

MANDANTENINFORMATION

Steuerfreie/pauschal versteuerte und sozialabgabenfreie Zusatzleistungen für 400 €-Aushilfen im Jahr 2011

	Seite
1. Sachzuwendungen (Aufmerksamkeiten und Sachbezüge)	2
a) Aufmerksamkeiten, Gelegenheitsgeschenke	2
b) Sachzuwendungen bis 44,00 € / Monat (betriebsfremde Waren und Dienstleistungen)	3
b1) Allgemeines	3
b2) Benzin- oder Warengutscheine	3
b3) Job-Ticket	4
c) Sachbezüge über 44,00 € (betriebsfremde Waren und Dienstleistungen)	5
d) Sachzuwendungen (betriebseigene Waren und Dienstleistungen) bis zu 1.080,00 € / Jahr steuerfrei	5
2. Pauschal versteuerte Fahrtkostenzuschüsse	5
3. Besorgungsfahrten	6
4. Überlassung eines betrieblichen Handys oder PC's	6
5. Kindergartenzuschüsse	6
6. Betriebliche Gesundheitsförderung	7

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig 400,00 € / Monat nicht übersteigt. Die Dauer der Arbeitszeit ist unbeachtlich. Bei geringfügig entlohnnten Beschäftigten zahlt der Arbeitgeber eine Pauschalabgabe von grundsätzlich 30 % an die Bundesknappschaft in Essen. Davon entfallen 15 % auf die gesetzliche Rentenversicherung und 13 % auf die gesetzliche Krankenversicherung; 2 % werden als Pauschalsteuer abgeführt.

Werden geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten tätig, muss der Arbeitgeber nur eine Abgabe von 12 % an die Bundesknappschaft in Essen entrichten, wovon jeweils 5 % auf die gesetzliche Kranken- und Rentenversicherung entfallen und 2 % als Steuer abgeführt werden.

Nachfolgend haben wir die wichtigsten Zusatzleistungen zusammengestellt, mit denen ein Arbeitgeber das Gehalt einer 400 €-Aushilfe (und anderer Arbeitnehmer) aufstocken kann, ohne dass die Pauschalierung der Lohnsteuer und Sozialversicherung bei den 400 €-Aushilfen gefährdet wird.

1. Sachzuwendungen (Aufmerksamkeiten und Sachbezüge)

Grundsätzlich gehören auch Sachgeschenke (wie Geldzuwendungen) zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. – Allerdings bleiben nach den gesetzlichen Vorschriften bestimmte Sachbezüge, die dem Arbeitnehmer gewährt werden, steuer- und sozialabgabenfrei (R 40a.1 Abs. 4 LStR).

a) Aufmerksamkeiten, Gelegenheitsgeschenke

Aufmerksamkeiten bzw. Gelegenheitsgeschenke sind Sachleistungen, die auch im gesellschaftlichen Verkehr (also außerhalb von Arbeitsverhältnissen) üblicherweise ausgetauscht werden und zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung des Arbeitnehmers führen. Solche Aufmerksamkeiten bzw. Gelegenheitsgeschenke können einem Mitarbeiter oder dessen Angehörigen anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses (z.B. Geburtstag, Heirat, Hochzeitstag u. dergl.) zugewendet werden. Darunter fallen z. B.

- Blumen
- Genussmittel (z. B. Pralinen)
- Buch
- CD, DVD.

Der Wert der Sachleistung darf **pro Anlass und Arbeitnehmer nicht mehr als 40,00 €** betragen (R 19.6 LStR).

Außerdem dürfen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern steuer- und sozialabgabenfrei Getränke und Genussmittel zum Verzehr im Betrieb überlassen. Das gilt auch für Speisen, die der Mitarbeiter anlässlich und während eines besonderen Arbeitseinsatzes (z. B. während einer außergewöhnlichen Besprechung oder (Projekt-) Sitzung erhält; der Wert dieser Speisen darf jedoch **nicht mehr als 40,00 € je Mitarbeiter** betragen (R 19.6 LStR).

