

Neues in Sachen  
Lohn- und  
Gehaltsabrechnung

und

optimale  
Gestaltungsmöglichkeiten  
der Zuwendungen  
an Arbeitnehmer

---

**Inhaltsverzeichnis**

Seite

**Änderungen und Neuerungen**

- A. Was Arbeitgeber 2019 wissen müssen 2 - 6
- B. Was sonst noch zu beachten ist
  - ! Sozialversicherung
  - ! Minijobs
  - ! Nebeneinkünfte / Hinzuverdienst
  - ! Tariflöhne

**Optimale Gestaltungsmöglichkeiten  
der Zuwendungen an Arbeitnehmer**

6 - 16

- A. Steuer- und sozialversicherungsfreie Zuwendungen  
an Arbeitnehmer
- B. Pauschal zu versteuernde und sozialversicherungsfreie  
Zuwendungen an Arbeitnehmer

\*\*\*\*\*

Altenburg, im Januar 2019

Dipl.-Kfm. Martin Raab  
Steuerberater

## Änderungen und Neuerungen

### A. Was Arbeitgeber 2019 wissen müssen

#### Mindestlohn steigt

Ab dem 1. Januar 2019 muss in allen Branchen mindestens der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 9,19 Euro brutto je Arbeitsstunde gezahlt werden. Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn gibt es weiterhin nur für bestimmte Personengruppen, wie Jugendliche unter 18 Jahren, Auszubildende, bestimmte Praktikanten und ehrenamtlich Tätige. Branchenspezifische Unterschreitungen des gesetzlichen Mindestlohns aufgrund tariflicher Vereinbarungen sind nicht mehr zulässig. Jedoch gibt es eine Vielzahl von allgemeinverbindlichen Branchen-Tarifverträgen, die eine höhere Vergütung als den gesetzlichen Mindestlohn vorsehen. Beispielhaft sind hier die Branchen Baugewerbe (11,75 € bzw. 12,20 € ab 01.03.2019), Gebäudereinigung (10,05 €) und Pflege (10,55 €) genannt.

#### Job-Ticket kann steuerfrei gewährt werden

Ab dem 1. Januar 2019 können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern ein Job-Ticket bezahlen oder einen Zuschuss dafür leisten, ohne dass Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträge anfallen. Voraussetzung ist, dass die Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden (Entgeltumwandlungen sind nicht begünstigt) und Aufwendungen für ein öffentliches Verkehrsmittel im Linienverkehr entstehen (Einzelfahrscheine sowie Wochen-, Monats- oder Jahreskarten innerhalb der Verkehrsverbünde). Die Tickets dürfen auch für private Fahrten genutzt werden, steuerbegünstigt allerdings nur für Privatfahrten im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV). Im Fernverkehr sind nur die Fahrscheine für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte steuerfrei. Die steuerfreien Leistungen werden auf die als Werbungskosten steuerlich abziehbare Entfernungspauschale des Arbeitnehmers angerechnet. Der Arbeitgeber muss den Zuschuss im Lohnkonto getrennt aufzeichnen und auf der Lohnsteuerbescheinigung gesondert ausweisen.

Hinweis: Arbeitgeber-Zuschüsse zu Arbeitswegen mit dem privaten Pkw des Arbeitnehmers sind weiterhin steuerpflichtig. Sie können jedoch in Höhe der Entfernungspauschale pauschal mit 15 % pauschal lohnversteuert werden.

### **Steuerfreie Privatnutzung von Dienstfahrrädern möglich**

Die Privatnutzung eines betrieblichen Fahrrades ist ab dem 1. Januar 2019 Steuer- und sozialversicherungsfrei. Ob E-Bike, Mountainbike oder ein ganz normales Fahrrad die Begünstigung gilt fast immer. Nur für Fahrräder, die als Kraftfahrzeug zugelassen sind (z. B. Elektrofahrräder, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 Kilometer pro Stunde unterstützt), muss der geldwerte Vorteil für die Privatnutzung und die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte wie bisher versteuert werden. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber das Fahrrad zusätzlich zum normalen Gehalt zur Verfügung stellt, Entgeltumwandlungen sind nicht begünstigt. Eine Zuzahlung aus dem Nettolohn, z. B. zu den Leasingraten, ist hingegen unschädlich.

Hinweis: Die Steuerfreiheit gilt (vorerst) nur bis zum 31.12.2021. Ob die private Nutzung ab 2022 wieder steuerpflichtig wird, ist noch unklar.

