

ARBEITGEBERLEISTUNGEN

Für Ihr nächstes Mitarbeitergespräch: 17 tolle steuerbegünstigte Gehaltsextras von A bis Z

Demnächst stehen in vielen Büros die Mitarbeitergespräche an. Darin geht es natürlich immer auch ums Geld. Weil von der normalen Gehaltserhöhung nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben bei Ihren Mitarbeitern kaum die Hälfte ankommt, sollten Sie über steuer- und sozialabgabenfreie Gehaltsextras nachdenken. Vater Staat bietet da einiges an. Nachfolgend finden Sie ein „Update“ mit den 17 attraktivsten Gestaltungen von A bis Z, die Sie natürlich auch für besondere Anlässe und Belohnungszwecke einsetzen können. |

CHECKLISTE / Gehaltsbestandteile von A bis Z	
Bestandteil	Begünstigung
1. Arbeitgeberdarlehen § 8 Abs. 2 EStG	<p>Geben Sie als Arbeitgeber Mitarbeitern ein zinsgünstiges Darlehen, gilt Folgendes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ein geldwerter Vorteil entsteht nicht, wenn die Summe des noch nicht getilgten Darlehens am Ende des Lohnzahlungszeitraums 2.600 Euro nicht übersteigt. ■ Übersteigt das Kreditvolumen diesen Wert, muss zur Ermittlung des geldwerten Zinsvorteils der vereinbarte Zinssatz mit dem marktüblichen Zinssatz verglichen werden, und zwar entweder <ul style="list-style-type: none"> ■ nach dem ortsüblichen Endpreis (zum Beispiel Angebot einer örtlichen Bank, oder der bei Vertragsabschluss von der Deutschen Bundesbank veröffentlichte Effektivzinssatz (abrufbar unter www.bundesbank.de) – hiervon darf ein Abschlag von vier Prozent abgezogen werden – oder ■ nach dem günstigsten Marktpreis (zum Beispiel Internetangebot einer Direktbank) – ohne Bewertungsabschlag. <p>Wichtig Zur Steuerpflicht kommt es nur, wenn der monatliche Zinsvorteil – zusammen mit anderen Sachbezügen – die Freigrenze von 44 Euro übersteigt. Ist sie überschritten, können Sie den Vorteil pauschal nach § 37b Abs. 2 EStG versteuern.</p>
2. Aufmerksamkeiten R 19.6 LStR	<p>Sachzuwendungen an Mitarbeiter oder deren Angehörige sind bei besonderen Anlässen – zum Beispiel Geburtstag, Heirat, Geburt eines Kindes – bis zu 60 Euro brutto pro Anlass steuer- und beitragsfrei. Auch kostenlose oder verbilligte Speisen und Getränke zum Verzehr im Architektur- bzw. Ingenieurbüro oder bei einem außergewöhnlichen Arbeitseinsatz fallen darunter. Ist der Wert von 60 Euro überschritten, tritt volle Steuer- und Sozialversicherungspflicht ein (Freigrenze).</p>
3. Auslagenersatz § 3 Nr. 50 EStG	<p>Sie können Mitarbeitern pauschalen Auslagenersatz für regelmäßig entstehenden beruflich bedingten Aufwand zahlen. Steuer- und beitragsfrei erstattet werden können insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Berufliche Telefonkosten vom Privatanschluss in Höhe von 20 Prozent, maximal 20 Euro im Monat. ■ Garagenkosten für den darin abgestellten Dienstwagen.
4. BahnCard § 3 Nr. 16 EStG, § 9 Abs. 1 Nr. 4a EStG	<p>Sie können eine BahnCard an den Mitarbeiter steuerfrei überlassen, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ der Mitarbeiter sie grundsätzlich für dienstliche Fahrten einsetzt und ■ Sie diese aus eigenbetrieblichem Interesse anschaffen. Das betriebliche Eigeninteresse ist erfüllt, wenn bei vorausschauender Planung während der Gültigkeitsdauer der BahnCard die Einsparungen durch die Preisnachlässe für Dienstreisen die Kosten für die BahnCard übersteigen. <p>Wichtig Nutzt der Mitarbeiter die BahnCard ausschließlich für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeit, liegt ein steuerpflichtiger Vorteil vor, den Sie mit 15 Prozent pauschal versteuern und sozialabgabenfrei belassen können (§ 40 Abs. 2 S. 2 EStG).</p>
5. bAV § 3 Nr. 63 EStG	<p>Die betriebliche Altersversorgung (bAV), ob arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanziert, wird zunehmend zu einem Wettbewerbsfaktor für Planungsbüros. Wenn Sie noch keine bAV anbieten: Einen guten Einblick in die Materie bietet die PBP-Sonderausgabe „bAV im Planungsbüro: Antworten auf 13 typische Fragen“ auf pbp.iww.de unter Downloads → Sonderausgaben.</p>

