

Möglichkeiten steuerfreier Zuwendungen an Arbeitnehmer zusätzlich zum Arbeitslohn

Erhalten Arbeitnehmer neben dem normalen Arbeitslohn Zuschüsse, Zuwendungen oder sonstige Vorteile im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis, ist der Wert dieser Zuwendungen grundsätzlich ebenfalls lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Allerdings gibt es für bestimmte Zuwendungsarten Möglichkeiten der Befreiung von Lohnsteuer und Sozialversicherung. Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über verschiedene Vorteile, die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern begünstigt zuwenden können:

Arbeitgeberdarlehen

Zinersparnisse aufgrund eines Darlehens des Arbeitgebers sind dann lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, wenn der Wert der Zinsverbilligung (Differenz zwischen marktüblichem Zins und dem vor Arbeitnehmer gezahlten Zins) **44 Euro monatlich** nicht übersteigt. So kann ggf. ein Darlehen von 10.000 Euro bei einem marktüblichen Zins von 5 % p. a. zinslos steuerfrei gewährt werden. Wird die 44-Euro-Grenze überschritten, ist die Zinsverbilligung in vollem Umfang steuerpflichtig. Für Bankangestellte kommen die Regelungen für Belegschaftsrabatte (siehe unten) in Betracht.

Aufmerksamkeiten

Sachleistungen des Arbeitgebers, die keine nennenswerte Bereicherung der Arbeitnehmer darstellen, sind als bloße Aufmerksamkeiten nicht dem lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn hinzuzurechnen, wenn der Wert **40 Euro** pro Anlass nicht übersteigt. Hierzu gehören z.B. Blumen, Bücher oder CDs zu einem besonderen persönlichen Ereignis (z.B. Geburtstag) oder die Beköstigung durch den Arbeitgeber anlässlich eines außerordentlichen Arbeitseinsatzes oder während einer betrieblichen Besprechung. Geldzuwendungen sind generell - auch unterhalb dieser Grenze - steuerpflichtig.

Belegschaftsrabatte

Erhalten Arbeitnehmer unentgeltliche oder verbilligte Waren oder Dienstleistungen von ihrem Arbeitgeber, die dieser auch für den allgemeinen Markt produziert, vertreibt oder erbringt (z.B. Hastrunk bei einem Getränkehersteller oder Personalrabatte in der Autoindustrie), bleiben diese Vorteile steuer- und sozialversicherungsfrei, soweit - nach Abzug eines Bewertungsabschlags von 4 % - ein Freibetrag von **1.080 Euro** jährlich nicht überschritten wird.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Nach einer geplanten Gesetzesänderung sollen bereits ab 2008 Leistungen des Arbeitgebers für Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (z.B. gesundheitsgerechte Ernährung, Stressbewältigung, Reduzierung arbeitsbedingter körperlicher Belastungen) bis zur Höhe von **500 Euro** jährlich steuer- und sozialversicherungsfrei sein.

Betriebsveranstaltungen

Zuwendungen an Arbeitnehmer **aus Anlass** von Betriebsveranstaltungen (z.B. für Speisen, Getränke, Tombola-Gewinne, künstlerische Darbietungen) sind steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn die Kosten des Arbeitgebers insgesamt **110 Euro** je Arbeitnehmer nicht übersteigen und nicht mehr als **zwei Veranstaltungen** jährlich durchgeführt werden; Sachleistungen an teilnehmende Angehörige des Arbeitnehmers sind diesem zuzurechnen. Werden diese Grenzen überschritten, kommt eine **Pauschalierung** der Lohnsteuer in Höhe von **25 %** durch den Arbeitgeber in Betracht (dies gilt aber nicht für Belohnungen oder Zahlungen für besondere Leistungen, die lediglich im Rahmen der Veranstaltung überreicht werden); die Zuwendungen sind im Fall der Pauschalierung sozialversicherungsfrei.

Fahrtkostenzuschüsse

Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer auf Zuschüsse zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für **Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte** im Rahmen der Entfernungspauschale (bis 0,30 Euro pro Entfernungskilometer) **pauschal mit 15 %** übernehmen. Beim Arbeitnehmer entsteht dann keine Lohnsteuer; die Zuschüsse bleiben auch beitragsfrei in der Sozialversicherung. Allerdings kommt insoweit kein Werbungskostenabzug in Betracht.

Incentives, VIP-Logen

Sachzuwendungen an Arbeitnehmer z.B. in Form von Reisen oder Sachpreisen aufgrund eines Verkaufs- bzw. Außendienstwettbewerbs (sog. Incentives) können bis zu einem Höchstbetrag von **10.000 Euro** pro Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit **30 % pauschal** versteuert werden. Lohnsteuer fällt in diesem Fall beim

Arbeitnehmer nicht an, allerdings ist der Wert der Sachzuwendungen sozialversicherungspflichtig. Entsprechendes gilt, wenn der Arbeitnehmer in Sportstätten eingeladen wird (z.B. VIP-Logen oder Business-Seats), wobei hier der Wert der Eintrittskarte zugrunde gelegt wird und ggf. aus dem Gesamtpreis heraus gerechnet werden muss.