### **Beitragssätze bleiben in der Summe stabil, werden jedoch paritätisch geteilt**

Der Beitragssatz zur Pflegeversicherung wird 2019 um 0,5 Prozentpunkte von 2,55 % auf 3,05 % angehoben. Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen damit grundsätzlich jeweils 1,525 % des beitragspflichtigen Arbeitslohns. In gleichem Umfang wird der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung gesenkt: von 3,0 % auf 2,5 %. Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung wurde auf 0,9 % festgesetzt (1,0 % in 2018). In der Regel kommt jedoch nicht der durchschnittliche Zusatzbeitrag, sondern ein kassenindividueller Zusatzbeitragssatz zur Anwendung. So gibt es viele Kassen, die höhere oder niedrigere Zusatzbeiträge festsetzen (zwischen 0,3 % und 1,6 %). Bisher musste dieser Zusatzbeitrag vom Versicherten allein getragen werden. Das ändert sich 2019. Unabhängig von der Höhe des tatsächlichen Zusatzbeitrags sind ab 2019 auch diese Beiträge paritätisch von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte zu zahlen. Damit sinkt die Belastung beim Arbeitnehmer, hingegen steigt sie beim Arbeitgeber. Die Insolvenzgeldumlage bleibt 2019 bei 0,06 %. Auch der Beitragssatz zur Künstlersozialkasse verbleibt 2019 bei auf 4,2 %.

### **Beitragsbemessungsgrenzen zur Sozialversicherung werden angehoben**

Die einheitliche Beitragsbemessungsgrenze zur Kranken- und Pflegeversicherung steigt ab 2019 auf 54.450 €. Die Beitragsbemessungsgrenze zur Renten- und Arbeitslosenversicherung erhöht sich auf 80.400 € (West) bzw. 73.800 € (Ost). Die Versicherungspflichtgrenze zur Krankenversicherung wird auf 60.750 € angehoben, d. h. Arbeitnehmer, die 2019 nicht oberhalb der neuen Versicherungspflichtgrenze verdienen, können sich nicht weiter privat krankenversichern, sondern sind wieder in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert.

### **Bezugsgrößen zur Sozialversicherung steigen**

Die Bezugsgrößen steigen 2019 auf 37.380 € (West) bzw. 34.440 € (Ost). Eine höhere Bezugsgröße wirkt sich unter anderem auf die Belastungsgrenze und damit auf die Befreiung von Zuzahlungen zu Medikamenten aus. Durch die höhere Bezugsgröße steigt die Einkommensgrenze für die beitragsfreie Familienversicherung von 435 € auf 445 €.

### **Neuerungen bei kurzfristigen Beschäftigungen**

Eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung liegt nunmehr immer vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist. Damit wird die bisherige Übergangsregelung zur Dauerregelung. Jedoch darf die kurzfristige Beschäftigung wie bisher nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Ob dies vorliegt ist immer dann zu prüfen, wenn mehr als 450 € im Monat gezahlt werden sollen.

Bei einem Verdienst bis 450 € kann hingegen unterstellt werden, dass keine Berufsmäßigkeit vorliegt. Für diese 450-€-Grenze galt allerdings bisher, dass für befristete Beschäftigungen bis zu einem Monat ein anteiliger Wert von 450 € ermittelt werden musste.

Wurde beispielsweise ein Arbeitnehmer lediglich für 15 Tage innerhalb eines Monats beschäftigt, ergab sich daraus eine anteilige Verdienstgrenze von 225 € ( $225 \text{ €} = 450 \text{ €} / 30 \text{ Tage} \times 15 \text{ Beschäftigungstage}$ ). Diese Regelung hat inzwischen das Bundessozialgericht gekippt. Die monatliche Verdienstgrenze von 450 € gilt daher in 2019 unabhängig vom zeitlichen Beschäftigungsaufwand. Damit kann eine Aushilfe auch dann eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung ausüben, wenn sie nur an fünf Tagen im Monat für einen Verdienst von 450 € beschäftigt wird.

### **Gleitzone wird zum Übergangsbereich**

Wenn auch nicht zum Jahresanfang, wie ursprünglich geplant, so wird doch zum 1. Juli 2019 die bisherige Gleitzone in der Sozialversicherung ausgeweitet und in den Übergangsbereich umbenannt. Die Gleitzone gilt für monatliche Einkommen zwischen 450,01 Euro und 850 € und gewährt Arbeitnehmern eine Entlastung bei den Sozialversicherungsbeiträgen, denn innerhalb der Gleitzone steigen die von ihnen zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung nur allmählich an. Ab Mitte des Jahres wird dieser Bereich zwischen den versicherungsfreien Mini-Jobs (450 €) und den versicherungspflichtigen Beschäftigungen (bisher 850 €) auf 1.300 € erweitert. Damit müssen Arbeitnehmer ab Juli 2019 erst bei einem Verdienst von über 1.300 € den vollen Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung von 19,678 % (ggf. zzgl. Kinderlosenzuschlag zur Pflegeversicherung und zzgl. 50 % des Zusatzbeitrags zur Krankenversicherung).

