

## Mandanten-Merkblatt 1/2014

### Steuerfreie Lohnersatzleistungen

Alljährlich steht in den Unternehmen die Diskussion über Lohnerhöhungen der Mitarbeiter an. Sicherlich sind auch Sie mit diesem Thema regelmäßig befasst. Doch wissen Sie, dass Ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen von einer Lohnerhöhung nach Abzug von Steuern gerade einmal die Hälfte verbleibt? Erhält ein Arbeitnehmer der Steuerklasse I mit einem Bruttolohn/Gehalt von 4.000 EUR monatlich eine Gehaltserhöhung zum Inflationsausgleich von 3 %, steigt die Lohnsteuer nach dem aktuellen Einkommensteuertarif 2014 von 845 EUR auf 891 EUR, jeweils inklusive Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag. Dies bedeutet, dass von den 120 EUR, die Sie Ihren Arbeitnehmern mehr bezahlen, satte 46 EUR an den Staat gehen. Nicht berücksichtigt sind dabei die Sozialabgaben, die ebenfalls mit jeder Lohnerhöhung steigen, und zwar in dem Rechenbeispiel von 817 auf 835 EUR. Dem Arbeitnehmer bleiben von den 120 EUR Lohnerhöhung netto nur 56 EUR.

Die Ursache dafür liegt im linear-progressiven Steuertarif des deutschen Steuersystems, welcher inflationsbedingte Lohnerhöhungen

nicht berücksichtigt. Zwar wurde der so genannte Grundfreibetrag durch das Gesetz zum Abbau der kalten Progression in zwei Etappen auf aktuell 8.354 EUR erhöht. Weitere im Gesetz vorgesehene, durchaus begrüßenswerte Maßnahmen gegen die kalte Progression scheiterten aber im Bundesrat.

#### **Steuerfreie Lohnersatzleistungen**

Angesichts der zunehmenden Belastungen mit Steuern und Sozialabgaben lohnt die Gewährung steuerfreier Lohnersatzleistungen in 2014 mehr denn je. Wir möchten Sie daher auf Möglichkeiten hinweisen, einen Teil der vereinbarten Lohnerhöhungen im Einverständnis Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Form steuerfreier Lohnersatzleistungen zu gewähren. Das Steuerrecht bietet eine breite Palette solcher Lohnersatzleistungen, die je nach Bedarf oder den Wünschen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmer entsprechend genutzt werden kann.

#### **Sachbezüge**

Als Arbeitgeber können Sie Ihren Arbeitnehmern zusätzlich zum Arbeitslohn

Sachbezüge von insgesamt 44 EUR pro Kalendermonat lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei zuwenden.. Unter anderem können Sie Ihren Arbeitnehmern Tankkarten im Wert von 44 EUR aushändigen oder sonstige wieder aufladbare Guthabekarten, die jeden Monat vom Ihrem Betriebsrechner aus mit dem Höchstbetrag von 44 EUR ausgestattet werden können. Der Arbeitnehmer kann dann davon tanken oder sonstige Waren beziehen. Nehmen Sie diese Möglichkeit zum Anlass, mit uns darüber zu sprechen.

### **Job-Ticket**

Auch ein Job-Ticket stellt nach unseren Erfahrungen eine willkommene Alternative zu einer Lohnerhöhung dar. Solche Monatskarten für den öffentlichen Personennahverkehr können ohne Lohnsteuer- oder Sozialversicherungsabzüge überlassen werden, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht mehr als 44 EUR monatlich zuwendet. Bitte beachten Sie – und dies gilt auch für Warengutscheine, dass der Zuwendungsbetrag die Freigrenze von 44 EUR je Monat nicht auch nur geringfügig übersteigen darf, da in diesem Fall der volle Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig wird! Dies ist in der Regel so, wenn das Job-Ticket in Form eines Jahrestickets ausgegeben wird. Die 44 EUR-Freigrenze ist dann in der Regel überschritten. Sprechen Sie daher vor Ausgabe eines Job-Tickets mit uns.