Hinweis: Wird der Wert von 40,00 € je Mitarbeiter überschritten, ist der gesamte Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig (nicht nur der den Wert von 40,00 € überschreitende Betrag)! Unter Umständen wird dann durch die Zusammenrech-

nung von Sachzuwendungen und Barlohn die 400 €-Grenze überschritten, wodurch das gesamte Arbeitsverhältnis regulär lohnsteuer- und sozialabgabenpflichtig wird.

b) Sachzuwendungen bis 44,00 € / Monat (betriebsfremde Waren und Dienstleistungen)

b1) Allgemeines

Betroffen sind Sachleistungen an Arbeitnehmer, die nicht aus dem betriebseigenen Waren- und Dienstleistungssortiment des Arbeitgebers stammen (für Zuwendungen aus dem betriebseigenen Waren- und Dienstleistungssortiment gibt es einen Bewertungsabschlag von 4 % und einen Rabattdreibetrag von 1.080,00 € / Jahr – siehe nachfolgend unter d)).

Die **monatliche Freigrenze** für Sachbezüge in Höhe von **44,00 €**, bietet interessante Möglichkeiten den Barlohn von Arbeitnehmern durch Zuwendung von betriebsfremden Sachen oder Dienstleistungen aufzubessern. Zu beachten ist allerdings, dass alle Sachbezüge die ein Arbeitnehmer erhält pro Monat zusammen zurechnen sind und die Sachbezüge insgesamt die Freigrenze von 44,00 € / Monat nicht überschreiten dürfen.

Bei der Ermittlung der 44,00 € Freigrenze ist die „96 %-Vereinfachungsregel“ anzuwenden (R 8.1 Abs. 2 Satz 9 LStR). Das bedeutet, dass der „Endpreis“ (=Verkaufspreis) um einen Abschlag von 4 % zu mindern ist.

Beispiel:

Der Arbeitgeber schenkt seinen Mitarbeitern anlässlich einer Produktpräsentation Armbanduhren im Wert von 45,00 €.

Endpreis 45,00 €

davon 96 % 43,20 €

Freigrenze wird nicht überschritten!

Hinweis: Der Arbeitgeber darf dem Mitarbeiter keinen Geldbetrag übergeben – das wäre voll steuer- und sozialabgabenpflichtig. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer einen Gegenstand oder eine Sachleistung (z. B. zinsverbilligtes Arbeitgeberdarlehen) zuwenden.

Als Sachbezüge werden auch bei einem Dritten einlösbare Warengutscheine, bspw. Benzinguutscheine, behandelt.

b2) Benzin- oder Warengutscheine

(nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn)

Warengutscheine liegen vor, wenn der Gutschein den Empfänger berechtigt, eine bestimmte Art von Waren aus einem Warensortiment einer Verkaufs- oder Abgabestelle zu beziehen. Nach neuester Rechtsprechung kann der Gutschein auf einen in Euro lautenden Höchstbetrag lauten. Die frühere Einschränkung, dass der Gutschein nicht auf einen Euro-Betrag, sondern nur auf eine konkret benannte Warenmenge lauten darf, ist entfallen. Der betragsmäßig begrenzte Gutschein darf nur zum Bezug von Ware, nicht zum Umtausch in Geld berechtigen. Es ist sogar möglich, dass man dem Arbeitnehmer einen Geldbetrag mit der Auflage zuwendet, diesen Geldbetrag nur zum Erwerb einer konkret benannten Sache zu verwenden. Als Verwendungsnachweis gilt dann die Einkaufsquittung, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nach dem Einkauf übergibt.

Es bietet sich an Warengutscheine unter Ausnutzung der 44,00 € Monatsgrenze zu verwenden und damit eigenen Arbeitnehmern Sachleistungen zuzuwenden.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber überlässt einem Mitarbeiter neben dem Gehalt monatlich einen Gutschein mit folgendem Inhalt: „Gutschein über Lebensmittel im Wert von 30,00 €, einzulösen bei Supermarkt XY“. Es liegt ein Sachbezug vor. Da die monatliche Freigrenze von 44,00 € nicht überschritten wird, ist der Sachbezug steuer- und sozialversicherungsfrei.

Die Finanzverwaltung vertritt die Auffassung, dass der Arbeitslohn bei einem Gutschein, der bei einem Dritten einzulösen ist, bereits mit **Hingabe des Gutscheines** zufließt, weil der Arbeitnehmer bereits zu diesem Zeitpunkt einen Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten erhält. **Die Höhe des geldwerten Vorteils ist also an diesem Tag zu bestimmen.** Spätere Wertänderungen sind lohnsteuerlich ohne Bedeutung. Ist der Gutschein dagegen beim Arbeitgeber einzulösen, fließt der Arbeitslohn erst bei Einlösung des Gutscheins zu (R 38.2 Abs. 3 LStR).

