

GmbH-Brief

Steuervorteile, Haftungsschutz und Finanzsicherheit

AKTUELL

INHALT

2

Kurzlexikon
Lohn-ABC

AKTUELLES

Sie möchten auch gerne „Mehr Netto für's Brutto!“ auf die Lohnzettel zaubern?



Foto: © zest_marina - Fotolia.com

Zahlreiche Studien der vergangenen Jahre haben gezeigt: Mehr Geld im Portemonnaie der Angestellten motiviert, wenn auch oft nur kurzfristig. Gleichwohl müssen die Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmer stimmen und dazu gehört ein angemessenes Nettogehalt. Das Nettogehalt zu steigern, ohne den Bruttolohn und damit die Nebenkosten in die Höhe zu treiben – dabei hilft Ihnen diese Sonderausgabe.

Gute Mitarbeiter brauchen über das Gehalt ein gutes Fundament, um Freude und Erfüllung am Arbeitsplatz zu finden. Dieses Fundament der Motivation können Sie mit zahlreichen Bausteinen attraktiver gestalten. Diese Bausteine wollen wir Ihnen in dieser Ausgabe vorstellen.

Cafeteria-System

Ein beliebtes Motivationsmodell - bezogen auf das Gehalt - kommt schon seit Jahren in den USA zum Einsatz: das sog. „Cafeteria System“. Dieses Konzept soll insbesondere die Sozialleistungen, die ein Arbeitnehmer erhalten kann, in die Höhe treiben.

Die Arbeitgeber bieten dabei eine große Auswahl an Sozialleistungen (z.B. betriebliche Krankenversicherung, Zuschuss zu anderen Versicherungspaketen, Übernahme von Kinderbetreuungskosten, günstige

Darlehen für die Familienunterkunft) an. Aus diesem Katalog können dann die Arbeitnehmer individuelle Bausteine auswählen, die genau für sie passend sind. Hierbei werden die persönlichen und familiären Umstände, das Alter und das Geschlecht berücksichtigt. Die Sozialleistungen sind innerhalb dieser Auswahlmöglichkeiten auf einen entsprechenden vorher festgelegten Höchstbetrag begrenzt.

In Deutschland ist dieses System noch nicht sehr stark verbreitet. Viele Arbeitgeber scheuen den großen Organisationsaufwand und die teilweise komplizierten steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Gegebenheiten. Dabei können gerade solche Leistungen Anreize bieten, die Sie als Arbeitgeber von anderen Arbeitgebern positiv abgrenzen.

Denn: Der größte Vorteil, der hier entsteht, ist die Mitarbeitermotivation weit über das finanzielle hinaus! ■



KOSTENFREI!

Nutzen Sie Ihren
Login unter

www.gmbh-brief.de

Benutzername:
gmbh
Passwort Januar:
vielerfolg18



Liebe Geschäftsführerin, lieber Geschäftsführer,

eine meiner liebsten Aufgaben in der Steuerkanzlei ist die Optimierung des Nettolohns.

Ein Thema, welches Jahr für Jahr betrachtet werden muss, denn

die Rahmenbedingungen ändern sich stetig. Ich habe deshalb für Sie mit diesem Lohn-ABC einmal viele relevante Lohnkomponenten zusammengestellt, die Sie nutzen können, um Ihren

Arbeitnehmern im Jahr 2018 mehr Freude über Gehaltssteigerungen zu machen.

Ihr Joachim Welper

Dipl.-Betriebswirt **Joachim Welper**, LL.M., ist als Steuerberater und Systemischer Business Coach (univ.) vornehmlich in der Betreuung von kleinen und mittelständigen GmbHs tätig.
→ www.concunia.online

KURZLEXIKON

Lohn-ABC

Arbeitgeberdarlehen

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei	Sozialversicherung	frei
------------	------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Freigrenze: 2.600 € der an den Arbeitnehmer (AN) gewährten und noch nicht getilgten Arbeitgeber(AG)-Darlehen zum Zeitpunkt der Lohnzahlung. Bis dahin liegt nie ein steuerpflichtiger Vorteil vor.

Darüber hinaus: Steuerpflichtiger Vorteil nur, wenn der Zinssatz des AG-Darlehens unter marktüblichem Zinssatz liegt.

Besonderheiten bei der Abrechnung:

- Geldwerter Vorteil ergibt sich aus der Differenz zwischen marktüblichem und gezahltem Zinssatz.
- Der marktübliche Zinssatz kann aus den von der Deutschen Bundesbank veröffentlichten Effektivzinssätzen ermittelt werden.
- Auf Zinsvorteile aus einem AG-Darlehen kann die monatliche 44-Euro-Sachbezugsgrenze angewendet werden. Wird die Freigrenze überschritten, entsteht steuer- und sv-pflichtiger Arbeitslohn.
- Zinsvorteile müssen vom AG dokumentiert und als Nachweis dem Lohnkonto hinzugefügt werden.