### **Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten (insbesondere Kindergarten)**

Eine Alternative zu einer Lohnerhöhung stellen Zuschüsse des Arbeitgebers zu den Kosten der

Unterbringung und Betreuung von Kindern der Arbeitnehmer dar. Diese sind nach § 3 Nr. 33 EStG lohnsteuerfrei. Wichtig ist u. a., dass die Zuschüsse zum ohnehin geschuldeten Lohn gezahlt werden. Hierzu zählen betriebseigene und außerbetriebliche Kindergärten, Kindertagesstätten und eine Unterbringung bei einer Tagesmutter, sofern diese nicht als Angestellte des Arbeitnehmers anzusehen ist, sondern als Selbstständige tätig wird.

Steuerfrei sind nur Unterkunft, Betreuung und Verpflegung der Kinder. Soweit Arbeitgeberleistungen auch den Unterricht des Kindes umfassen, sind sie nicht steuerfrei. Dasselbe gilt für Zuschüsse zur Beförderung des Kindes zwischen Wohnung und Kindergarten. Die Kinderbetreuungskosten können Sie in tatsächlicher Höhe erstatten, Höchstbeträge gibt es nicht. Sprechen Sie uns für weitere Details gerne an.

Zusätzlich kann der Arbeitnehmer Aufwendungen für Dienstleistungen zur Betreuung seines zum Haushalt gehörenden Kindes, welches das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat (bei körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung gilt das 25. Lebensjahr) bis zur Höhe von zwei Dritteln der Aufwendungen, höchstens 4.000 EUR je Kind, als Sonderausgaben steuermindernd geltend machen.

### **Fort- und Weiterbildung**

Erstatten Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Weiterbildung bzw. Fortbildung. Voraussetzung für die Steuerfreiheit der Erstattung ist zwar, dass die Weiterbildung in einem bereits ausgeübten Beruf erfolgt und diese im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des

Arbeitgebers durchgeführt wird. Jedoch kann in vielen solchen Fällen die Kostenerstattung für ein berufsbegleitendes Seminar, welches der Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch besuchen möchte, ein Anreiz sein, auf einen Teil der Lohnerhöhung zu verzichten.

### **Belegschafts-, Personalrabatte**

Bieten Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Belegschafts- bzw. Personalrabatte an bzw. stellen Sie Ihren Arbeitnehmern kostenlose oder verbilligte Waren bzw. Dienstleistungen zur Verfügung. Der erzielte Preisvorteil durch Personalrabatt ist bis zu einem Freibetrag von 1.080 EUR pro Kalenderjahr steuerfrei. Bemessungsgrundlage für die Sachbezüge bildet der um 4 % geminderte Endpreis (einschließlich der Umsatzsteuer), zu dem der Arbeitgeber die Ware oder Dienstleistung fremden Letztverbrauchern anbietet. Der Preisvorteil errechnet sich aus der Differenz dieses verminderten Endpreises zum vom Arbeitnehmer tatsächlich entrichteten Preis. Ein positiver "Nebeneffekt" ist, dass der Kauf von Waren oder die Inanspruchnahme von Dienstleistungen durch Ihre Mitarbeiter auch den Umsatz entsprechend ankurbelt.

### **Gesundheitsförderung**

Als Arbeitgeber können Sie bis zu 500 EUR pro Jahr und Mitarbeiter für Zwecke der betrieblichen Gesundheitsförderung steuerfrei zuwenden. Die Zuwendung können Sie auch in Form von Barleistungen (Zuschüssen) gewähren, wenn die zweckgebundene Verwendung sichergestellt ist. "Sponsern" Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern z. B. eine Rückenschule anstelle einer

