

**Neues für die
Lohn- und
Gehaltsabrechnung**

und

**optimale
Gestaltungsmöglichkeiten
der Zuwendungen
an Arbeitnehmer**

*optimale
Gestaltungsmöglichkeiten
der Zuwendungen
an Arbeitnehmer*

Inhaltsverzeichnis

Seite

Änderungen und Neuerungen

- A. Was Arbeitgeber 2020 wissen müssen 2 - 5
- B. Was sonst noch zu beachten ist
- Sozialversicherung
 - Minijobs
 - Nebeneinkünfte / Hinzuverdienst
 - Tariflöhne

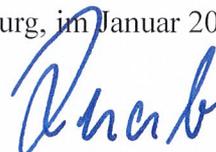
**Optimale Gestaltungsmöglichkeiten
der Zuwendungen an Arbeitnehmer**

6 - 15

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

* * * * *

Altenburg, im Januar 2020



Dipl.-Kfm. Martin Raab
Steuerberater

Änderungen und Neuerungen

A. Was Arbeitgeber 2020 wissen müssen

Mindestlohn steigt

Ab dem 1. Januar 2020 muss in allen Branchen mindestens der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 9,35 Euro brutto je Arbeitsstunde gezahlt werden. Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn gibt es weiterhin nur für bestimmte Personengruppen, wie Jugendliche unter 18 Jahren, Auszubildende, Langzeitarbeitslose, 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 (12,20 € bzw. 12,55 € ab 01.04.2020) und Pflege (10,85 €) genannt.

Der Mindestlohn muss auch bei Aushilfskräften / Minijobs gezahlt werden; Minijobber mit Mindestlohn dürfen daher maximal 48 Stunden im Monat arbeiten.

Kurzfristige Beschäftigungen

Bei kurzfristigen Beschäftigungen ist ab 2020 die pauschale Lohnsteuer von 25% möglich bis zu einem durchschnittlichen Arbeitslohn von 120 € täglich (bisher galten 72 €); der pauschalierungsfähige durchschnittliche Stundenlohn steigt von 12 € auf 15 €.

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. Jedoch darf die kurzfristige Beschäftigung 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.

Ausbildungsvergütung

Ab 2020 gibt es auch einen Mindestlohn für Auszubildenden in tariflich nicht gebundenen Betrieben. Im ersten Ausbildungsjahr beträgt die Mindestausbildungsvergütung 515 € monatlich und steigert sich in den Folgejahren (550 € ab 2021, 585 € ab 2022 und 620 € ab 2023); im zweiten, dritten und vierten Lehrjahr soll es dann ebenfalls mehr geben, plus 18% im zweiten, 35 im dritten und 40% im vierten Ausbildungsjahr.

Sozialversicherung / Beitragssätze bleiben weitgehend stabil

Der Beitragssatz zur Pflegeversicherung bleibt bei 3,05 %, der allgemeine Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung ebenfalls unverändert 14,6 %, genauso wie bei der Rentenversicherung in Höhe von 18,6 %. Der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung sinkt von 2,50 % auf 2,40 %. Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung wurde auf 1,1 % festgesetzt (0,9 % in 2019). 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 %). Unabhängig von der Höhe des tatsächlichen Zusatzbeitrags sind auch diese Beiträge paritätisch von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte zu zahlen. Insolvenzgeldumlage bleibt 2020 bei 0,06 %. Auch der Beitragssatz zur Künstlersozialkasse verbleibt 2020 bei auf 4,2 %.