Bestandteil	Begünstigung
6. Beihilfen R 3.11 Abs. 2 LStR, § 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützungsleistungen: Sie können steuerfrei bis zu 600 Euro im Jahr – in schweren Fällen auch höhere Beträge – an Mitarbeiter zahlen, die durch Unglücksfälle in Not geraten sind. Arbeitgeber mit mehr als fünf Mitarbeitern müssen bestimmte Auszahlungsmodalitäten beachten. ■ Erholungsbeihilfen: Sie können im Jahr bis zu 156 Euro für den Mitarbeiter, 104 Euro für den Ehegatten und 52 Euro für jedes Kind als Erholungsbeihilfe zahlen. 25 Prozent Lohnsteuer fallen darauf an (keine Sozialabgaben, § 1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV). Das Geld muss tatsächlich zur Erholung verwendet werden. Die Zahlung im zeitlichen Zusammenhang mit dem Urlaub des Mitarbeiters ist dafür ein Indiz. Am sichersten ist die Aufbewahrung von Belegen über eine Urlaubsbuchung (FG Niedersachsen, Urteil vom 18.2.2015, Az. 9 K 64/13, Abruf-Nr. 144579, rechtskräftig).
7. Dienstwagen	<p>Der Dienstwagen ist auch in Planungsbüros das beliebteste Instrument, um Leistungsträger an sich zu binden. Die Überlassung zur rein betrieblichen Nutzung ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Gestatten Sie dem Mitarbeiter aber auch, den Dienstwagen privat zu nutzen, muss der geldwerte Vorteil lohnversteuert werden. Hier kommt in der Regel die „Ein-Prozent-Regelung“ zum Einsatz.</p> <p>Wichtig Damit jeder seine Rechte und Pflichten kennt, ist es ratsam, die Überlassung eines Dienstwagens in einer Nutzungsvereinbarung zu regeln. Einen Vorschlag finden Sie in PBP 9/2011, Seite 12.</p>
8. Events § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1a EStG	<p>Manchmal tut ein Event dem Betriebsklima gut. Geldwerte Vorteile, die Mitarbeiter aus Anlass von betrieblichen Veranstaltungen mit „gesellschaftlichem Charakter“ erhalten, führen nicht zu Arbeitslohn,</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ wenn es sich um die erste oder zweite Veranstaltung im Jahr handelt (jede weitere kann sozialabgabenfrei mit 25 Prozent pauschaliert werden, § 40 Abs. 2 Nr. EStG, § 1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV), ■ wenn die Teilnahme allen Mitarbeitern Ihres Büros, einer Abteilung bzw. eines Standorts offen steht, und ■ soweit die Zuwendungen für die Veranstaltung 110 Euro brutto je teilnehmendem Mitarbeiter nicht übersteigen (seit 1. Januar 2015 Freibetrag, somit 110 Euro auch bei höheren Kosten steuerfrei).