Jobtickets

Die unentgeltliche Überlassung eines **Jobtickets** (Monatskarte) für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel kann beim Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben, wenn (ggf. zusammen mit anderen Sachbezügen) die Freigrenze von **44 Euro monatlich** nicht überschritten wird. Auch ein nur geringfügiges Überschreiten führt zur Steuerpflicht, allerdings besteht hier ebenfalls die Möglichkeit der pauschalen Versteuerung mit 15 % im Rahmen der Entfernungspauschale durch den Arbeitgeber (siehe oben zu Fahrtkostenzuschüssen). Zu beachten ist, dass die Überlassung eines **Jahrestickets** im Zeitpunkt der Überlassung mit dem vollen Wert zu versteuern ist.

Kindergartenzuschuss

Zuschüsse bzw. Sachleistungen des Arbeitgebers zusätzlich zum normalen Arbeitslohn für die Unterbringung und Betreuung nicht schulpflichtiger Kinder in Kindertagesstätten oder bei Tagesmüttern sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Bei Barzuwendungen ist eine entsprechende Verwendung durch den Arbeitnehmer nachzuweisen; eine sog. Gehaltsumwandlung ist unzulässig.

Mahlzeiten

Die Lohnsteuer auf **Sachbezugswerte** (für 2008: z.B. **2,67 Euro** je Mittagessen) für die unentgeltliche Abgabe von Mahlzeiten an Arbeitnehmer in der Betriebskantine oder in Vertragsgaststätten kann mit **25 %** vom Arbeitgeber übernommen werden. Den Arbeitnehmer trifft in diesem Fall keine Lohnsteuer; in der Sozialversicherung liegt dann Beitragsfreiheit vor.

PC-, Handy-Überlassung

Werden einem Arbeitnehmer betriebliche Personalcomputer oder Telekommunikationsgeräte (unentgeltlich) zur **Nutzung** überlassen, sind entsprechende Vorteile (auch die vom Arbeitgeber getragenen laufenden Kosten) lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Dies gilt unabhängig vom Umfang der privaten Nutzung und auch dann, wenn PCs oder Handys in der Wohnung des Arbeitnehmers genutzt werden. Diese Regelung kommt auch dann in Betracht, wenn die Vorteile nicht zusätzlich zum vereinbarten Arbeitslohn erbracht werden, sondern durch sog. Gehaltsumwandlung.

Eine Schenkung oder verbilligte **Übereignung** eines PCs an Arbeitnehmer kann durch den Arbeitgeber mit **25 %** pauschal versteuert werden (dann liegt Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung vor).

Warengutscheine

Der Arbeitgeber kann seinem Arbeitnehmer Warengutscheine zur Einlösung bei einem Dritten (z.B. Tankgutschein) lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei zur Verfügung stellen, wenn der Wert des Gutscheins (ggf. zusammen mit vergleichbaren Sachbezügen) **44 Euro** monatlich nicht übersteigt. Voraussetzung ist u.a., dass die Ware im Gutschein konkret nach Art und Menge bezeichnet wird; die Angabe eines Höchst- oder Geldbetrags ist schädlich.

Zuschüsse

Zuschüsse und Unterstützungen an Arbeitnehmer können in Krankheits- oder Unglücksfällen bis zur Höhe von **600 Euro** jährlich, darüber hinaus nur in besonderen Notfällen steuer- und sozialversicherungsfrei gezahlt werden. Bei Betrieben mit mehr als vier Mitarbeitern bedarf es einer entsprechenden Betriebsvereinbarung.

Erholungsbeihilfen

Nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 EStG kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer für Erholungsbeihilfen **ohne besonderen Antrag** mit einem **festen Pauschalsteuersatz von 25 %** erheben, wenn diese zusammen mit Erholungsbeihilfen, die in demselben Kalenderjahr früher gewährt worden sind,

- 156,00 EUR für den Arbeitnehmer
- 104,00 EUR für dessen Ehegatten und
- 52,00 EUR für jedes Kind

nicht übersteigen.

Die Erholungsbeihilfen müssen **für die Erholung** der vg. Personen **bestimmt sein und verwendet werden**.

Wird die Erholungsbeihilfe an den Arbeitnehmer ausgezahlt, muss der Arbeitgeber **sicherstellen**, dass die Beihilfe zu Erholungszwecken (z.B. Kur, Urlaub) **verwendet** wird, 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 EStG.