Lohnerhöhung, spart dies nicht nur Steuern und Sozialversicherung, sondern fördert außerdem die Gesundheit Ihrer Arbeitnehmer. Steuerfreie Zuwendungen sind möglich für alle Maßnahmen zur Reduzierung arbeitsbedingter körperlicher Belastungen oder Zuwendungen für die Bereitstellung einer gesundheitsgerechten betrieblichen Gemeinschaftsverpflegung oder Maßnahmen zur Vermeidung psychosozialer Belastungen und Stress. Auch Raucherentwöhnungskurse können Sie steuerfrei bis zum genannten Höchstbetrag sponsern. Nicht steuerfrei sind Zuschüsse für Mitgliedsbeiträge an Sportvereine und Fitnessstudios und andere, ähnliche Einrichtungen. Gehen Sie daher auf alle Fälle auf Nummer sicher und sprechen Sie uns an, bevor Sie derartige Vereinbarungen mit Ihren Mitarbeitern treffen.

### **Verwendung von PC/Notebook und Telekommunikationsgeräten**

Verleihen Sie Ihren Arbeitnehmern einen PC, ein Notebook, ein Smartphone oder ein Handy, löst dieser "Gebrauchsvorteil" keine Steuer aus. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer die Geräte beruflich gar nicht benötigt oder gebraucht. Die gesamte Nutzung ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Das Verleihen der Geräte hat den Vorteil, dass Sie als Arbeitnehmer den Vorsteuerabzug haben und auch die laufenden Mobilfunkrechnungen steuerfrei übernehmen können.

### **Erholungsbeihilfen**

Schließlich möchten wir Sie noch auf eine weitere Gestaltungsmöglichkeit hinweisen, welche nach unseren Erfahrungen leider

wenig genutzt wird: Die Gewährung von Erholungsbeihilfen. Als solche "Beihilfen" bezeichnet werden Zuwendungen des Arbeitgebers an Mitarbeiter oder mitarbeitende Familienangehörige für Zwecke der eigenen Erholung, der Erholung des Ehegatten oder von Kindern. Die Zuwendungen müssen zusätzlich zum Arbeitslohn erfolgen. Zwar ist die Gewährung solche Zuwendungen nicht ganz steuerfrei. Doch während Urlaubsgeld in der Regel zu deutlich höheren Steuern und Sozialabgaben führt, können Sie Erholungsbeihilfen auf Antrag mit einem Pauschalsteuersatz von 25 % zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer versteuern. Dies gilt innerhalb bestimmter Höchstgrenzen; innerhalb dieser sind auch mehrere Zuwendungen im Jahr möglich. Versteuern Sie als Arbeitgeber die Erholungsbeihilfe pauschal, fallen auch keine Sozialabgaben an.

### **Arbeitsvertragliche Vereinbarung: Fallstricke vermeiden!**

Für die Lohnsteuerfreiheit kommt es allein auf die arbeitsvertragliche Vereinbarung an. Nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs bezüglich gewährter Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten des Arbeitgebers, fallen unter die steuerfreien Lohnbestandteile nur solche, die "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" gezahlt werden. Das heißt es muss sich zwingend um freiwillige Arbeitgeberleistungen handeln. Demgegenüber sind nach Auffassung der Finanzverwaltung die Voraussetzungen für eine steuerfreie Gewährung von Zusatzleistungen durch den Arbeitgeber erfüllt, wenn die zweckbestimmte Leistung zu

dem Arbeitslohn hinzukommt, den der Arbeitgeber arbeitsrechtlich schuldet. Wir informieren Sie gerne näher über die im letzten Jahr ergangene Rechtsprechung.

### **Schädliche Gehaltsumwandlungen**

Gehaltsumwandlungen sind grundsätzlich schädlich. Nach Auffassung der Finanzverwaltung ist es stets eine Frage des Einzelfalls, ob der verwirklichte Sachverhalt das in mehreren steuerrechtlichen Vorschriften enthaltene Tatbestandsmerkmal "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" erfüllt.

Sprechen Sie in Ihrem konkreten Fall mit uns. Die von uns dargestellten Gestaltungsbeispiele für steuerfreie Lohnersatzleistungen – anstelle einer steuerpflichtigen Lohnerhöhung – stellen selbstverständlich nicht alle uns zur Verfügung stehenden Möglichkeiten dar. In einem Gespräch sollten wir die Details besprechen.