Hinweis: *Der Arbeitgeber muss darauf achten, dass zusammen mit anderen Sachbezügen (z.B. gelegentliche Einladung zum Mittagessen) die 44,00 € Monatsgrenze nicht überschritten wird.*

b3) Job-Ticket

Im Rahmen der Freigrenze von 44,00 € kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern auch sogen. Job-Tickets überlassen. Übersteigt der Preis des Job-Tickets die 44,00 € Grenze kann durch Zuzahlungen des Arbeitnehmers der Sachbezug „Job-Ticket“ unter die Freigrenze abgesenkt werden (R 8.1 Abs. 1 LStR).

Beispiel:

	€
Üblicher Preis für Monatsfahrkarte	100,00
davon 96 %	96,00
./. Zuzahlung Arbeitnehmer	<u>54,00</u>
= Sachbezug	42,00

Unter der Voraussetzung dass in diesem Monat keine weiteren Sachbezüge gewährt werden, die zu einer Überschreitung der 44,00 € - Grenze führen, bleibt der Vorteil lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Achtung: Ein Jahresticket kann nicht auf 12 Monate verteilt werden; es gilt im Überlassungszeitpunkt insgesamt als zugewendet (BMF v. 27.1.2004, BStBl 2004 I S. 173).

c) Sachbezüge über 44,00 € (betriebsfremde Waren und Dienstleistungen)

Erhält ein Arbeitnehmer einen Sachbezug (Zuwendung eines Sachgeschenkes oder einer Dienstleistung z.B. Incentive-Reise) dessen Wert die 44,00 € - Freigrenze überschreitet, kann der Arbeitgeber hierauf 30 % pauschale Einkommensteuer entrichten; die Zuwendung bleibt dann beim Arbeitnehmer steuerfrei (§ 37 b EStG), wird aber regelmäßig sozialabgabenpflichtig und ist deshalb für die Anwendung auf Aushilfen nicht geeignet.

d) Sachzuwendungen (betriebseigene Waren und Dienstleistungen) bis zu 1.080,00 € / Jahr steuerfrei

Nach § 8 Abs. 3 EStG bleiben Belegschaftsrabatte bis zu einem Betrag von 1.080,00 € / Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei. Unter diese Sonderregelung fallen sowohl teilentgeltliche als auch unentgeltliche Zuwendungen (R 8.2 LStR) unter folgenden Voraussetzungen:

- Es muss sich um Sachbezüge handeln, die dem Arbeitnehmer ausschließlich wegen seines Dienstverhältnisses zufließen und
- es ist nur die Überlassung von Waren und Dienstleistungen begünstigt, die vom Arbeitgeber überwiegend für dessen Kunden hergestellt oder vertrieben werden.

Jeder Arbeitgeber kann seinen Arbeitnehmern also steuer- und sozialversicherungsfrei Waren und Dienstleistungen bis zu einem **Wert von 1.080,00 € / Jahr aus seinem Sortiment zuwenden** oder Rabatte in dieser Höhe gewähren. Insbesondere in Betrieben, die ein breites Warenspektrum anbieten, kann mit den Arbeitnehmern also vereinbart werden, dass sie neben einem etwas niedrigeren Gehalt jeden Monat für bis zu 90,00 € Waren kostenlos erhalten. Alternativ dürfen den Arbeitnehmern einmalig – z.B. im Dezember – Waren oder Dienstleistungen bis zu 1.080,00 € steuer- und sozialversicherungsfrei zugewendet oder Rabatte in dieser Höhe gewährt werden. Da der Verkaufspreis der Waren bzw. Dienstleistungen zur Berechnung des geldwerten Vorteils um 4 % gekürzt wird, erhöht sich der Grenzwert von 90,00 € / Monat auf 93,75 € und der Grenzwert von 1.080,00 € auf 1.125,00 €, wenn die Steuervergünstigung für Belegschaftsrabatte bis zur Grenze ausgeschöpft werden soll (R 8.2 Abs. 2 LStR).

Eine betragsmäßige Begrenzung ergibt sich zudem aus § 107 Abs. 2 Gewerbeordnung; danach darf der Wert von vereinbarten Sachbezügen die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen.

Diese Sachbezüge bleiben nur dann sozialversicherungsfrei, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden (§ 1 SVEV).

