

## **Geldwerter Vorteil: Meist attraktiver als Gehaltserhöhung**

Gerade kleinere Unternehmen tun sich häufig schwer, guten Mitarbeitern die längst fällige Gehaltserhöhung zu gewähren. Hinzu kommt, dass ein ordentlicher Teil des Mehrverdienstes gar nicht beim Mitarbeiter ankommt, sondern beim Finanzamt. Leichter realisierbar - und auch für den Mitarbeiter attraktiver - ist die Gewährung sogenannter Geldwerter Vorteile. Sie stellen kein Arbeitsentgelt dar, sind für den Empfänger aber gerade deshalb ein Gewinn. Mit dem geldwerten Vorteil lässt sich die Abgabenlast spürbar verringern, und auch der Betrieb kann die Ausgaben von der Steuer absetzen und spart sich hohe Sozialabgaben, die bei einem Gehaltsplus anfallen würden.

## **Arbeitnehmer und Arbeitgeber profitieren von geldwerten Vorteilen**

Es kann also für die Fachkräfte wie für den Betriebsinhaber durchaus lukrativ sein, steuerfreie oder steuerbegünstigte Gehaltsextras auszuhandeln, die ungeschmälert beim Empfänger ankommen. Spendiert der Chef z. B. Zuschüsse für Fahrten zur Arbeit, zum Kindergarten, Mittagessen oder zur Gesundheitsvorsorge, bleibt davon unterm Strich mehr als von einer Gehaltserhöhung.

Bei dieser „intelligenten Gehaltsgestaltung“ sind jedoch immer die aktuellen Lohnsteuerrichtlinien zu beachten.

## **Geldwerter Vorteil - die Gestaltungsmöglichkeiten**

Im Folgenden ein Überblick über die wichtigsten Gestaltungsmöglichkeiten:

### **1. Altersvorsorge**

Pro Jahr kann der Arbeitgeber 2.544 EUR zur Altersvorsorge seines Mitarbeiters beisteuern. Je nach Wahl des Vertrages sind noch einmal 1.800 EUR zusätzlich möglich. Steuern und Sozialabgaben auf diese Beträge fallen erst im Rentenalter an.

### **2. Arbeitgeberdarlehen**

Eine gute Möglichkeit, den Arbeitnehmer langfristig an den Betrieb zu binden, ist das Arbeitgeberdarlehen. Wird das Darlehen zum marktüblichen Zins vergeben, entfällt die Lohnsteuer. Der marktübliche Zins wird aus den günstigsten Konditionen für vergleichbare Darlehen ermittelt, wobei dann noch ein Abschlag von 4 % vorgenommen wird. Erst wenn der Zinssatz für das Arbeitgeberdarlehen unter diesem Referenzwert liegt, entsteht eine Steuerpflicht aus geldwertem Vorteil und auch nur dann, wenn eine monatliche Freigrenze von 44 EUR (für Sachbezüge zusammen mit anderen gewährten Vorteilen) überschritten ist.

Beispiel: Erhält ein Mitarbeiter ein Darlehen von 50.000 EUR zu 3 % und beträgt der Marktzins 5 %, so ist die Differenz in Höhe von 2 % steuerpflichtig. Das macht im Jahr 1.000 EUR und im Monat 83,33 EUR. Das liegt über der Freigrenze von 44 EUR, sodass das Darlehen geringfügig versteuert werden muss.

**Tipp:** Bei Kreditrestsalden bis zu 2.600 EUR fällt unabhängig vom gewährten Zinsvorteil keine Lohnsteuer an.

### **3. Arbeitskleidung**

Klarheit bezüglich der Besteuerung hat der Bundesfinanzhof mit einem Urteil vom 29.05.2008 (Az.: V R 12/07) geschaffen. Bei Ermittlung der Umsatzsteuer ist die Mindestbemessungsgrundlage gem. § 10 Abs. 5 UStG (das tatsächliche Entgelt; mindestens aber die Kosten, die dem Unternehmen entstanden sind) nur dann anzuwenden, wenn betriebliche Belange nicht maßgeblich sind und eine private Nutzung nicht ausgeschlossen ist. Steuerfrei ist die Berufskleidung demnach, wenn sie auf die jeweils ausgeübte Berufstätigkeit zugeschnitten ist (z. B. Kittel) oder nach ihrer uniformartigen Beschaffenheit oder etwa durch ein aufgesticktes Emblem objektiv eine berufliche Funktion erfüllt.