Beitragsbemessungsgrenzen zur Sozialversicherung werden angehoben

Die einheitliche Beitragsbemessungsgrenze zur Kranken- und Pflegeversicherung steigt ab 2020 auf 56.250 € jährlich bzw. 4.687,50 € monatlich. Die Beitragsbemessungsgrenze zur Renten- und Arbeitslosenversicherung erhöht sich auf 82.800 € (West) bzw. 77.400 € (Ost), bei der knappschaftlichen Rentenversicherung liegen die jährlichen Obergrenzen bei 101.400 € (West) bzw. 94.800 € (Ost). Die Versicherungspflichtgrenze zur Krankenversicherung wird auf 62.550 € angehoben, d. h. Arbeitnehmer, die 2020 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 2020 auf 38.220 € (West) bzw. 36.120 € (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 445 € auf 455 € monatlich.

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 2020 ist eine Kantinenmahlzeit (Mittag- bzw. Abendessen) mit 3,40 € anzusetzen, ein Frühstück mit 1,80 €. Für freie Unterkunft beim Arbeitgeber beträgt der Sachbezugswert 235 € monatlich.

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	27.01.2020	29.01.2020
Februar	24.02.2020	26.02.2020
März	25.03.2020	27.03.2020
April	24.04.2020	28.04.2020
Mai	25.05.2020	27.05.2020
Juni	24.06.2020	26.06.2020
Juli	27.07.2020	29.07.2020
August	25.08.2020	27.08.2020
September	24.09.2020	28.09.2020
Oktober	26.10.2020	28.10.2020
November	24.11.2020	26.11.2020
Dezember	23.12.2020	28.12.2020

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

- **Tariflöhne**

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

www.zoll.de (Suchfunktion → Mindestlöhne)

- **Mini-Jobs**

bis 450 € kann monatlich (15 € täglich) verdient werden, ohne dass der Beschäftigte Lohnabzüge hat (Brutto gleich Netto, sofern der Beschäftigte nicht freiwillig in die Rentenversicherung einbezahlt), der Arbeitgeber muss aber eine

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

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

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

- ***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 525 € 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 Regel-Altersrente besteht keine Begrenzung mehr beim Hinzuverdienst.

Allerdings: Bei vorgezogener Altersrente nur wieder 525 € monatlich, bei Überschreiten gestaffelte Kürzung entsprechend dem Hinzuverdienst.

Das Argument des Stärksten ist immer das Beste.

Jean de la Fontaine, frz. Dichter, 1621 – 1695

Kluge Leute lernen auch von ihren Feinden.

Aristoteles, griech. Philosoph, 384 – 322 v. Chr.

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. Bisher musste man allerdings berücksichtigen, dass steuer- und sozialversicherungsfreie Leistungen von der Voraussetzung abhängig gemacht wurden, dass diese zusätzlich zu der geschuldeten Vergütung vom Arbeitgeber zu leisten sind.

Durch eine geänderte Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes kann dies jetzt auch bei einigen Zusatzleistungen durch vertraglich vereinbarte Lohn-/Gehaltsumwandlungen erfolgen.

Eine Herausrechnung von Leistungen aus der ursprünglich vereinbarten Arbeitsvergütung ist auch zulässig, wenn es sich um andere freiwillige Sonderzahlungen wie zum Beispiel Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Prämienzahlungen handelt.

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.

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: 14 € (bisher 12 €)

von mindestens 24 Stunden: 28 € (bisher 24 €)

Bei mehrtägigen Reisen kann für den Tag der Abreise und der Anreise jeweils 14 € 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 !!

Neu ist: Berufskraftfahrer, also Arbeitnehmer, die ihre berufliche Tätigkeit überwiegend im Fahrzeug verbringen **und im Fahrzeug übernachten**, können einen zusätzlichen Pauschbetrag von 8 € pro Kalendertag als berufsbedingte Ausgaben geltend machen oder sich vom Arbeitgeber erstatten lassen; dieser Pauschbetrag kann künftig anstelle der tatsächlichen Aufwendungen, die dem Arbeitnehmer innerhalb einer mehrtägigen beruflichen Tätigkeit in Verbindung mit einer Übernachtung im Kraftfahrzeug des Arbeitgebers entstehen, in Anspruch genommen werden. Sollten die tatsächlichen Aufwendungen jedoch höher sein als der Pauschbetrag, können diese angesetzt werden.