2. Pauschal versteuerte Fahrtkostenzuschüsse

Fahrtkostenzuschüsse für die **Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte**, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn ausbezahlt werden, dürfen bis zu dem Betrag, der als Werbungskosten abzugsfähig wäre, pauschal mit 15 % Lohnsteuer (+ KiSt + Solz) versteuert und im übrigen sozialversicherungsfrei ausbezahlt werden. Das sind 0,30 € je Entfernungskilometer (nicht die arbeitstäglich zweimal zurückgelegte Strecke).

Bei einem eigenen Kfz können bis zu 0,30 € für jeden Entfernungskilometer erstattet werden. Bei Arbeitnehmern, die einen Dienstwagen für die Fahrten Wohnung/Arbeitsstätte benutzen, dürfen diese Fahrten ebenfalls mit 15 % pauschal versteuert werden (§ 40 Abs.2 EStG, R 40.2 Abs 2, 6 LStR; § 1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV). Bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel können nur die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers, maximal bis zur Höhe der abziehbaren Entfernungspauschale, ersetzt werden. Ob mit Kfz oder öffentlichen Verkehrsmitteln: es kann aus Vereinfachungsgründen unterstellt werden, dass an 15 Arbeitstagen jeden Monats Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte unternommen werden. Bei Flugstrecken können die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers erstattet und pauschal versteuert werden.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer fährt mit eigenem Kfz an 230 Tagen 15 Km vom Wohnort zur Arbeitsstätte. Es ergeben sich pauschalierungsfähige Fahrtkostenzuschüsse von 810,00 € (= 15 km x 0,30 € / km x 180 Tage).

Fahrtkostenzuschüsse können auch an Aushilfen bezahlt werden, ohne dass dadurch der Grenzwert von 400,00 € / Monat überschritten wird (R 40.2 Abs. 2, 6 LStR).

3. Besorgungsfahrten

In Kleinbetrieben erledigen die Arbeitnehmer oft Besorgungsfahrten mit ihrem eigenen Pkw, z. B. Fahrten zum Postamt usw. Für diese Fahrten darf der Arbeitgeber steuer- und sozialversicherungsfrei **0,30 € / Kilometer** erstatten. Insoweit ist es am einfachsten, wenn die Arbeitnehmer fortlaufend Aufzeichnungen führen und sich diese Kosten monatlich erstatten lassen (BStBl 2001 I, S. 541).

4. Überlassung eines betrieblichen Handys oder PC's

Vorteile aus der privaten Nutzung von betrieblichen Personalcomputern und Telekommunikationsgeräten durch Arbeitnehmer sind nach § 3 Nr. 45 EStG steuerfrei und nach § 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung sozialversicherungsfrei (R 40a.1 Abs. 4 LStR).

§ 3 Nr. 45 EStG ermöglicht interessante Gestaltungen, mit denen Arbeitnehmern ein Teil der Bezüge steuer- und sozialversicherungsfrei ausbezahlt werden kann, beispielsweise durch Überlassung eines betrieblichen Handys, das in einem gewissen Umfang für Privatgespräche genutzt werden darf oder durch die leihweise Überlassung eines betrieblichen PC's für private Zwecke. Voraussetzung für die Sozialversicherungsfreiheit ist auch in diesem Fall, dass die Vorteile zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden (§ 1 SvEV).

5. Kindergartenzuschüsse

Nach § 3 Nr. 33 EStG bleiben Zuschüsse für die Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn ausbezahlt werden, steuer- und sozialversicherungsfrei. R 3.33 LStR enthält hierzu folgende Erläuterungen:

- Begünstigt ist die Unterbringung der Kinder in betriebseigenen Kindergärten, außerbetrieblichen Kindergärten, Kindertagesstätten, bei Tagesmüttern und in Ganztagspflegestellen. Die Betreuung im Haushalt z. B. durch Kinderpflegerinnen, Haushaltshilfen oder Familienangehörigen ist nicht begünstigt.
- Begünstigt sind nur Leistungen für die Unterbringung und Betreuung, nicht aber für die Beförderung zum Betreuungsort oder für die Unterrichtung des Kindes.
- Begünstigt sind nur Zuschüsse für nicht schulpflichtige Kinder und für Kinder, die mangels Schulreife vom Schulbesuch zurückgestellt sind.
- Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass der Arbeitnehmer die zweckentsprechende Verwendung des Zuschusses nachweist und dass der Arbeitgeber die Originalbelege beim Lohnkonto aufbewahrt.