Arbeitskleidung

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei	Sozialversicherung	frei
------------	------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Es handelt sich um typische Berufskleidung (evtl. mit Firmenname und -logo), insbesondere um Arbeitsschutzkleidung, deren private Nutzung so gut wie ausgeschlossen ist. Auch die Kostenübernahme von Reinigung und Reparatur ist steuerfrei (bei sog. „Wäschegeld“ laut tariflichen Vorgaben).

Achtung! Barabgeltung ist steuer- und sv-pflichtig.
Ausnahme:

Der AN hat nach Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung einen Anspruch auf Gestaltung von Arbeitskleidung, der aus betrieblichen Gründen durch die Barvergütung abgelöst wird.

Aufmerksamkeiten

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei	Sozialversicherung	frei
------------	------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Geschenke für Mitarbeiter oder deren Angehörige, z.B. Blumen, Pralinen, Kinokarte oder Bücher zu besonderen persönlichen Anlässen.

Maximale Obergrenze:

Geschenke im Wert bis zu 60 € (Freigrenze, inkl. Umsatzsteuer) pro Aufmerksamkeit; keine Jahresgrenze.

Aufmerksamkeit (Arbeitsessen aufgrund eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes)

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei	Sozialversicherung	frei
------------	------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Speisen, die der Arbeitgeber den Mitarbeitern anlässlich und während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes, z.B. während einer betrieblichen Besprechung zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt überlässt, zählen als Aufmerksamkeit. Verköstigung erfolgt, wenn dadurch auch der Arbeitsablauf günstig gestaltet wird.

Maximale Obergrenze:

60 € pro Teilnehmer

Aufmerksamkeiten/Getränke und Genussmittel

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei	Sozialversicherung	frei
------------	------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Der Arbeitgeber stellt seinen Mitarbeitern in der Firma oder auf der Baustelle Getränke und Genussmittel (z.B. Kaffee, Tee, Cola, Mineralwasser, Pralinen, Gebäck, Obst etc.) kostenlos oder verbilligt zur Verfügung.

Maximale Obergrenze:

60 € pro Teilnehmer

Auslösungen

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei	Sozialversicherung	frei
------------	------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Der Begriff (Arbeitsrecht) bezeichnet den Arbeitgeberersatz bei einer auswärtigen Tätigkeit. Auslösungen sind in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen geregelt. Auslösungen stellen zusätzliche Leistungen des AG dar. Sie müssen genau prüfen, ob Sie die vertraglich geregelten Auslösungen steuerfrei auszahlen dürfen.

Steuerfreiheit tritt nur dann ein, wenn die Zahlung von Auslösungen folgende Steuerbefreiungstatbestände erfüllt:

- Reisekosten/doppelte Haushaltsführung nach § 3 Nr. 13 EStG: für AG des öffentlichen Diensts.
- Reisekosten/doppelte Haushaltsführung nach § 3 Nr. 16 EStG: für private AG.

Beachten Sie ggf. die jährlichen Anpassungen im Reisekostenrecht!

BahnCard

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei	Sozialversicherung	frei
------------	------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Bei auch privater Nutzung der BahnCard: Geldwerter Vorteil bleibt steuerfrei, wenn die durch die Nutzung der BahnCard auf Dienstreisen ersparten Fahrtkosten mindestens die Kosten der BahnCard erreichen. Eine private Nutzung – z.B. an den Wochenenden – ist unerheblich und ändert nichts an der Steuerfreiheit.

Achtung! Beachten Sie dabei die aktuellen Entscheidungen: Die OFD Frankfurt hat in einer Verfügung vom 31.07.2017 (Az.: S-2334 A-80-St 222) noch mal zur Bewertung Stellung bezogen, wie mischgenutzte BahnCards zu bewerten sind.

Beihilfen/Notfälle

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei	Sozialversicherung	frei
------------	------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Unterstützungen des Arbeitgebers in Krankheits- und Unglücksfällen (z.B. für einen Kuraufenthalt) sind bis zu einem Betrag von 600 € pro Kalenderjahr steuerfrei, wenn sie

- von einer selbstständigen, mit Mitteln des AG ausgestatteten Einrichtung gewährt werden,
- aus Geldmitteln bezahlt werden, die der AG dem Betriebsrat oder sonstigen AN-Vertretern zur Verfügung stellt, vom AG selbst erst nach Anhörung des Betriebsrats der sonstiger AN-Vertreter gewährt oder
- nach einheitlichen Grundsätzen bewilligt werden, denen der Betriebsrat oder sonstige AN-Vertreter zugestimmt haben.

Hinweis: Diese Voraussetzungen gelten nicht in Firmen, die weniger als 5 Mitarbeiter beschäftigen.

Maximale Obergrenze:

600 € pro Kalenderjahr und Mitarbeiter

Beihilfen/Erholung und Urlaub

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	individuell/ 25 %	Sozialversicherung	frei
------------	----------------------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Zusätzlich zum oder anstatt von Urlaubsgeld dürfen Sie Arbeitnehmern eine Erholungsbeihilfe zahlen.