### **Sachbezugswerte werden angepasst**

Mahlzeiten, die ein Arbeitgeber arbeitstäglich unentgeltlich oder verbilligt an seine Arbeitnehmer abgibt, sind Arbeitslohn. Sie werden jedoch nicht mit dem tatsächlichen Wert der Mahlzeit lohnbesteuert, sondern nur in Höhe der geringeren amtlichen Sachbezugswerte. Im Jahr 2019 ist eine Kantinenmahlzeit (Mittag- bzw. Abendessen) mit 3,30 € anzusetzen, ein Frühstück mit 1,77 €. Für freie Unterkunft beim Arbeitgeber beträgt der Sachbezugswert 231 € monatlich. Bei der Überlassung einer Wohnung ist jedoch der ortsübliche Mietpreis anzusetzen.

### **Mehr Beiträge steuerfrei ansparen**

Betriebliche Altersvorsorge wird auch 2019 staatlich und steuerlich gefördert. Jährlich können Beiträge in Höhe von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze steuerfrei in eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung eingezahlt werden.

Sozialversicherungsfrei bleiben jedoch weiterhin nur Beiträge bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze. Für 2019 bedeutet das: Steuerfrei eingezahlt werden können Beiträge bis zu 6.432 € (8 % von 80.400 €), davon 3.216 € auch sozialversicherungsfrei. Steuerlich gefördert werden sowohl zusätzliche Beiträge des Arbeitgebers als auch Beiträge aus Entgeltumwandlungen des Arbeitnehmers.

### **Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung wird Pflicht**

Wird ab 2019 ein betrieblicher Altersvorsorgevertrag neu abgeschlossen und werden die Versicherungsbeiträge durch eine Gehaltsumwandlung geleistet, so muss der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Entgelts in den Vertrag zu zahlen. Damit wird er verpflichtet, den bei der Gehaltsumwandlung eingesparten Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung an den Arbeitnehmer weiterzugeben. Für bereits bestehende Verträge gilt diese Verpflichtung erst ab 2022.

Monatlicher Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung	115 €
Davon durch Gehaltsumwandlung	100 €
Arbeitgeberzuschuss 15% von 100 €	15 €

### Lohnsteuerkennzeichen „M“ ist nun verpflichtend

Ab 1. Januar 2019 müssen Arbeitgeber grundsätzlich den Großbuchstaben „M“ auf der Lohnsteuerbescheinigung eintragen, wenn sie im Rahmen einer beruflichen Auswärtstätigkeit oder im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung Mahlzeiten an den Arbeitnehmer abgeben und diese Mahlzeiten mit dem amtlichen Sachbezugswert lohnsteuerlich bewertet werden. Dies gilt auch soweit ein Dritter im Auftrag des Arbeitgebers die Mahlzeitengestellung übernimmt.

### Gesetz zur befristeten Teilzeit ab Januar

Beschäftigte in Untern ehmen mit mehr als 45 Arbeitnehmern haben ab Januar 2019 eine Anspruch auf befristete Teilzeit („Brückenteilzeit“).

Der Rechtsanspruch sieht vor, dass Arbeitnehmer, die länger als 6 Monate in einem Unternehmen beschäftigt sind, ihre Arbeitszeit für einen Zeitraum von mindestens einem, höchstens jedoch für fünf Jahre reduzieren können.

Der Arbeitnehmer muss den Antrag mindestens 3 Monate vorher in Textform stellen.

### B. Was sonst noch zu beachten ist

! **Sozialversicherung / Fälligkeitstermine** zur Zahlung sowie Termine für die Einreichung der Beitragsnachweise:

Monat	Beitragsnachweis einzureichen bis *	Termin Beitragszahlung (drittletzter Bankarbeitstag)
Januar	25.01.2019	29.01.2019
Februar	22.02.2019	26.02.2019
März	25.03.2019	27.03.2019
April	24.04.2019	26.04.2019
Mai	24.05.2019	28.05.2019
Juni	24.06.2019	26.06.2019
Juli	25.07.2019	29.07.2019
August	26.08.2019	28.08.2019
September	24.09.2019	26.09.2019
Oktober	24.10.2019	28.10.2019
November	25.11.2019	27.11.2019
Dezember	19.12.2019	23.12.2019

\* Achtung: Zur Wahrung der Frist muss der Beitragsnachweis am Vortag bis spätestens 24.00 Uhr eingereicht sein.

! **Mini-Jobs**

bis 450 € kann monatlich (15 € täglich) verdient werden, ohne dass der Beschäftigte Lohnabzüge hat (Brutto gleich Netto), der Arbeitgeber muss aber eine

Pauschalabgabe für Krankenversicherung	13%
Pauschalabgabe für Rentenversicherung	15%
Pauschale Lohnsteuer	<u>2%</u> <b>30%</b>

an die Minijob-Zentrale "Knappschaft-Bahn-See" entrichten.