6. Betriebliche Gesundheitsförderung

(nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn)

Neu ist die Möglichkeit jedem Arbeitnehmer bis zu einem Wert von 500,00 € im Jahr eine betriebliche Gesundheitsförderung zuwenden zu können. Es können Sachleistungen und Barzuschüsse, deren zweckentsprechende Verwendung nachzuweisen ist, zugewendet werden.

Begünstigt sind gesundheitsfördernde Maßnahmen i. S. d. §§ 20 und 20a SGB V.

Dazu gehören:

- Therapeutische Maßnahmen zur Vorbeugung körperlicher Gebrechen durch die arbeitsbedingte Belastung des Bewegungsapparates, also insbesondere die Kostenübernahme für die sog. Rückenschule bei Bildschirmarbeit
- Kurse zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz und andere betriebliche Maßnahmen zur Vermeidung stressbedingter Gesundheitsrisiken, insbesondere Leistungen im Zusammenhang mit einer gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung
- Vorträge über gesundheitsgerechte Ernährung im Betrieb, die Einführung einer gesundheitsgerechten betrieblichen Gemeinschaftsverpflegung durch die Ausrichtung der Betriebsverpflegungsangebote an Ernährungsrichtlinien und Bedürfnissen der Beschäftigten sowie der Schulung des Küchenpersonals und durch Informations- und Motivationskampagnen und schließlich
- Seminare und Kurse zur Reduzierung des Alkohol-, Nikotin- und anderen Suchtmittelmissbrauchs.

Nicht begünstigt nach der Gesetzesbegründung sind aber die Übernahme bzw. Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine und Fitnessstudios. Hier handelt es sich um Maßnahmen, die weder unter die sog. Primärprävention noch unter die betriebspezifische Vorsorge fallen. Diese Arbeitgeberleistungen unterliegen weiterhin dem Lohnsteuerabzug.

Unschädlich für die Steuerfreiheit ist es, wenn für solche nach den §§ 20, 20a SGB V unter den Leistungskatalog der Krankenkassen fallende Gesundheitsmaßnahmen ein Fitnessstudio als Veranstaltungsort gewählt wird. Ausgeschlossen von der neuen Steuerbefreiung sind lediglich die Beiträge (Nutzungsentgelte), die zwar eine sportliche Betätigung an den vor-

handenen Fitnessgeräten erlauben, aber nicht mit einer therapeutischen Fachbetreuung bei Gesundheitsvorsorgemaßnahmen i. S. des SGB V verbunden sind.

Hinweis: Dem Arbeitgeber ist zu empfehlen, Unterlagen einer Krankenkasse zu den Lohnunterlagen zu nehmen, aus denen sich ergibt, dass die durchgeführte Gesundheitsmaßnahme zu den Maßnahmen i. S. d. §§ 20, 20a SGB V gehört. – Dementsprechend ist dem Anbieter einer solchen Maßnahme zu empfehlen, sich von einer Krankenkasse vorab bestätigen zu lassen, dass die von ihm angebotene Gesundheitsmaßnahmen zum Förderkatalog der §§ 20, 20a SGB V gehören. Die begünstigten Maßnahmen sind in einem Leitfaden der Krankenkassenverbände dargestellt, und unter <http://www.vdak.de/presse/Broschueren/leitfaden-praevention/index.htm> veröffentlicht.

Beispiel:

Arbeitgeber bezahlt zusätzlich zum normalen laufenden Arbeitslohn seinem Arbeitnehmer einen Zuschuss von 250,00 € zu einem Raucherentwöhnungskurs der von einer Krankenkasse organisiert wird. Aufgrund einer vorliegenden Bescheinigung der Krankenkasse erfüllt der Kurs die Voraussetzungen des SGB V. Die Zuwendung von 250,00 € ist als Arbeitgeberleistung zur betrieblichen Gesundheitsförderung steuerfrei (§ 3 Nr. 34 EStG). Die Bescheinigung der Krankenkasse sowie die Teilnahmebescheinigung des Arbeitnehmers sind zum Lohnkonto zu nehmen.

Wird der Freibetrag von 500,00 € im Kalenderjahr überschritten, ist (zwar nur) der übersteigende Betrag lohnsteuer- und sozialabgabenpflichtig, jedoch führt die Überschreitung regelmäßig dazu, dass die Aushilfe insgesamt steuer- und sozialabgabenpflichtig wird. Das dürfte nicht gewollt sein.

Stand: 28.03.2011