Voraussetzung: Der Arbeitnehmer muss die Zahlung für Erholungszwecke verwenden. Urlaub muss innerhalb von 3 Monaten vor oder nach Auszahlung angetreten werden.

Besonderheiten bei der Abrechnung: Als AG können Sie diese Zuschüsse mit 25 % pauschal versteuern (§ 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG) und so den AN entlasten.

Maximale Obergrenze pro Kalenderjahr:

- Arbeitnehmer: 156 €
- Ehepartner: 104 €
- Kind: je 52 €

Beiträge

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei	Sozialversicherung	frei
------------	------	--------------------	------

Übernehmen Sie Kosten des Arbeitnehmers für Vereine, Verbände, Kammern o.Ä., sind diese Zahlungen kein Arbeitslohn, wenn ein überwiegendes eigenbetriebliches Interesse vorliegt.

Achtung! Werden hierbei Versicherungsleistungen mit gewährt, muss eine Prüfung erfolgen, ob es sich hier um Arbeitslohn handelt.

Die **44-Euro-Freigrenze** gemäß § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG ist zu beachten!

Belegschaftsrabatte

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei	Sozialversicherung	frei
------------	------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Der Preisnachlass beim Bezug von Waren oder Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Mitarbeiter hergestellt oder vertrieben werden (also Waren/Dienstleistungen, mit denen der Arbeitgeber sein Unternehmen betreibt), ist steuerfrei, soweit der Rabatt insgesamt 1.080 € im Kalenderjahr (Rabattfreibetrag; § 8 Abs. 3 EStG) nicht übersteigt. Dabei sind die um 4 % geminderten Endpreise zugrunde zu legen. Übliche Preisnachlässe sind zu berücksichtigen (BFH, Urteil vom 17.06.2009, Az.: VI R 18/07).

Auch eine monatliche Verteilung ist möglich. Übersteigende Beträge sind steuer- und sv-pflichtig.

Maximale Obergrenze:

1.080 € pro Kalenderjahr

Betriebliche Altersversorgung (bAV)

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei	Sozialversicherung	frei
------------	------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Beitragszahlung durch AG zusätzlich zum Gehalt oder durch AN durch Entgeltumwandlung. Die bAV kann über fünf Durchführungswege aufgebaut werden:

1. Direktzusage
2. Unterstützungskassen
3. Pensionskassen
4. Pensionsfonds
5. Direktversicherungen

Besonderheiten bei der Abrechnung:

Seit 2002 haben AN einen gesetzlichen Anspruch auf bAV durch Entgeltumwandlung. Sie dürfen bis zu 4 % der jährlichen BBG in der Rentenversicherung (West) nutzen (2017: 3.048 €).

Betriebliche Krankenversicherung

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	Pflicht	Sozialversicherung	Pflicht
------------	---------	--------------------	---------

Hinweis: Die Freigrenze für Sachbezüge greift hier grundsätzlich nicht. Trotz Sozialversicherungs- und Steuerpflicht kann die betriebliche Krankenversicherung aber gerade für Arbeitnehmer attraktiv sein, die in keinen individuellen Krankenversicherungstarif, z.B. wegen Krankheit, eintreten können.

Betriebssport

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei	Sozialversicherung	frei
------------	------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern unentgeltlich eigene Sportanlagen zur Verfügung stellt, steht die Nutzung im überwiegenden betrieblichen Interesse. Aktuelle BFH-Rechtsprechung ermöglicht auch AG-Zuschüsse für Sportvereine und Fitnessstudios.

Besonderheiten bei der Abrechnung:

Sachbezug liegen vor, wenn der AG unmittelbarer Vertragspartner eines Sportvereins oder Fitnessstudios wird.

Achtung! Auch bei betriebseigenen Sportanlagen muss überprüft werden, ob Arbeitslohn vorliegt oder nicht. Hierzu gibt es eine ausführliche Übersicht in den Lohnsteuerhinweisen; H19.3 „Beispiele“ LStH.

Betriebsveranstaltungen

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei 25%	Sozialversicherung	frei
------------	----------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Bis zu einem durchschnittlichen Betrag von 110 € (inklusive Umsatzsteuer, Freibetrag) je Teilnehmer sind zwei Veranstaltungen im Jahr steuerfrei. Wird die Freigrenze überschritten, liegt grundsätzlich steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

Besonderheiten bei der Abrechnung:

Arbeitnehmer können von der Steuerpflicht befreit werden, wenn der Arbeitgeber die Feier mit 25 % pauschal versteuert.

Achtung! Eine Begleitperson des AN wird bei der Bewertung diesem zugerechnet!

Essensmarken (Restaurantschecks)

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei	Sozialversicherung	frei
------------	------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Es handelt sich um Essensmarken, die an die Mitarbeiter verteilt werden und die dazu berechtigen, eine verbilligte Mahlzeit einzunehmen oder Lebensmittel, die während der Arbeitszeit oder im unmittelbaren Anschluss daran konsumiert werden, zu kaufen.