Infolge eines unvorhersehbaren Ereignisses kann diese Grenze dreimal im Jahr (Zeitjahr; also binnen 12 Monaten) überschritten werden.

Die Höchstgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen liegen bei 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen innerhalb eines Jahres (12 Monate), also nicht im Kalenderjahr.

! **Nebeneinkünfte / Hinzuverdienst**

Nebeneinkünfte ohne Anrechnung auf das Arbeitslosengeld sind für „ALG I –Empfänger“ bis zu 165 € monatlich möglich.

Bei „ALG II-Empfängern“ liegt der Grundfreibetrag bei 100 € monatlich; bei Mehrverdienst gibt es eine gestaffelte Kürzung des ALG II.

Übrigens .... die von Vereinen und anderen gemeinnützigen Organisationen gezahlte Übungsleiterpauschale oder die Ehrenamtspauschale zählt hierbei nicht als schädliches Nebeneinkommen (§ 11b SGB II).

Hinzuverdienstgrenze bei Rentenbezügen (ohne Kürzung der Rente):

Erwerbsminderungsrente: bei voller Erwerbsminderung bis zu 450 € monatlich; bei teilweiser Erwerbsminderung gestaffelte Kürzung der Rente je nach Höhe des Zuverdienstes;

Altersrente: Bei einer Teil-Altersrente gelten ebenfalls individuelle Hinzuverdienstgrenzen, bei Bezug einer Vollrente als Altersrente besteht keine Begrenzung mehr beim Hinzuverdienst.

Allerdings: Bei vorgezogener Altersrente nur wieder 450 € monatlich, bei Überschreiten gestaffelte Kürzung entsprechend dem Hinzuverdienst.



! Tariflöhne

Eine Übersicht über die derzeit allgemein geltenden Mindestlöhne aufgrund von Tarifverträgen ist ersichtlich unter

[www.zoll.de](http://www.zoll.de) (Suchfunktion → Mindestlöhne)

## Optimale Gestaltungsmöglichkeiten der Zuwendungen an Arbeitnehmer

**Vorab ... was unbedingt beachtet werden muss ....**

### *Hinweis*

Die folgenden Ausführungen zu zusätzlichen Vergütungsmöglichkeiten können nicht auf alle Einzelheiten eingehen und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Jede geplante Maßnahme sollte daher vorab mit dem Steuerberater besprochen werden. Hier erhalten sie alle notwendigen grundsätzlichen Informationen und Aussagen, ob die jeweiligen Leistungen für ihren Betrieb geeignet sind.

### *Lohn- und Gehaltsumwandlungen als Sonderleistung für Zusatzleistungen möglich*

Oftmals wird versucht, Teile der mit dem Arbeitnehmer vereinbarten Arbeitsvergütung in steuer- und sozialversicherungsfreie Leistungen umzuwandeln. Nicht zuletzt deshalb, um Einsparungen für das eigene Unternehmen zu erzielen. Dazu muss man allerdings berücksichtigen, dass steuer- und sozialversicherungsfreie Leistungen von der Voraussetzung abhängig gemacht werden, dass diese zusätzlich zu der geschuldeten Vergütung vom Arbeitgeber zu leisten sind. Eine Herausrechnung von Leistungen aus der ursprünglich vereinbarten Arbeitsvergütung ist unzulässig, es sei denn, es handelt sich um andere freiwillige Sonderzahlungen wie zum Beispiel Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Prämienzahlungen. Das gilt unter anderem auch für die Zuschüsse für Kindergartenbeiträge, für die Verbesserung des Gesundheitszustandes und bei der Pauschalbesteuerung von Fahrtkosten.

### *Viele weitere Voraussetzungen sind zu berücksichtigen*

Finanzamt und Sozialversicherung stellen an abgabenfreie Vergütungsbestandteile hohe Anforderungen. Wird nur eine der geforderten Bedingungen nicht erfüllt, wird die Leistung rückwirkend steuer- und sozialversicherungspflichtig. Schuldner und in der Haftung ist immer zuerst der Arbeitgeber. Über mehrere Jahre gerechnet, kann solch eine Nachforderung beträchtliche und existenzbedrohliche Ausmaße annehmen. Ein Rückgriff auf den Arbeitnehmer ist oftmals eingeschränkt.

### ***A. Steuer- und sozialversicherungsfreie Zuwendungen an Arbeitnehmer***

Es lohnt sich, bei Lohnvereinbarungen alle steuerfreien Zuwendungen auszuschöpfen, da die Lohnsteuer, mögliche Kirchensteuer, der Solidaritätszuschlag und die Sozialversicherung (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) entfallen.

Wenn anlässlich einer Lohnerhöhung steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschüsse vereinbart werden, bringt das sowohl für den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer Vorteile.

