je Mitarbeiter dürfen die Aufwendungen 110 € nicht übersteigen, damit die Leistung lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei bleibt (Freigrenze).

Durch die BFH-Rechtsprechung sind zur Zeit Aufwendungen, wie z. B. Raummieten, Dekorationen, Fahrtkosten (egal welches Beförderungsmittel), Übernachtungskosten, Reisekosten (z. B. Taxi) oder auch Organisationskosten nicht in die Grenze von 110 € einzubeziehen.

Lediglich die Aufwendungen, die für den Arbeitnehmer eine objektive Bereicherung darstellen und einen Marktwert haben, sind in die Grenze von 110 € einzubeziehen. Hierbei handelt es sich hauptsächlich um Speisen, Getränke, Musikdarbietungen (z. B. die zum Weihnachtsfest

engagierten Band), Theateraufführungen, Konzerte etc.

Dies weitet natürlich den Rahmen für eine lohn- und sozialversicherungsfreie Betriebsveranstaltung weit aus.

Zusätzlich wurde durch die Rechtsprechung entschieden, dass nur die Arbeitnehmer in die Grenze einzubeziehen sind. Werden Familienangehörige mit eingeladen, sind diese Kosten für die Familienangehörigen nicht mehr dem Arbeitnehmer zuzurechnen. Auch hierdurch wird der Rahmen für Betriebsveranstaltungen weit ausgedehnt.

Um die Auswirkungen dieser Rechtsprechung darzustellen, haben wir die bisherigen und die neuen Kosten eines Betriebsausfluges hinsichtlich der Auswirkungen im Bereich der Lohnsteuer und der Sozialversicherung gegenüber gestellt.

| | bisher | neu |
|-----------------------|--------------|--------------|
| Anreise Bahn | 1.100 | 0 |
| Raummiete | 300 | 0 |
| Übernachtung | 880 | 0 |
| Abendessen | 385 | 385 |
| Musical | 715 | 715 |
| Taxi | 40 | 0 |
| | <u>3.420</u> | <u>1.100</u> |
| Arbeitnehmer 6 | | |
| Ehegatten 5 | | |
| bei 6 Arbeitnehmer | <u>570</u> | |
| bei 11 Teilnehmern | | <u>100</u> |

Aus der Gegenüberstellung ist ersichtlich, dass die bisherige Rechtsprechung natürlich wesentlich nachteiliger für Sie und Ihre Mitarbeiter war. Bislang wurden die Ehegatten dem Arbeitnehmer zugerechnet und alle Kosten einbezogen. Somit erhielt der Arbeitnehmer einen Wert, der über der Grenze von 110 € lag. Die Zuwendungen an den Mitarbeiter in Höhe von 570 € mussten entweder dem Arbeitnehmer als Nettolohn zugerechnet werden, der dann auf Brutto hochgerechnet wurde, oder der Arbeitgeber versteuerte den Betrag von 570 € pauschal mit 25 % (plus Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer).

Nach heutiger Rechtsprechung entfallen auf jeden Teilnehmer 100 €. Die Kosten sind somit nicht mehr dem Nettolohn zuzuschlagen, oder alternativ müssen bei diesem Beispiel diese 100 € nicht mehr mit 25 % pauschal (plus Solidari-

tätszuschlag und ggf. Kirchensteuer) versteuert werden.

Übersteigen die Kosten natürlich 110 € je Teilnehmer, bleibt es bei der bisherigen Steuerpflicht. Natürlich sind alle diese Kosten für Sie als Betriebsausgaben abzugsfähig.

Überlassung von betrieblichen Mobiltelefonen/Smartphones, Laptops, Tablets, PCs

Wenn Sie als Arbeitgeber solche Geräte anschaffen, können Sie diese auch dem Mitarbeiter überlassen. Dies ist interessant, da sich die Technik besonders rasant entwickelt und alle 2 bis 3 Jahre die vorgenannten Geräte als veraltet gelten. Da die Anschaffung in den relativ kurzen Zeiträumen oftmals teuer ist, ist dies ein nicht unerheblicher Planungsfaktor für Ihre Mitarbeiter. Erwerben Sie entsprechende Geräte und überlassen diese Ihren Mitarbeitern - eine betriebliche Nutzung der Geräte ist nicht notwendig -, so erhält Ihr Mitarbeiter hierbei einen nicht unerheblichen finanziellen Zuschuss.

Wichtig hierbei ist, dass Sie Eigentümer der Geräte bleiben. Ihrem Mitarbeiter wird das Gerät nur überlassen. So sind die Aufwendungen sozialversicherungs- und lohnsteuerfrei.

Dass Sie monatliche Verbindungsentgelte übernehmen, ist keine Voraussetzung.

Übernahme der monatlichen Kosten für Telekommunikation, Internet etc.

Schließen Sie bei einem Netzbetreiber eine sogenannte Telefonkarte mit Flatrates für Telefonie, SMS, Internetnutzung ab, können Sie diese Ihren Mitarbeitern zuwenden.