9. Fahrtkostenzuschuss § 40 Abs. 2 S. 2 EStG	<p>Sie als Arbeitgeber können zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 0,30 Euro pro Entfernungskilometer zahlen, wenn ein Mitarbeiter sein privates Auto für die Fahrten zur Arbeit nutzt. Dafür entstehen 15 Prozent Pauschalsteuer, Sozialabgaben fallen nicht an. ■ einen Zuschuss zahlen, wenn der Mitarbeiter mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit fährt. Der Zuschuss kann pauschal versteuert werden, wenn er nicht höher ist als der Preis für die Fahrkarten.
10. Familie und Beruf § 3 Nr. 34a EStG	<p>Sie können zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ bis zu 600 Euro direkt an den Mitarbeiter zahlen, wenn die kurzfristige Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen aus zwingenden dienstlichen Gründen erforderlich ist. ■ unbegrenzt Leistungen an einen Dienstleister erbringen, der den Mitarbeiter in Sachen Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen berät oder Betreuungspersonen vermittelt. <p>Weiterführender Hinweis: Beitrag „Seit 2015 können Sie auch bei Ihren Mitarbeitern angefallene Betreuungsleistungen steuerfrei bezuschussen“, PBP 5/2015, Seite 23.</p>
11. Fortbildungskosten R 19.7 LStR	<p>Die Übernahme von Fortbildungskosten zur verbesserten Einsatzmöglichkeit des Mitarbeiters führt nicht zu Arbeitslohn. Hat die Maßnahme hingegen keinen Bezug zur konkreten Arbeitstätigkeit oder eines geplanten Positionswechsels, spricht das gegen das überwiegende betriebliche Interesse. Dann liegt steuerpflichtiger Lohn vor.</p>
12. Gesundheitsförderung § 3 Nr. 34 EStG	<p>Leistungen, mit denen Sie den allgemeinen Gesundheitszustand der Mitarbeiter verbessern, sind bis zu 500 Euro im Jahr steuer- und sozialabgabenfrei, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Das betrifft</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitszustands nach § 20 Abs. 1 SGB V, ■ Maßnahmen für die betriebliche Gesundheitsförderung nach § 20a SGB V sowie ■ gesunde Mahlzeiten bei der Kantinenverpflegung, wenn ein Sozialversicherungsträger das als Maßnahme im Sinne der §§ 20, 20a SGB V bescheinigt (OFD Frankfurt am Main, Verfügung vom 12.5.2014, Az. S 2342 A – 81 – St 211, Abruf-Nr. 142163). <p>Wichtig Wollen Sie größere Aktionen einführen, sollten Sie beim Finanzamt eine Anrufungsauskunft einholen (§ 42e EStG). Dabei können Sie auch die erforderlichen Nachweise abklären.</p>