Wie bereits oben erwähnt, ist bei einigen Zuwendungen Voraussetzung für die Steuerfreiheit, dass die Zahlungen *zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn* erfolgen. In der Praxis können solche steuerfreien Lohnbestandteile also nur anlässlich einer Lohnerhöhung oder bei einer Neueinstellung vereinbart werden.

#### ***1) Reisekosten***

Kernpunkt des Reisekostenrechts ist der Begriff der **ersten Arbeitsstätte**.

Fahrten zur ersten Arbeitsstätte gelten als Fahrten „Wohnung - Arbeitsstätte“, Fahrten von der Wohnung oder der ersten Arbeitsstätte zu anderen Einsatzorten sind Dienstreisen.

Arbeitnehmer, die an mehreren Standorten ihres Unternehmens tätig sind, sollten mit ihrem Arbeitgeber klären, welcher ihr erster Einsatzort ist und sich dies bestätigen lassen.

Wie oft und in welchem Umfang der Arbeitnehmer dort arbeitet, spielt keine Rolle, solange er dem Standort "dauerhaft zugeordnet" wird. Dauerhaft heißt, während des gesamten Vertragsverhältnisses oder länger als 48 Monate. Wer von seiner Wohnung zu anderen Einsatzorten als seiner "ersten Tätigkeitsstätte" fährt, kann also Kosten einer Dienstreise abrechnen, entweder in seiner eigenen Einkommensteuererklärung oder aber sich entsprechend vom Arbeitgeber vergüten lassen.

Die Regelung bedeutet aber auch: Arbeitnehmer, die dauerhaft bei einem Kunden eingesetzt sind, können die Fahrten nun nicht mehr als Dienstreisen absetzen. Das häusliche Arbeitszimmer kann übrigens nicht als "erste Tätigkeitsstätte" gelten.

Folgende Leistungen können vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden:

- Dienstliche Fahrtkosten (Dienstreise) mit eigenem PKW: 0,30 € pro gefahrenem km
- Übernachtungskosten:

bei Übernachtung ohne Frühstück in Höhe der tatsächlich angefallenen Ausgaben

---

bei Übernachtung mit Frühstück / Mittag-, Abendessen:

Kürzung des unten aufgeführten Verpflegungspauschbetrages  
pauschal um 20% für das Frühstück und 40% jeweils für  
Mittag- und Abendessen;

ohne Nachweis pauschal mit 20 € pro Übernachtung;

➤ Verpflegungsgeld (Essengeld): bei einer Abwesenheit pro Tag

von mehr als 8 Stunden: 12 €

von mindestens 24 Stunden: 24 €

Bei mehrtägigen Reisen kann für den Tag der Abreise und der Anreise  
jeweils 12 € vergütet werden, unabhängig von der Dauer der Abwesenheit.

Bei Auslandsreisen gelten je nach Land unterschiedliche Sätze.

Der Arbeitgeber muss die erstatteten Beträge in der  
(Jahres-) Lohnsteuerbescheinigung ausweisen !!

## **2) Zuschüsse für Fahrten Wohnung - Arbeitsstätte**

*(zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn oder als Gehaltsumwandlung aus  
Sonderzahlungen)*

Benutzt der Arbeitnehmer für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte öffentliche Verkehrsmittel im Linienverkehr, sind Barzuschüsse des Arbeitgebers zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für den Erwerb von Fahrkarten für solche Fahrten steuerpflichtig (siehe aber unten, Seite 8). Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer hingegen das durch die Firma erworbene Ticket, findet die monatliche 44 € - Grenze Anwendung. Ein geldwerter Vorteil wird jedoch nicht angenommen, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern ein Job-Ticket zu dem mit dem Verkehrsträger vereinbarten Preis überlässt.

## **3) Zuschüsse für die Unterbringung von Kindern**

Zuschüsse für die Unterbringung und Verpflegung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen bleiben steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn sie zusätzlich zum normalen Lohn oder als Gehaltsumwandlungen aus Sonderleistungen gezahlt werden. Dazu gehört auch die Betreuung gegen Entgelt durch andere Mütter in deren Haushalt.

#### **4) Steuerfreie Unterstützungsleistungen**

Unterstützungen bis 600 € / Jahr können an einzelne Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden, wenn die Unterstützungen dem Anlass nach gerechtfertigt sind (z. B. Ersatz von Krankheitskosten). Es muss also eine Notsituation beim Beschäftigten vorliegen (Krankheit, Unglücksfall o. ä.).

#### **5) Steuerfreie Zuwendungen durch Essenmarken**

Bei Essenmarken handelt es sich im Prinzip um Gutscheine, die dann in bestimmten Gaststätten eingelöst werden können. Auch bei Kantinenmahlzeiten, Essensgutscheinen, Restaurantschecks und dergleichen kann den Beschäftigten eine steuerfreie Zuwendung eingeräumt werden.