Besonderheiten bei der Abrechnung:

Die Essensmarken dürfen nicht für Tage ausgegeben werden, an denen sie der Mitarbeiter nicht einlösen kann, weil er im Urlaub, auf Geschäftsrei-

se oder weil er krank ist. Weiterhin darf der Wert einer einzelnen Essensmarke den amtlichen Sachbezugswert (im Jahr 2017: 3,17 €) um nicht mehr als 3,10 € übersteigen (R 31 Abs. 7 Nr. 4 LStR), also 6,27 € (2017).

Laut R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 LStR gilt eine **Vereinfachungsregel:**

Der Arbeitgeber braucht die Essensmarken von den Mitarbeitern nicht zurückzufordern, wenn er die Abwesenheitstage bei der Ausgabe der Essensmarken für den Folgemonat verrechnet.

Zudem kann er auf die Überwachung der Abwesenheitstage verzichten, wenn er nicht mehr als 15 Essensmarken pro Monat ausgibt und seine Mitarbeiter im Jahresdurchschnitt nicht mehr als drei Arbeitstage im Monat eine Auswärtstätigkeit ausüben.

Fahrtkostenzuschuss (Wohnort – erste Tätigkeitsstätte)

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	15 %	Sozialversicherung	frei
------------	------	--------------------	------

Steuer- und sv-rechtliche Besonderheiten:

Die Lohnsteuerpauschalierung ist nur bis zu dem Betrag möglich, der als Werbungskosten abziehbar wäre. Ein eventuell darüber liegender Zuschuss muss vom AN individuell versteuert werden. Den abzugsfähigen Jahreshöchstbetrag von 4.500 € braucht der Arbeitgeber bei Pkws nicht zu beachten.

Eine Entgeltumwandlung ist nicht erlaubt. Pauschale Lohnsteuer kann auf den Arbeitnehmer überwält werden (BAG, Urteil vom 05.08.1987, Az.: 5 AZR 22/86). Die abgewälzte Pauschalsteuer gilt als zugeflossener Arbeitslohn (§ 40 Abs. 3 Satz 2 EStG).



EXPERTENTIPP

Es können jedoch anstatt einer Gehaltserhöhung oder unter Anrechnung auf eine freiwillige Sonderzahlung des AG Fahrtkostenzuschüsse zusätzlich gezahlt werden (BFH, Urteil vom 01.10.2009, Az.: VI R 41/07):

1. Für Fahrten mit dem eigenen Pkw

Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitern Gehaltszuschüsse zu dessen Fahrten zwischen Wohnort und erster Tätigkeitsstätte zahlen.

Voraussetzungen: Der Fahrtkostenzuschuss darf für jeden Arbeitstag gezahlt werden, an dem der Mitarbeiter seinen Pkw für die Fahrt zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt hat. Aus Vereinfachungsgründen kann jeder Abrechnungsmonat mit 15 Tagen abgerechnet werden (also jährlich = 180 Tage). Fahrtkostenzuschüsse dürfen nicht nur bei Benutzung des eigenen Pkw, sondern auch bei Fahrzeugen gewährt werden, die zur Nutzung überlassen sind, z.B. das Auto des Ehegatten oder Lebensgefährten, der Eltern oder Kinder oder wenn das Fahrzeug gemietet ist. Auch geringfügig und kurzfristig Beschäftigte können Fahrtkostenzuschüsse erhalten. Die Zuschüsse führen nicht zum Überschreiten der Arbeitslohngrenzen (§ 40 Abs. 2 Satz 3 EStG).

Steuerfreie Obergrenze: Im Regelfall bis zum gesetzlichen Höchstbetrag; die Entfernungspauschale 0,30 € pro Entfernungskilometer.

Bei behinderten Arbeitnehmern*: die Dienstreispauschale in Höhe von 0,30 € pro gefahrenen Kilometer oder die nachgewiesenen tatsächlichen Kosten für jeden gefahrenen Kilometer.

* Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 70 oder GdB von mindestens 50 und die in ihrer Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr erheblich beeinträchtigt sind (Merkzeichen „G“ oder „aG“).

Besonderheiten bei der Abrechnung: Der pauschal versteuerte Betrag muss im Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung vermerkt werden, auch wenn der Arbeitnehmer die Pauschalsteuer trägt.

2. Für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln

Maximale Obergrenze: Der Arbeitgeber kann einen Zuschuss in beliebiger Höhe gewähren. Die Pauschalbesteuerung ist jedoch nur in Höhe der tatsächlichen Kosten des Arbeitnehmers für öffentliche Verkehrsmittel erlaubt. Weitere Infos siehe „Jobticket“.

Feiertagszuschläge

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei	Sozialversicherung	frei
------------	------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit (SFN-Arbeit), die neben dem Grundlohn gezahlt werden, sind steuerfrei. Der Stundenlohn, der für die Lohnsteuerfreiheit von Feiertagszuschlägen maßgeblich ist, ist auf 50 € begrenzt.