### **4. Beihilfen in besonderen Fällen**

Aus besonderem Anlass kann eine steuerfreie Beihilfe ausgezahlt werden. Sie darf 600 EUR im Kalenderjahr nicht übersteigen, weil sonst der übersteigende Betrag steuerpflichtig wird. Ein höherer Betrag kann allerdings bei einem „besonderen Notfall“ weiterhin steuerfrei bleiben. Für die Beurteilung werden Einkommensverhältnisse und Familienstand zugrunde gelegt. Steuerfreiheit besteht, wenn die Unterstützung dem Anlass nach gerechtfertigt ist. Beispiele: Krankheit, Unglücksfall. Auf die wirtschaftliche Notlage des Beschäftigten kommt es nicht an. Es muss nur ein konkreter Anlass gegeben sein.

### **5. Betriebliche Gesundheitsförderung**

Pro Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber bis zu 500 EUR steuer- und sozialabgabenfrei für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung aufwenden. Das gilt sowohl für innerbetriebliche Aktionen (z. B. Kursus „Stressbewältigung am Arbeitsplatz“) als auch für extern durchgeführte Maßnahmen (z. B. Raucherentwöhnungskurs). Unterstützt der Betrieb die Gesundheitsvorsorge mit mehr als 500 EUR im Jahr, so ist nur der übersteigende Betrag steuerpflichtig. Die einzelnen unterstützten Aktionen und Maßnahmen müssen allerdings von einer Krankenkasse als förderungswürdig (nach § 20a SGB V) eingestuft sein. Der Förderkatalog (Präventionsleitfaden der Spitzenverbände der Krankenkassen) ist umfangreich.

**Achtung:** Auf solche gesundheitsfördernde Maßnahmen besteht kein Rechtsanspruch. Der Arbeitgeber muss sie also nicht allen Mitarbeitern zugutekommen lassen, sondern kann sie auf einzelne beschränken.

## **6. Dienstwohnung**

Dienstwohnungen gelten als Vorteil aus dem Dienstverhältnis und sind als Sachbezug vom Mitarbeiter zu versteuern. Bei der Bewertung von Wohnraum, den der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter kostenlos oder verbilligt zur Verfügung stellt, sind bestimmte Quadratmeterpreise anzusetzen. Für im Eigentum des Dienstherrn stehende und von ihm angemietete Wohnungen werden unterschiedliche Beträge angesetzt.

## **7. Direktversicherung**

Bei Direktversicherungen zahlt der Metzgermeister die monatlichen Prämien für die Lebensversicherung seines Arbeitnehmers. Solche Beiträge können bis zu einer bestimmten Höhe (ab 2009 bis zu 1.800 EUR im Jahr) pauschaliert mit 21,1 % (Lohnsteuer plus Soli) versteuert werden. Für Direktversicherungen, die seit dem 1.01.2005 abgeschlossen worden sind, bleiben die Beiträge bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze steuer- und sozialabgabefrei.

## **8. Fahrkostenzuschuss**

Zusätzlich zum Arbeitslohn kann der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter einen Zuschuss für die Nutzung des eigenen PKW für Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte gewähren und hierfür bei Freiheit von Sozialabgaben die Lohnsteuer mit pauschalierten 15 % selbst übernehmen. Fahrkostenzuschüsse des Arbeitgebers für öffentliche Verkehrsmittel (z. B. Jobtickets, Monatskarten oder Bahn Card) sind ebenfalls steuerpflichtig. Wenn der Arbeitgeber sie mit 15 % versteuert, bleiben sie sozialversicherungsfrei.

## **9. Firmenwagen**

Zunehmend wird Mitarbeitern ein Geschäftswagen nach dem Prinzip der Gehaltsumwandlung angeboten. Dabei verzichtet der Arbeitnehmer auf Teile des Gehalts und erhält dafür einen geleasteten Dienstwagen, den er auch privat nutzen darf. Er spart so die Finanzierung des Autos und profitiert von den Großkunden-Leasingkonditionen des Arbeitgebers. Wenn er den Wagen auch privat nutzt, muss er den privat genutzten Anteil als geldwerten Vorteil versteuern.

Zur Errechnung dieses Vorteils kann wahlweise die Pauschalierungs- oder die Nachweismethode herangezogen werden. Für jeden Einzelfall sollte genau durchgerechnet

werden, wie sich die Gehaltsumwandlung für den Arbeitnehmer generell rechnet und welche Methode günstiger ist. Als Faustregel gilt: Wer viel privat unterwegs ist, fährt mit der pauschalen 1-Prozent-Regelung günstiger. Wer den Wagen überwiegend dienstlich nutzt, kommt mit dem Fahrtenbuch günstiger weg.