Das Verfahren ist allerdings etwas kompliziert und mit Verwaltungsarbeit verbunden. Sollten Sie Interesse an der Durchführung haben, setzen Sie sich bitte mit uns in Verbindung.

#### **6) Steuerfreie Überlassung von Waren- und Dienstleistungen**

Sogenannte Belegschaftsrabatte; jeder Arbeitgeber kann seinen Arbeitnehmern steuer- und sozialversicherungsfrei Waren und Dienstleistungen bis zu einem Wert von 1.080 € / Jahr aus seinem Sortiment zukommen lassen oder Rabatte in dieser Höhe gewähren.

#### **7) Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit**

Zuschlag bedeutet natürlich: **zusätzlich** zum normalen Lohn, aber maximal bis zu einem rechnerischen Stundenlohn von 50 €, können abgabenfrei gezahlt werden

- bei Nachtarbeit bis zu 25%  
(Nachtarbeit ist die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr, bei Aufnahme der Arbeit vor 0 Uhr kann für die Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr ein Zuschlag von 40% gezahlt werden)
  - bei Sonntagsarbeit bis zu 50%
  - bei Arbeit an gesetzlichen Feiertagen bis zu 125%
  - für Arbeit am 24. Dezember ab 14.00 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 01. Mai bis zu 150%
  - Achtung: gilt auch in eingeschränktem Umfang für Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH, wenn betriebliche Gründe gerechtfertigt sind oder alle übrigen Arbeitnehmer ebenfalls Zuschläge erhalten.
-

### **8) 44 € Euro-Freigrenze für Sachbezüge**

Eine Möglichkeit, einem Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfreie Bezüge zukommen zu lassen, besteht in der Überlassung von Waren oder Dienstleistungen bis zu einem Monatswert von 44 €, die der Arbeitnehmer von dritter Seite erhält.

Hierzu zählen z.B. Warengutscheine, die der Arbeitnehmer bei Dritten einlösen kann (zum Beispiel für Essen in einer Gaststätte, aber auch Benzingutscheine).

Bei den 44 € handelt es sich um eine Freigrenze, d.h. wird die Grenze in einem Kalendermonat überschritten, wird der gesamte Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig.

### **9) Betriebsveranstaltungen**

Für geldwerte Vorteile, die einem Arbeitnehmer und ggf. dessen Begleitperson bei einer Betriebsveranstaltung gewährt werden, gibt es einen Freibetrag von 110 €. Das bedeutet, soweit solche Zuwendungen den Betrag von 110 € (brutto; inkl. USt) je Veranstaltung und teilnehmendem Arbeitnehmer nicht übersteigen, gehören sie nicht zu den Lohn-/Gehaltseinkünften. Der übersteigende Teil muss als geldwerter Vorteil versteuert werden. Die Höhe der Aufwendungen bemisst sich nach den gesamten Aufwendungen des Arbeitgebers einschließlich Umsatzsteuer. Keine Rolle spielt es mehr, ob die Aufwendungen dem einzelnen Arbeitnehmer zugerechnet werden können. Kosten des Arbeitgebers für den äußeren Rahmen der Veranstaltung sind mit einzubeziehen. Begleitpersonen werden bei Bemessung der Teilnehmer dem Arbeitnehmer zugerechnet. Begünstigt sind bis zu zwei Veranstaltungen pro Jahr.

Geschenke, die den Arbeitnehmern anlässlich einer Betriebsveranstaltung oder eines besonderen persönlichen Ereignisses (etwa die Blumen, das Buch oder die CD zum Geburtstag) überreicht werden, bleiben – innerhalb der 110 € - Grenze – nur bis zu einem Wert von 60 € incl. USt steuer- und sozialversicherungsfrei. Das gilt auch dann, wenn die Geschenke verlost werden.

### **10) Steuerfreie Beiträge an eine Pensionskasse oder andere**

Steuerfrei sind Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds und eine Direktversicherung, soweit sie insgesamt im Kalenderjahr 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (West) nicht übersteigen (monatlich derzeit also maximal 520 €). Allerdings: für die Befreiung von Sozialabgaben bleibt es bei der bisherigen 4%-Grenze.

Interessant: Die Regelung kann auch von nicht-sozialversicherungspflichtigen GmbH-Geschäftsführern in Anspruch genommen werden.

Solche Beiträge müssen neben dem laufenden Arbeitsentgelt entrichtet werden, können also zum Beispiel anstelle oder als Teil einer Gehaltserhöhung vereinbart werden. Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer auch Anspruch auf Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersvorsorge.

Zur Abrechnung von Verträgen zur betrieblichen Altersvorsorge sind wir Ihnen gern behilflich, da sich hierbei viele Gestaltungsmöglichkeiten, auch in Hinsicht einer Einmalzahlung, ergeben können.