Die übernommenen Gesprächsgebühren sind somit lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

Dass auch die entsprechenden Geräte von Ihnen angeschafft werden (siehe oben) ist nicht notwendig.

Geschenke aus persönlichem Anlass

Bei diesen Geschenken an Ihre Mitarbeiter steht der persönliche Anlass im Vordergrund. So können hier bei Anlässen wie z. B. Geburtstag, Hochzeit, Geburt von Kindern, Prüfungen, Jubiläen etc. Geschenke bis maximal 40 € lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei übergeben werden.

Es muss sich hierbei um eine Sachzuwendung oder um einen Gutschein handeln. Somit ist die Zuwendung an den Mitarbeiter lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Übergeben Sie dem Mitarbeiter Bargeld, handelt es sich um einen ganz normalen Arbeitslohn, der versteuert werden muss und der Sozialversicherung unterliegt.

Liegen die Kosten für ein Geschenk über 40 €, ist dieses nicht mehr als Betriebsausgabe abziehbar, und zudem müssen die Kosten pauschal versteuert werden.

Arbeitsessen

Werden aus unterschiedlichsten Gründen außergewöhnliche Arbeitseinsätze notwendig (z. B. Quartalsabschluss, Inventur, Renovierung, Umzug etc.) dürfen die Kosten für die Verpflegung der Arbeitnehmer - je Anlass - bis zu 40 € betragen. Die Kosten für diese Arbeitsessen müssen somit nicht der Lohnsteuer und Sozialversicherung unterworfen werden.

Wichtig ist, dass diese Belege, genauso wie die bekannten Bewirtungsrechnungen, mit den Namen der bewirteten Personen, inklusive Ihrem eigenen, und dem Bewirtungsgrund versehen werden.

Alle Bestandteile eines Bewirtungsbelegs (vgl. unseren Newsletter KKR-News 1/2014) müssen enthalten sein.

Sachzuwendungen

Eine große Gruppe der steuer- und sozialversicherungsfreien Arbeitgeberleistungen sind als sog. Sachzuwendungen zusammengefasst.

Werden folgende Sachzuwendungen von Ihnen gewährt, haben alle gemeinsam, dass diese, egal ob einzeln oder in Kombination gewährt, die **Freigrenze von 44 €** je Mitarbeiter im Monat insgesamt nicht übersteigen dürfen. Wird dieser Betrag um 1 Cent überschritten, sind die gesamten Leistungen lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Beispiel:

| | |
|-------------------------------------|---------------|
| Wert mtl. Annehmlichkeit für Kaffee | 4,- € |
| Fahrtkostenzuschuss Jobticket mtl. | <u>25,- €</u> |
| | 29,- € |
| Warengutschein maximal mtl. | <u>15,- €</u> |
| | <u>44,- €</u> |

Die einzelnen Sachzuwendungen sind nachfolgend erklärt.

a) Annehmlichkeiten wie Getränke und Genussmittel

Vielfach werden in Betrieben Annehmlichkeiten wie Mineralwasser, Kaffee, Tee, Plätzchen, Bonbons etc. zum freien Verzehr kostenlos angeboten.

b) Warengutscheine

Bis 44 € je Monat und je Mitarbeiter kann der Arbeitgeber jedem Mitarbeiter einen sogenannten Warengutschein zuwenden. Beliebt sind hierbei die sogenannten Tankgutscheine, Büchergutscheine oder Drogerie-/Parfümeriegutscheine.

Hierbei stellt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter einen Gutschein aus, so dass der Arbeitnehmer die Sachzuwendung erlangen kann.

Ihre Mitarbeiter dürfen die Gutscheine nicht sammeln und für eine größere Sache einsetzen. Sie dürfen nicht einen Gutschein für das ganze Jahr ausstellen. Ebenso darf der Mitarbeiter kein Bargeld zum Erwerb der Waren erhalten. Wird dies gemacht, handelt es sich bei der Zuwendung um einen Nettolohn, der entsprechend um Lohnsteuer und Sozialversicherungsanteile erhöht wird.

Da in den meisten Betrieben die vorgenannten Annehmlichkeiten angeboten werden, empfehlen wir, die Warengutscheine auf 35 € ggf. 40 € zu begrenzen.

Da das Ausstellen von Warengutscheinen ein sehr komplexes Thema ist, stehen wir Ihnen für Fragen gerne zur Verfügung.

Wichtiger Hinweis:

Der Gesetzgeber plant die Warengutscheine ab 2015 auf 20 € zu begrenzen.

c) Zuschüsse für Fahrten zwischen der Wohnung und der Arbeitsstätte

Zuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte müssen pauschal versteuert werden. Ihr Mitarbeiter wird jedoch nicht von Abgaben belastet. Die pauschale Lohnsteuer auf diese Zuschüsse beträgt 15 %.