Achtung! Sozialversicherungsfreiheit besteht nur bei Stundengrundlöhnen bis maximal 25 €.

Besonderheiten bei der Abrechnung:

Die maximalen steuerfreien Zuschläge betragen:

- für Nachtarbeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr: 25 %
- für Nachtarbeit von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr (bei Arbeitsbeginn vor 0.00 Uhr): 40 %
- für Sonntagsarbeit: 50 %

Hinweis: Als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit am Montag von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr (Arbeitsbeginn vor 0.00 Uhr).

- für Arbeit am 31.12. ab 14.00 Uhr und an den gesetzlichen Feiertagen: 125 %

Hinweis: Als Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit des auf den Feiertag folgenden Tages von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr (Arbeitsbeginn vor 0.00 Uhr).

- für Arbeit am 24.12. ab 14.00 Uhr, am 25. und 26.12. sowie am 1. Mai: 150 %

Die tatsächlich geleistete SFN-Arbeit müssen Sie im Einzelfall nachweisen. Auf Nummer sicher gehen Sie mit schriftlichen Einzelaufzeichnungen, Stundenzetteln, Stechkarten, elektronischen Arbeitszeitaufzeichnungen, Fahrtenschreibern und wenn Sie diese zum Lohnkonto nehmen. Eine Gehaltsumwandlung ist nicht erlaubt!

Firmenwagen

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	individuell	Sozialversicherung	individuell
------------	-------------	--------------------	-------------

Voraussetzungen:

Erfassen des geldwerten Vorteils der Privatnutzung pauschal mittels der 1-%-Methode oder durch die Fahrtenbuch-Methode.

Besonderheiten bei der Abrechnung:

Rechtsprechungsänderung bei der pauschalen Erfassung der Fahrten zwischen Wohnort und erster Tätigkeitsstätte. Möglich sind zwei Abrechnungsmethoden:

- 1. Die 0,03-%-Methode:** Monatlich 0,03 % des Listenpreises des Firmenwagens × einfache Entfernungskilometer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte oder
- 2. Einzelbewertung:** Anzahl der tatsächlichen monatlichen Fahrten (Tage) × 0,002 % des Listenpreises des Firmenwagens × einfache Entfernungskilometer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte.

Hinweis: Die zweite Methode lohnt sich immer dann, wenn der Firmenwagenfahrer weniger als 15 Tage im Monat zur ersten Tätigkeitsstätte fährt.

Fortbildung

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei	Sozialversicherung	frei
------------	------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Der Mitarbeiter bildet sich im überwiegenden betrieblichen Interesse seines Arbeitgebers fort. Dies ist nach R 19.7 Abs. 2 Satz 1 LStR stets anzunehmen, wenn die Fortbildung die Einsatzfähigkeit des Mitarbeiters im Betrieb des Arbeitgebers erhöhen soll. Dieses Interesse ist auch dann vorhanden, wenn der Mitarbeiter die Fortbildungsveranstaltung in seiner Freizeit besucht. Anbieter der Fortbildung und der Ort der Maßnahme sind bei der Bewertung unerheblich.

Definition „betriebliches Interesse“:

Durch die Maßnahme wird die Einsatzfähigkeit des AN gesteigert und verbessert.



PRAXISTIPP

Rechnet der Arbeitgeber die Teilnahme an der Veranstaltung zumindest teilweise auf die Arbeitszeit an, entfällt die Prüfung des Finanzamts nach einem überwiegenden betrieblichen Interesse.

Gesundheitsförderung

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei	Sozialversicherung	frei
------------	------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Seit 2009 sind Leistungen des AG zur betrieblichen Gesundheitsförderung bis 500 € im Jahr je Mitarbeiter steuerfrei (§ 3 Nr. 34 EStG). Gefördert wer-

den Maßnahmen auf der Grundlage der gesundheitsfachlichen Bewertung der Krankenkassen speziell:

- Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparats
- gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung
- psychosoziale Belastung, Stress (Förderung individueller Kompetenzen der Stressbewältigung am Arbeitsplatz, gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung)
- Suchtmittelkonsum (rauchfrei im Betrieb, Alkohol am Arbeitsplatz)

Die begünstigten Leistungen sind in §§ 20 und 20b Sozialgesetzbuch (SGB V) aufgeführt.

Maximale Obergrenze:

500 € pro Kalenderjahr und Mitarbeiter

Besonderheiten bei der Abrechnung:

Neben Maßnahmen im Unternehmen sind auch Barzuschüsse des AG an seine Mitarbeiter begünstigt. Wichtig: Die externen Maßnahmen erfüllen die Voraussetzungen der Gesundheitsförderung und Sie nehmen entsprechende Unterlagen zum Lohnkonto.