## **10. Gelegenheitsgeschenke**

Freiwillige Sachzuwendungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder dessen Angehörigen aus besonderem Anlass gewährt (z. B. Blumen, Pralinen, Bücher, CDs zu persönlichen Ereignissen, wie Geburtstag, Hochzeit, Beförderung oder bestandene Prüfung) sind bis zu 60 EUR lohnsteuerfrei. Dazu gehören auch Getränke und Genussmittel, die der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern im Betrieb unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt.

**Wichtig:** Geldgeschenke sind stets steuerpflichtig!

## **11. Gutscheine**

Erhalten Arbeitnehmer neben dem Arbeitslohn von ihrem Arbeitgeber Gutscheine für Waren oder Dienstleistungen zur Einlösung bei Dritten, sind diese Zuwendungen grundsätzlich lohnsteuer- und sozialabgabenpflichtig. Sie bleiben nur dann steuer- und beitragsfrei, wenn alle vergleichbaren Sachbezüge beim Arbeitnehmer insgesamt 44 EUR im Kalendermonat nicht übersteigen.

## **12. Kinderbetreuung**

Zusätzlich zum Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern bleiben steuerfrei. Das gilt für die Betreuung (Gebühren und Verpflegung) in Kindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen und Horten wie auch für die Betreuung durch Tagesmütter. Hierzu zählt auch eine kostenlose Betreuung in firmeneigenen Einrichtungen. Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer müssen hierfür Steuern und Sozialabgaben entrichten. Der Betrieb kann die Ausgaben sogar Gewinn mindernd von der Steuer absetzen.

## **13. Kommunikation**

Grundsätzlich steuerfrei bleiben Vorteile aus der privaten Nutzung von betrieblichen Computern, Internet- oder Telefoneinrichtungen sowie für Mobiltelefone im Auto. Auch die vom Arbeitgeber getragenen laufenden Kosten sind befreit. **Wichtig:** Die Ausstattung nur leihen, nicht schenken!

Wenn der Arbeitgeber seine Mitarbeiter mit einem kostenlosen Mittag- oder Abendessen versorgt, müssen diese für den Betrag von maximal 3,17 EUR (2017) pro Tag Steuern und Abgaben leisten. Der Sachbezugswert für ein kostenloses Frühstück ist 1,70 EUR.

Beispiel: Der Arbeitnehmer bekommt im Monat für 100 EUR Essenmarken vom Chef. Dann muss er 63,40 EUR (20 Tage x 3,17 EUR) versteuern.

**Tipp:** Der Arbeitnehmer kann den Vorteil auch pauschal mit 25 % versteuern. Dann bleiben die Zuwendungen sozialversicherungsfrei.

#### **14. Tankgutscheine**

Damit die Tankfüllung steuer- und abgabefrei bleibt, müssen Arbeitgeber einige Regeln beachten. Der Betrieb darf bis 44 EUR im Monat für Tankgutscheine ausgeben. Darüber hinausgehende Beträge werden zu steuer- und abgabepflichtigen Lohn. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, seinem Mitarbeiter einen Gutschein mit ausgewiesenem Geldbetrag oder auch einen Geldbetrag mit der Auflage zum Erwerb einer Sachleistung auszuhändigen.

#### **15. Umzugskostenzuschuss**

Ist der Umzug des Arbeitnehmers beruflich bedingt, kann der neue Chef einen Zuschuss gewähren, der nicht als Lohn versteuert werden muss. Der Zuschuss ist für die Reisekosten zum neuen Wohnort, Maklerkosten für eine Mietwohnung, Kosten für Möbeltransport und Renovierungskosten steuer- und abgabefrei.

#### **Das Fazit**

Geldwerte Vorteile erweisen sich für den Arbeitnehmer überwiegend netto als günstiger als entsprechende Gehaltserhöhungen und wirken sich nicht selten für den Chef unter dem Strich positiv aus. Das für beide Seiten oft quälende Tauziehen um eine Gehaltserhöhung lässt sich dadurch vermeiden.

Die Zahlenangaben zu Freigrenzen, Rabattpflichtbeträgen und andere Steuerregelungen ändern sich ständig. Im Zweifelsfall sollten Sie einen Beratungstermin vereinbaren. Wir sind Ihnen gern behilflich !