Die folgenden Fahrtkostenzuschüsse mindern jedoch die Werbungskosten aus nichtselbstständiger Tätigkeit Ihrer Mitarbeiter.

Folgend sind die möglichen Zuschüsse aufgelistet.

Fahrtkostenzuschuss

Je Entfernungskilometer können monatlich 0,30 € x 15 Arbeitstage (gesetzlich so vorgegeben) erstattet werden. Wohnt Ihr Arbeitnehmer 10 km entfernt, beträgt die mögliche Erstattung 10 km x 0,30 € x 15 Arbeitstage = 45 €. Dieser Betrag kann dem Mitarbeiter monatlich als Zuschuss gezahlt werden. Auf den Betrag von 45 € zahlen Sie zusätzlich noch die pauschale Lohnsteuer von 15 % = 6,75 €.

Jobticket

Bei einem Jobticket erhält der Mitarbeiter durch den Arbeitgeber einen Fahrausweis für Fahrten im gesamten Gebiet des Verkehrsverbundes, z. B. Rhein-Sieg (VRS) oder Rhein-Ruhr (VRR). Dieses Ticket gilt täglich rund um die Uhr (sog. 24/7). Zusätzlich gibt es noch diverse Mitnahmemöglichkeiten von Kindern, Fahrrädern etc. bei den einzelnen Jobtickets.

Bei den Jobtickets ist auch die Freigrenze von 44 € im Monat für jeden Mitarbeiter zu berücksichtigen.

Liegt der monatliche Preis für das Jobticket unter 44 €, ist die Gewährung lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Liegt der Preis des Jobtickets jedoch über 44 € und zahlt der Arbeitgeber die gesamten Kosten, muss er zusätzlich 15 % pauschale Lohnsteuer zahlen.

Übernimmt der Arbeitgeber in diesem Fall von den Kosten des Tickets nur 44 € Kosten, muss er keine pauschale Lohnsteuer zahlen. Der Arbeitnehmer zahlt die restlichen Kosten für das Jobticket selbst.

Beträgt nun der Preis für ein Jobticket beispielsweise 68,80 €, kann hiervon der Arbeitgeber 44 € als Sachzuwendung übernehmen. Der Differenzbetrag von 24,80 € wird dem Arbeitnehmer vom Nettoeinkommen einbehalten.

Parkplatzgestaltung

Stellt der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern während der Arbeitszeit eine Parkmöglichkeit unentgeltlich oder verbilligt zur Verfügung, handelt es sich um Leistungen, die der Arbeitgeber im überwiegend betrieblichen Interesse erbringt. Nach der Verwaltungsauffassung gehören diese nicht zum Arbeitslohn. Das gilt auch, wenn der Arbeitgeber dafür extra Parkplätze anmieten muss.

Steuerfreie Fahrtkostenerstattung

Nicht verwechselt werden dürfen mit vorgenannten Positionen Arbeitgebererstattungen für Fahrtkosten bei Dienstreisen oder bei doppelter Haushaltsführung. Die Erstattung von Kosten hierfür ist natürlich steuerfrei, da dem Mitarbeiter nur verauslagte Kosten ersetzt werden, die im eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers erbracht worden sind.

Zusammenfassung:

Lohnerhöhungen kosten nicht nur viel Geld, auch Ihr Mitarbeiter hat hohe Abzüge hinzunehmen. Um diese zu begrenzen, gibt es u. a. vorgenannte Möglichkeiten, die kurz in den Grundzügen dargestellt wurden. Wegen der hohen Komplexität der unterschiedlichsten Möglichkeiten bitten wir Sie, uns anzusprechen, damit wir Ihre Möglichkeiten prüfen können bzw. Ihre Fragen beantworten können.

Diese Zusammenstellung der steuerfreien Sozialleistungen ist nicht vollständig. Wir haben hier nur die gängigsten Leistungen zusammengefasst.

Herausgeber

KRÄMER KÜFFEN RECKMANN - Steuerberater, Borsigstr. 1, 51381 Leverkusen
Dipl.-Finw. Hermann-Josef Krämer, Steuerberater, h.kraemer@kanzlei-kkr.de 2)
Dipl.-Finw. Holger Küffen, Steuerberater, h.kueffen@kanzlei-kkr.de 1) 3)
Frank Reckmann, Steuerberater, f.reckmann@kanzlei-kkr.de 1) 2) 3)

Tel. 02171/58093-0 Fax 02171/58093-111 www.kanzlei-kkr.de www.facebook.com/kanzlei-kkr

- 1) Fachberater für den Heilberufbereich (IFU/ISM gGmbH)
- 2) Fachberater im ambulanten Gesundheitswesen (IHK)
- 3) Fachberater Gesundheitswesen (IBG/HS Bremerhaven)

Haftungsausschluss: Der Inhalt unserer KKR-News ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel des Steuerrechtes erfordern es, Haftung und Gewähr auszuschließen. Der Newsletter ersetzt in keinem Fall die individuelle Beratung.