### *11) Steuerbefreiung für Arbeitgeberleistungen zur Gesundheitsförderung*

Maßnahmen des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung sind bis zu 500 € steuerfrei. Durch die Steuerbefreiung in § 3 Nr. 34 EStG werden zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn oder als Gehaltsumwandlungen aus Sonderleistungen erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Gesundheitsförderung von der Lohnsteuer und damit im Ergebnis auch von Sozialversicherungsbeiträgen befreit, soweit sie den Betrag von 500 € im Kalenderjahr nicht übersteigen.

Unter die Steuerbefreiung fallen insbesondere:

- Maßnahmen zur Vorbeugung / Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen,
- Gewährung einer gesundheitsgerechten betrieblichen Gemeinschaftsverpflegung,
- Förderung individueller Kompetenzen der Stressbewältigung am Arbeitsplatz,
- Maßnahmen gegen Suchtmittelkonsum (Alkohol, Tabakwaren).

Auch Barzuschüsse des Arbeitgebers an seine Mitarbeiter für extern durchgeführte Maßnahmen werden begünstigt. Die Übernahme bzw. Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine und Fitnessstudios ist jedoch **nicht** steuerbefreit im Sinne dieser Regelung (kann aber unter die Regelung von Tz. 8 fallen).

### *12) Steuerfreiheit für Serviceleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf*

Um Beschäftigten, die nach der Elternzeit wieder in den Beruf zurückkehren, den Wiedereinstieg problemloser zu ermöglichen oder Arbeitnehmern, die pflegebedürftige Angehörige betreuen, eine Unterstützung zukommen zu lassen, können

Steuerfreie Leistungen des Arbeitgebers darin bestehen

- ! ein Dienstleistungsunternehmen zu beauftragen, das den Arbeitnehmer hinsichtlich  
d e r  
Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen berät oder hierfür  
Betreuungspersonen vermittelt
- ! einen steuerfreien Zuschuss zu zahlen für eine kurzfristige Notbetreuung von  
K i n d e r n o d e r

pflegebedürftigen Angehörigen bei zwingenden und beruflich veranlassten  
G r ü n d e n ( b i s z u  
600 €).

### ***13) Sachbezüge - Aufmerksamkeiten durch den Arbeitgeber***

Aufmerksamkeiten des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer oder deren Angehörigen – wie zum Beispiel Blumen, Buch, CD – aus Anlass eines persönlichen Ereignisses – zum Beispiel Geburtstag, Hochzeit, Geburt – bleiben bis zu einem Wert von 60 € (brutto) steuerfrei. Reine Geldzuwendungen sind hiervon ausgenommen.

### ***14) Smartphone & Co.***

Teuer und wichtig am Arbeitsplatz als auch zu Hause und deshalb unerlässlich für viele Arbeitnehmer ist eine gute Technikausstattung mit Smartphone, Laptop, Tablet und anderem. Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern eine entsprechende Ausstattung zu Verfügung stellen, auf dem neuesten Stand der Technik und entsprechend teuer, und auch eine private Nutzung gestatten. Die Geräte müssen aber im Eigentum des Arbeitgebers verbleiben (ansonsten ... siehe Seite 9).

Wenn Arbeitnehmer mit ihrem dem privaten Telefon viel beruflich telefonieren, können 20% der monatlichen Telefonkosten erstattet werden, maximal 20 €.

## ***A. Pauschal zu versteuernde und sozialversicherungsfreie Zuwendungen an Arbeitnehmer***

Im vorherigen Abschnitt wurden Lohnbestandteile besprochen, die an die Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden können; zusätzlich gibt es Zuwendungen, die sozialversicherungsfrei bleiben, wenn der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem pauschalen Satz abführt.

Vereinfacht ausgedrückt: Eine Zuwendung in der angesprochenen Form von 100 € kostet den Arbeitgeber dann im Endeffekt 115 € / 120 € / 125 €, der Arbeitnehmer erhält die 100 € - Zuwendung ohne Abzüge.

Die angegebenen Prozentsätze erhöhen sich noch (leicht) um den Solidaritätszuschlag und möglicherweise um Kirchensteuer bei Kirchenmitgliedschaft des Arbeitnehmers.

### ***Pauschale Lohnsteuer von 15%***

Fahrtkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn oder als Gehaltsumwandlungen aus Sonderleistungen gezahlt werden, dürfen sozialversicherungsfrei vergütet werden, wenn der Arbeitgeber hierfür eine pauschale Lohnsteuer von 15% abführt. Gezahlt werden dürfen 0,30 € je Entfernungskilometer für Fahrten

---

zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Voraussetzung ist natürlich, dass der Arbeitnehmer mit eigenem PKW fährt. Aus Vereinfachungsgründen kann der Arbeitgeber 15 Arbeitstage monatlich mit Fahrten Wohnung und Arbeitsstelle unterstellen.