Handy und andere Telekommunikationsgeräte

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei	Sozialversicherung	frei
------------	------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Der AG überlässt seinen Mitarbeitern Telefone, Handys oder Smartphones zur Nutzung – betrieblich und privat. Die Geräte bleiben Eigentum des AG.

Besonderheiten bei der Abrechnung:

Aus Nachweisgründen empfiehlt es sich, mit dem Mitarbeiter eine schriftliche Vereinbarung zu treffen, in der auch die Privatnutzung geregelt ist.



PRAXISTIPP

Die Kosten für berufliche Telefonate mit den privaten Handys der Mitarbeiter kann der AG steuerfrei ersetzen. Die Gespräche müssen mit einer Einzelkostenaufstellung nachgewiesen werden. Ohne Nachweis können im Monat maximal 20 € gezahlt werden, sofern der AN glaubhaft machen kann, in seiner Wohnung beruflich telefoniert zu haben.

Aus Vereinfachungsgründen kann der berufliche Anteil an den Gesprächen mit dem Privathandy über einen repräsentativen Zeitraum von 3 Monaten nachgewiesen werden.

Incentive-Reisen

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	30 %	Sozialversicherung	frei
------------	------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Vom AG veranstaltete Reisen zur Mitarbeiterbelohnung sind steuerpflichtig, wenn sie mit einem Besichtigungsprogramm verbunden sind, das überwiegend touristischen Charakter hat. Handelt es sich allerdings um eine Belohnungsreise für den

AN, so steht die überwiegende private Nutzung im Vordergrund = volle Steuer- und SV-pflicht.

Besonderheiten bei der Abrechnung:

Der Reisepreis kann mit 30 % versteuert werden (gemäß § 37b EStG). Der Wert der Reise ist nach den am Markt angebotenen Gruppenreisen zu bewerten. Rabatte und Preisaufschläge bleiben außen vor.

Job-Ticket

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei/15 %	Sozialversicherung	frei
------------	-----------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Bei Job-Tickets handelt es sich um verbilligte oder kostenlose Monats- und Jahreskarten im öffentlichen Personenverkehr, die Arbeitgeber ihren Mitarbeitern anbieten. Die Steuerfreiheit für dieses Gehaltsextra wurde 2004 abgeschafft. Es handelt sich um einen Sachbezug, für dessen steuer- und sv-rechtliche Abrechnung es vier Möglichkeiten gibt.

Maximale Obergrenze:

Zuschuss in beliebiger Höhe möglich. Die Pauschalversteuerung ist jedoch nur in Höhe der tatsächlichen Kosten des Arbeitnehmers für öffentliche Verkehrsmittel erlaubt.

Steuerliche und sv-rechtliche Behandlung:

1. Möglichkeit: 44-Euro-Freigrenze

Jobtickets können bis maximal 44 € pro Monat über die Sachbezugsfreigrenze abgerechnet werden – vorausgesetzt, diese wird nicht bereits durch andere Sachbezüge ausgeschöpft.

Achtung! Die Fahrscheine müssen den Mitarbeitern monatlich ausgehändigt oder elektronisch freigeschaltet werden.

2. Möglichkeit: 15 % pauschale Lohnsteuer (§ 40 Abs. 2 Satz 2 EStG)

Der Arbeitgeber kann den Fahrtkostenzuschuss pauschal mit 15 % versteuern. Der pauschal versteuerte Betrag ist sozialversicherungsfrei.

3. Möglichkeit: kein geldwerter Vorteil

Gibt der Arbeitgeber Job-Tickets – ohne eigene Kostenbeteiligung – zu dem Preis an seine Mitarbeiter weiter, den das Verkehrsunternehmen fordert, liegt kein geldwerter Vorteil vor. Dies gilt selbst für vergünstigte Preise.

4. Möglichkeit: Arbeitgeber ist ein Verkehrsunternehmen

Überlässt der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern die Nutzung der Verkehrsmittel kostenlos für die Fahrten zur Arbeit, bleibt der geldwerte Vorteil bis zu 1.080 € steuer- und sozialversicherungsfrei (Rabattfreibetrag gemäß § 8 Abs. 3 EStG).

Liegt der geldwerte Vorteil höher, kann der übersteigende Betrag vom Arbeitgeber pauschal mit 15 % versteuert werden.

Besonderheiten bei der Abrechnung:

Die pauschal versteuerten oder steuerfreien Leistungen müssen Sie im Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung vermerken. Ist Ihr Arbeitgeber ein Verkehrsunternehmen, müssen Sie für die Freifahrtberechtigung den Preis bescheinigen, der normalerweise für ein Job-Ticket zu bezahlen wäre.

Kindergartenplatz/Kinderbetreuung

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei	Sozialversicherung	frei
------------	------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Das Kind des Mitarbeiters ist noch nicht schulpflichtig. Gefördert werden nicht nur betriebseigene Kindergartenplätze, sondern auch die Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in einem betriebsfremden Kindergarten oder bei einer Tagesmutter (inkl. Unterkunft und Verpflegung). Die Leistungen müssen zusätzlich zum Arbeitsentgelt oder aus einer freiwilligen Sonderleistung des AG gezahlt werden.