2) Zuschüsse für Fahrten Wohnung – Arbeitsstätte / Job-Ticket

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern ein Job-Ticket bezahlen oder einen Zuschuss dafür leisten, ohne dass Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden müssen. Voraussetzung ist, dass die Aufwendungen für ein öffentliches Verkehrsmittel im Linienverkehr anfallen (Einzelfahrscheine sowie Wochen-, Monats- oder Jahreskarten innerhalb der Verkehrsverbünde). Die Tickets dürfen auch für private Fahrten genutzt werden, steuerbegünstigt sind allerdings nur die 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.

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 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 abgabefrei 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 (zusätzlich zum vereinbarten Lohn-/Gehalt) 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 oder Geldkarten, die der Arbeitnehmer bei Dritten einlösen kann (zum Beispiel für Essen in einer Gaststätte, aber auch Benzingutscheine). Die Gutscheine oder Geldkarten dürfen nicht die Möglichkeit einer Umwandlung in Barzahlungs- oder Wandlungsfunktion in Geld haben, es muss ein Sachbezug bestehen. Geldleistungen, auch zweckgebunden (zum Beispiel Zuschüsse für bestimmte Maßnahmen), können keine steuerbegünstigten Sachbezüge sein. Die Gutscheine oder Karten dürfen ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen.

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.

Ursprünglich war vorgesehen, diese Vergünstigung ab 2020 zu streichen, was dann aber doch nicht umgesetzt wurde; die Kriterien für die Anerkennung sind aber gestiegen.

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

Die Betriebliche Altersvorsorge wird auch 2020 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 2020 bedeutet das: Steuerfrei eingezahlt werden können Beiträge bis zu 6.624 € (8 % von 82.800 €), davon 3.312 € auch sozialversicherungsfrei. Steuerlich gefördert werden zusätzliche Beiträge des Arbeitgebers.

Steuerfrei sind Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds und eine Direktversicherung.

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.

11) Steuerbefreiung für Arbeitgeberleistungen zur Gesundheitsförderung

Maßnahmen des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung sind bis zu 600 € 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 600 € 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.

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, dass den Arbeitnehmer hinsichtlich der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen berät oder hierfür Betreuungspersonen vermittelt
- einen steuerfreien Zuschuss zu zahlen für eine kurzfristige Notbetreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen bei zwingenden und beruflich veranlassenden Gründen (bis zu 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.

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

15) Steuerfreie Privatnutzung von Dienstfahrrädern möglich

Die Privatnutzung eines betrieblichen Fahrrades ist seit dem 1. Januar 2019 steuer- und sozialversicherungsfrei. Ob Pedelec, Mountainbike oder ein ganz normales Fahrrad die Begünstigung gilt fast immer. Nur für Fahrräder (sogenannte E-Bikes), 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. Hinweis: Die Steuerfreiheit galt vorerst nur bis zum 31.12.2021, wurde jetzt aber bis 31.12.2030 verlängert.

B. 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 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).

Fahrtkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, dürfen sozialversicherungsfrei vergütet werden, wenn der Arbeitgeber hierfür eine pauschale Lohnsteuer von 25% 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. Im Rahmen dieser Pauschalversteuerung erfolgt beim Arbeitnehmer in dessen Steuererklärung keine Anrechnung auf eine beantragte Entfernungspauschale.

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.

Dienstfahräder

Wird das betriebliche Fahrrad unentgeltlich oder verbilligt an den Arbeitnehmer übereignet, kann die Zuwendung ebenfalls pauschal lohnversteuert werden.

Kurzfristige Beschäftigungen (bis zu 18 zusammenhängende Arbeitstage) können ebenfalls pauschal mit 25% versteuert werden, wenn der tägliche Arbeitslohn im Durchschnitt 120 € (bei maximalem Stundenlohn von 15 €) 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.