### ***Pauschale Lohnsteuer von 20%***

Beiträge für eine Direktversicherung, die noch vor dem 01.01.2005 abgeschlossen wurde (Altzusagen), bleiben bis zu 1.752 €/Jahr sozialversicherungsfrei, wenn sie vom Arbeitgeber mit 20% pauschal versteuert werden.

### ***Pauschale Lohnsteuer von 25%***

Die folgenden Leistungen bleiben sozialversicherungsfrei, wenn sie vom Arbeitgeber mit einer pauschalen Lohnsteuer von 25% pauschal versteuert werden:

***Verpflegungsmehraufwendungen;*** im vorherigen Abschnitt hatten wir die generell abgabenfreie Auszahlung von Verpflegungsmehraufwendungen (Auslöse, Spesen usw.) angesprochen. Diese pauschalen Beträge können in doppelter Höhe steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden, wenn der Arbeitgeber die Hälfte des ausgezahlten Betrages mit 25% pauschal versteuert. Interessant ist diese Regelung für Arbeitnehmer, die häufig Dienstreisen durchführen (auch GmbH-Geschäftsführer).

***Erholungsbeihilfen;*** Beihilfen des Arbeitgebers für Erholungszwecke des Arbeitnehmers können ohne Abzüge ausgezahlt werden, wenn sie vom Arbeitgeber mit 25% pauschal versteuert werden, Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer diese Beihilfe zu Erholungszwecken verwendet. Pro Jahr können gezahlt werden 156 € für den Arbeitnehmer zuzüglich 104 € für dessen Ehegatten und 52 € für jedes Kind. Erholungsbeihilfen bieten daher eine gute Möglichkeit, um Arbeitnehmern anlässlich des Urlaubs eine Sonderzuwendung zukommen zu lassen.

***Betriebsveranstaltungen;*** Werden die Aufwendungen von jeweils 110 € für Betriebsveranstaltungen überschritten, ist der übersteigende Betrag steuer- und beitragspflichtig, es sei denn, der Arbeitgeber führt eine pauschale Lohnsteuer in Höhe von 25% ab.

Bei ***Übereignung von PC und Telekommunikationsanlagen*** (auch die Übereignung von Hard- und Software einschließlich technischen Zubehörs) durch den Arbeitgeber kann der geldwerte Vorteil aus dieser Übereignung mit 25% pauschal versteuert werden.

Darüber hinaus räumt das Gesetz die Möglichkeit ein, Barzuschüsse des Arbeitgebers zur Internetnutzung des Arbeitnehmers mittels arbeitnehmereigener Geräte ebenfalls mit 25% zu pauschalieren (Voraussetzung auch hier: Zusätzlich zum Arbeitslohn).

Aus Vereinfachungsgründen kann der Arbeitgeber den vom Arbeitnehmer angegebenen Betrag für die laufende Internetnutzung ohne weitere Prüfung pauschalieren, soweit dieser 50 Euro monatlich nicht übersteigt. Voraussetzung ist allerdings, dass die Internetnutzung beruflich erforderlich ist, dass der Arbeitnehmer erklärt, einen Internetzugang zu besitzen, für den im

---



Kalenderjahr durchschnittlich Aufwendungen in der erklärten Höhe entstehen. Der Arbeitgeber hat diese Erklärung als Beleg zum Lohnkonto aufzubewahren.

Will der Arbeitgeber mehr als 50 € monatlich erstatten und pauschalieren, muss der Arbeitnehmer die entstanden Aufwendungen der letzten 3 Monate im Einzelnen nachweisen. Der sich danach ergebende monatliche Durchschnittsbetrag darf der Pauschalierung zugrunde gelegt werden.

**Kurzfristige Beschäftigungen** (bis zu 18 zusammen hängende Arbeitstage) können ebenfalls pauschal mit 25% versteuert werden, wenn der tägliche Arbeitslohn im Durchschnitt 72 € (bei maximalem Stundenlohn von 12 €) nicht übersteigt.

***Pauschale Lohnsteuer von 30%***

Für bestimmte Sachzuwendungen (Geschenke) und betrieblich veranlasste Zuwendungen an Arbeitnehmer besteht eine Pauschalierungsmöglichkeit. Durch diese Pauschalsteuer in Höhe von 30% wird die steuerliche Erfassung des zugewendeten geldwerten Vorteils beim Empfänger abgegolten.

Da Sachbezüge bis zur Freigrenze von 44 € monatlich auf der Empfängerseite nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führen, werden sie von dieser Pauschalsteuer nicht erfasst.

\* \* \* \* \*

**Alles ist gut! Nur nicht immer, nur nicht überall, nur nicht für alle.**

Novalis, dt. Dichter der Romantik, 1772 – 1801

\* \* \* \* \*

---