Bestandteil	Begünstigung
13. Gutschein § 8 Abs. 2 S. 11 EStG, § 8 Abs. 3 EStG, R 38.2 Abs. 3 LStR	<p>Gutscheine über den Bezug von Waren (auch Tankfüllungen) oder Dienstleistungen gehören prinzipiell zum Arbeitslohn. Ist der Gutschein ein Sachbezug, gilt</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ die monatliche 44-Euro-Freigrenze für Gutscheine bei fremden Unternehmen (§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG) – sofern der Betrag noch nicht ausgeschöpft ist, sowie ■ die Möglichkeit zur Pauschalbesteuerung mit 30 Prozent (§ 37b EStG). <p>Sozialversicherungsfrei bleiben Gutscheine als lohnsteuerfreie Sachzuwendungen, wenn sie zusätzlich gewährt werden (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV). Barlohnnumwandlungen sind also nicht begünstigt.</p> <p>Gutscheine, die bei fremden Firmen einzulösen sind, fließen bereits mit der Übergabe an den Mitarbeiter zu. Insofern kann ein Mitarbeiter monatlich übergebene Tankgutscheine im Wert von 44 Euro sammeln und später gleichzeitig einlösen.</p> <p>Wichtig Eine elektronische Tankkarte darf hingegen monatlich nur mit 44 Euro belastet werden.</p>
14. Jobticket § 8 Abs. 2 EStG, § 40 Abs. 2 S. 2 EStG	<p>Jobtickets sind Zeitkarten (Monats- oder Jahresfahrkarten), die Sie als Arbeitgeber bei dem Verkehrsunternehmen vergünstigt erwerben. Geben Sie die Fahrkarte unentgeltlich oder verbilligt an den Mitarbeiter weiter, entsteht ein geldwerter Vorteil, der als Arbeitslohn zu versteuern ist. Der Vorteil kann steuer- und sozialabgabenfrei bleiben, wenn die monatliche Sachbezugsfreigrenze von 44 Euro nicht überschritten ist (§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG). Ist die Freigrenze von 44 Euro – durch den Wert der Fahrkarte oder andere Sachbezüge – überschritten, können Sie den Vorteil mit 25 Prozent pauschal versteuern und sozialabgabenfrei lassen.</p>
15. Kindergartenbeiträge § 3 Nr. 33 EStG	<p>Sie können Ihren Mitarbeitern steuer- und sozialabgabenfreie Zuschüsse zur Unterbringung (einschließlich Unterkunft und Verpflegung) und Betreuung der Kinder bei entsprechendem Nachweis zahlen. Voraussetzung ist, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ es sich um nicht schulpflichtige Kinder handelt, ■ die in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen untergebracht sind, und ■ der Zuschuss zusätzlich zum regulären Arbeitslohn gezahlt wird.
16. Kommunikationsgeräte § 3 Nr. 44 EStG, § 40 Abs. 2 S. 1	<p>Für die Nutzung oder Überlassung von PC, Laptop, Smartphone etc. gibt es folgende Vergünstigungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Die Nutzung betrieblicher Geräte zu privaten Zwecken ist steuerfrei. ■ Erhält der Mitarbeiter ein Elektronik-Gerät verbilligt oder kostenlos von Ihnen (zusätzlich zum geschuldeten Lohn), fallen 25 Prozent Pauschalsteuer und keine Sozialabgaben an. ■ Sie können für die berufliche Nutzung eines privaten Internetanschlusses zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn bis zu 50 Euro monatlich zahlen und pauschal versteuern. Die Zahlung bleibt sozialversicherungsfrei.
17. Reisekostenersatz § 3 Nr. 16 EStG, § 9 Abs. 4a S. 8 EStG, § 40 Abs. 2 Nr. 4 EStG	<p>Sie können Aufwendungen des Mitarbeiters bei Auswärtstätigkeiten bis zu den Beträgen steuerfrei erstatten, die als Werbungskosten absetzbar wären. Die gesetzlichen Verpflegungspauschalen</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ müssen Sie kürzen, wenn der Mitarbeiter unentgeltlich verpflegt wird, ■ können Sie trotz Kürzungspflicht voll zahlen und den unterlassenen Kürzungsbetrag mit 25 Prozent pauschal versteuern und sozialabgabenfrei belassen, ■ können Sie verdoppeln und ebenfalls pauschal mit 25 Prozent versteuern.

Gehaltsumwandlung und Rückfallklausel kann Steuerfreiheit kosten

PRAXISHINWEIS | Bei einigen Gehaltsextras hängt die Steuerfreiheit davon ab, dass die Leistung zusätzlich zum arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird. Die Steuerfreiheit bei diesen Gehaltsextras entfällt

- bei einer Gehaltsumwandlung oder
- bei Rückfallklauseln, wonach ab Wegfall der Voraussetzungen für die zusätzliche Leistung wieder der ursprüngliche Bruttolohn zusteht.

Einzelheiten finden Sie in der Kurzinformation Lohnsteuer Nr. 05/2015 der OFD Nordrhein-Westfalen vom 9. Juli 2015 (Abruf-Nr. 145108).