Besonderheiten bei der Abrechnung:

Der AN muss die zweckentsprechende Verwendung der Zuschüsse nachweisen. Um auszuschließen, dass beide Elternteile einen steuerfreien Zuschuss erhalten, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Originalbeleg als Nachweis zum Lohnkonto zu nehmen.

Achtung! Eine Barzuwendung an den AN ist möglich und führt nicht sofort zum pflichtigen Arbeitslohn. Kann der AN dem AG nachweisen, dass das Bargeld für zweckmäßige Verwendung eingesetzt wird, besteht weiterhin die Steuer- und SV-Freiheit.

Mahlzeiten

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei/25 %	Sozialversicherung	frei
------------	-----------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Mahlzeiten, die unentgeltlich oder verbilligt zusätzlich zum vereinbarten Arbeitslohn gewährt werden, unterliegen der pauschalen Lohnsteuer (25 %), soweit der entsprechende Anteil, den der Mitarbeiter selbst trägt, die amtlichen Sachbezugswerte nicht erreicht.

Beteiligt sich der Mitarbeiter mindestens in Höhe des Sachbezugswerts, ist der AG-Zuschuss steuerfrei. Die amtlichen Sachbezugswerte für 2017:

- Frühstück: 1,70 €
- Mittag- und Abendessen: jeweils 3,17 €

Mitarbeiterbeteiligung

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei	Sozialversicherung	frei
------------	------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Der Mitarbeiter beteiligt sich am Unternehmen seines AG mit maximal 360 € pro Kalenderjahr.

Besonderheiten bei der Abrechnung:

Diese Förderung greift, wenn der AG die Beteiligung mindestens allen Mitarbeitern einräumt, die seit einem Jahr beschäftigt sind. Entgeltumwandlung ist zulässig.

Maximale Obergrenze:

360 € pro Kalenderjahr

Parkplatz

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei	Sozialversicherung	frei
------------	------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Der Arbeitgeber stellt seinen Mitarbeitern auf dem eigenen Betriebsgelände oder angemietete Parkplätze zur Verfügung. Zu beachten ist dabei, dass ein betriebliches Interesse vorliegen muss.

Ersetzt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dagegen unmittelbar die Parkgebühren, liegt steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor.

Sind die angemieteten Parkmöglichkeiten zu weit von der Tätigkeitsstätte entfernt (= es entsteht also kein wirklicher Zeitvorteil für den AN), liegt nach den Vorgaben der Finanzverwaltung kein betriebliches Interesse mehr vor. Die übernommenen Kosten sind dann auch hier steuer- und sv-pflichtig.

PC und Internetzugang

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Lohnsteuer	frei/25 %	Sozialversicherung	frei
------------	-----------	--------------------	------

Voraussetzungen:

Die private Nutzung eines betrieblichen, also nicht dem Arbeitnehmer gehörenden PCs, eines betrieblichen Internetanschlusses und eines betrieblichen Telefonanschlusses in der Wohnung des Arbeitnehmers sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Der PC muss Eigentum des AG bleiben. Die Steuerbefreiung umfasst die private Nutzung des Geräts nebst Zubehör sowie die privaten Verbindungsentgelte für das Internet.

Besonderheiten bei der Abrechnung:

Die Steuerfreiheit ist unabhängig von der Nutzung des Firmen-PCs. Aus Nachweisgründen bei einer späteren Betriebsprüfung sollte auch in diesen Fällen eine schriftliche Vereinbarung mit dem Mitarbeiter getroffen werden.

Bei Kosten für einen Internetzugang kann der AG monatlich einen Betrag von maximal 50 € aus Vereinfachungsgründen zahlen, wenn:

- nachweislich ein solcher Anschluss besteht,
- die jährlichen Kosten im Durchschnitt des gewährten Zuschusses anfallen,
- der AN dienstlich zu Hause tätig wird.

Einmalige Anschlusskosten für den Zugang können ebenfalls vom AG übernommen werden. In diesen beiden Fällen ist pauschale Besteuerung mit 25 % möglich. Eine Erklärung ist dem Lohnkonto hinzuzufügen.



STEUERTIPP

Sie können Ihrem AN auch Barzuschüsse für z.B. eine betrieblich durchgeführte Sucharbeit im Internet zahlen. Dies ist möglich, wenn der AN solche Aufgaben zu Hause neben seiner Arbeitszeit erledigt. Diese Barzuschüsse zählen gemäß § 3 Nr. 50 EStG zum sog. „Auslagersatz“ und sind steuerfrei zu behandeln. Daraus erfolgt dann auch die Sv-Freiheit.

**HINWEIS**

Beide vorgestellten Vergütungen können nebenher gleichzeitig gewährt werden. Allerdings müssen die Nachweise dann sehr genau vorgelegt werden.

Umzugskosten**Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung**

Lohnsteuer	frei	Sozialversicherung	frei
-------------------	------	---------------------------	------

Voraussetzungen:

Der Umzug und die damit verbundenen Kosten sind dem Mitarbeiter durch einen beruflich veranlassten Wohnungswechsel entstanden. Ein beruflicher Anlass für den Umzug liegt besonders in folgenden Fällen vor:

- erstmaliger Antritt eines Arbeitsverhältnisses
- Wechsel des Arbeitgebers
- Versetzung aus dienstlichen Gründen
- Umzug, ohne dass dies vom Arbeitgeber gefordert oder mit einem Arbeitgeberwechsel zusammenhängt, wenn sich die Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsstätte erheblich verkürzt oder sich die Fahrtzeit dadurch um mindestens eine Stunde täglich verringert
- Umzug betrifft das Beziehen oder die Aufgabe einer Zweitwohnung bei beruflich veranlasster doppelter Haushaltsführung
- Umzug wurde im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt, etwa beim Beziehen einer Dienstwohnung, die aus betrieblichen Gründen nur bestimmten Mitarbeitern vorbehalten ist (jederzeitige Erreichbarkeit)

Nachweise über die Höhe der tatsächlichen Umzugskosten sind vom AN vorzulegen. Sie als AG müssen auch diesem Fall solche Unterlagen der Lohnakte des AN hinzufügen.

Achtung! Die Steuerfreiheit beschränkt sich auf die Höchstgrenzen, die ein Bundesbeamter gemäß Bundesumzugskostengesetz (BUKG) erhalten würde.

Warengutscheine**Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung**

Lohnsteuer	frei	Sozialversicherung	frei
-------------------	------	---------------------------	------

Voraussetzungen:

Maximaler Wert: 44 € im Monat. In diesem Fall

handelt es sich um einen steuerfreien Sachbezug. Achtung! Die Sachbezugsfreigrenze darf nicht anderweitig genutzt werden.

Der BFH hat die strengen Voraussetzungen für Warengutscheine in den letzten Jahren gelockert. Arbeitgeber dürfen auf ihren Warengutscheinen jetzt einen Höchstbetrag angeben. Steuerfrei bleiben weiterhin 44 €.

Außerdem darf nun eine elektronische Tankkarte – maximal auf 44 € pro Monat freigeschaltet – als Tankgutschein eingesetzt werden. Und: Der AG darf seinem Mitarbeiter einen Gutschein „über Superbenzin im Wert von 44 €, einzulösen im Oktober 20XY“ geben. Dieser darf an einer beliebigen Tankstelle tanken, zunächst selbst bezahlen und sich später das Geld von seinem AG erstatten lassen.

Besonderheiten bei der Abrechnung:

- Barauszahlungen sind nicht zulässig.
- Der monatliche Wert von 44 € darf nicht überschritten werden.
- Eine Übertragung auf andere Monate ist nicht möglich; auch nicht in Teilbeträgen.
- Eine Gehaltsumwandlung ist ebenfalls unzulässig (z.B.: Gutschein anstelle von Barlohn).

Wohnungsüberlassung**Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung**

Lohnsteuer	frei/individuell	Sozialversicherung	frei
-------------------	------------------	---------------------------	------

Voraussetzungen:

Manche Arbeitgeber stellen ihren Mitarbeitern Firmenwohnungen (verbilligt) zur Verfügung. Ein steuerpflichtiger Sachbezug liegt vor, wenn die erhobene Miete mit den Nebenkosten die ortsübliche Miete (Kaltmiete plus umlagefähige Nebenkosten) unterschreitet.

Achtung! Liegt die Miete der vom Arbeitgeber überlassenen Wohnung innerhalb des für diese Gemeinde gültigen Mietspiegels (am unteren Ende), liegt kein steuerpflichtiger Sachbezug vor. ■

**EXPERTENTIPP**

Auch hier muss die 44-Euro-Grenze beachtet werden! Nur wenn der errechnete Vorteil diesen Betrag übersteigt, entsteht ein steuer- und sv-pflichtiger Sachbezug.

IMPRESSUM

WEKA MEDIA GmbH & Co. KG
Römerstraße 4, 86438 Kissing
Tel.: 08233 23-4000, Fax: 08233 23-7400
E-Mail: service@weka.de
Internet: www.weka.de

Persönlich haftende Gesellschafterin:

WEKA MEDIA Beteiligungs-GmbH, Sitz in Kissing

Geschäftsführung:

Stephan Behrens, Michael Bruns, Werner Pehland

Chefredakteur:

Joachim Welper (v.i.S.d.P.)

Autoren dieser Ausgabe:

Lohnsteuerexperte Markus Fix

Objektleitung: Barbara Berkau

Druck: Kessler Druck + Medien GmbH & Co. KG, Bobingen

Satz: WEKA MEDIA GmbH & Co. KG

Erscheinungsweise: monatlich

Alle Angaben im „GmbH Brief“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte. Wiedergabe – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Einwilligung des Herausgebers.

ISSN: 1861-6852