

# „Hey Boss, ich brauch’ mehr Geld!“



Leistung be-  
lohnen durch  
steuerfreie  
Lohn-Extras?  
Dazu gibt es  
einige Möglich-  
keiten.

Handy, Tankgutschein, Kinder-  
garten-Zuschuss: Welche  
steuer- und abgabenfreien  
Lohn-Extras Sie guten Mitar-  
beitern gewähren können, um  
sie an den Betrieb zu binden.

**J**eder Arbeitgeber kennt das Prob-  
lem: Von der gut gemeinten Lohn-  
erhöhung kommt beim Mitarbeiter  
nur wenig an. Dafür sorgen Lohnsteuer  
und Sozialabgaben. Den Arbeitgeber be-  
lastet der Lohnzuschlag ebenfalls mit hö-  
heren Sozialabgaben (Arbeitgeberanteil).

Was viele nicht wissen: Es gibt auch  
Lohn-Extras, die Sie Ihren Mitarbeitern  
abgabenfrei zuwenden können – sozus-  
agen brutto für netto. Das gilt z.B. für be-  
stimmte Sachbezüge, wie Tank- oder Wa-  
rengutscheine, oder die Überlassung von  
Handys und PCs. Daneben können Sie  
dem Arbeitnehmer bestimmte Zuschüs-  
se steuerfrei gewähren, z. B. zum Kinder-  
gartenbeitrag oder für gesundheitsför-  
dernde Maßnahmen.

Wichtig ist, dass Sie die gesetzlichen  
„Spielregeln“ beachten. In den Lohnun-  
terlagen sollten Sie genau dokumentie-  
ren, was dem Arbeitnehmer wann zuge-  
flossen ist. So ist z.B. bei Warengutschei-  
nen die Freigrenze von 44 € streng  
monatsbezogen. Ihre Einhaltung müssen  
Sie z.B. bei einer Lohnsteuerprüfung en-  
tsprechend nachweisen können. Hier nun  
ein Überblick über wichtige abgaben-  
freie Lohn-Extras für Mitarbeiter:

## 1. Tank- gutscheine

Besonders beliebt bei den hohen Sprit-  
preisen sind Tankgutscheine, die Arbeit-  
geber an ihre Arbeitnehmer ausgeben.  
Bis zu einem Wert von brutto 44 €/Mon-  
at bleibt die Zuwendung steuer- und  
sozialversicherungsfrei.

Die Abwicklung ist relativ einfach. Sie  
kaufen bei einer bestimmten Tankstelle  
einen Tankgutschein über maximal 44 €.

Foto: Heil



**Tankgutschein oder -zuschuss: Bis 44 €/Monat bei richtiger Gestaltung steuer- und sozialversicherungsfrei.**

Diesen geben Sie Ihrem Mitarbeiter, der ihn dort einlösen kann.

Alternative: Sie stellen dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin einen Gutschein über Kraftstoffbezug bis zu 44 €/Monat aus. Der Arbeitnehmer tankt an einer beliebigen Tankstelle, bezahlt zunächst selber, anschließend erstatten Sie ihm gegen Vorlage der Quittung die Tankkosten in Höhe des Gutscheins (Muster im Internet, siehe oben).

Die Kosten für den Tankgutschein sind bei Ihnen Betriebsausgaben. Lautet der Gutschein z.B. über 44 €, tankt der Arbeitnehmer aber weniger, dürfen Sie ihm den Differenzbetrag nicht auszahlen. Nicht ausgenutzte Gutscheinbeträge können auch nicht auf Folgemonate übertragen werden. Tankt der Mitarbeiter für mehr als 44 €, so muss dieser die Differenz selber zahlen. Die Gutscheine sind sehr flexibel einsetzbar. Ob Sie sie regelmäßig ausgeben oder damit im Einzelfall besondere Leistungen gezielt „honorieren“, können Sie frei entscheiden.

Wollen Sie Mitarbeitern regelmäßig einen Tankzuschuss gewähren, lässt die neue Rechtsprechung aber auch eine einfachere Lösung ohne Gutschein zu: Sie zahlen den vorgesehenen Betrag (höchstens 44 €/Monat) in bar oder per Überweisung mit dem monatlichen Lohn aus, und zwar mit der verbindlichen Auflage, diesen zum Tanken zu verwenden. Als Nachweis sollten Sie sich dann monatlich eine entsprechende Tankquittung aushändigen lassen und zu den Lohnunterlagen nehmen. In diesem Fall wird der Tankzuschuss ebenfalls als Sachlohn und nicht als Barlohn behandelt, unterliegt also nicht der Lohnsteuer und nicht der Sozialversicherung.

## 2. Waren-gutscheine

Statt eines Tankgutscheins können Sie dem Arbeitnehmer auch einen Warengutschein im Wert von bis zu 44 €/Monat ausstellen. Die übrigen Regelungen sind gleich. Die Leistung muss freiwillig bzw. zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Sie dürfen den Gutschein-Betrag also nicht vom normalen Arbeitslohn abziehen. Ein nicht ausgeschöpfter Betrag kann nicht bar ausgezahlt werden.

Wichtig bei allen Gutscheinen: Sie dürfen als Arbeitgeber keinen Betrag übernehmen, der über der 44 €-Grenze liegt. Kauft der Mitarbeiter z.B. Waren im Wert von 50 € ein und übernehmen Sie die komplette Rechnung, müssen Sie vom Arbeitnehmer 6 € zurückfordern. Sonst wird der komplette Betrag von 50 € steuer- und sozialversicherungspflichtig!

Tank- und Warengutscheine müssen Sie betragsmäßig zusammenrechnen. Sie dürfen also in der Summe nicht mehr als 44 € pro Monat betragen. Wenn Sie einen Warengutschein über 44 € ausstellen, können Sie daneben keinen Tankgutschein mehr gewähren, und umgekehrt.

Hier einige Beispiele, wie flexibel Sie Warengutscheine einsetzen können:

### Unsere Autoren:

- Rechtsanwalt und Steuerberater Ralf Stephany, Geschäftsführer der Parta-Buchstelle, Bonn.
- Steuerberater Dr. Hanno Vianden, Parta-Niederlassung Euskirchen.



**Ein Muster für einen Tankgutschein finden Sie bei uns im Internet unter [www.topagrar.com/heft+](http://www.topagrar.com/heft+).**

- Mitarbeiter G. bekommt von seinem Arbeitgeber einen monatlichen Gutschein in Höhe von 44 € für den Einkauf bei einer Warenhauskette. Dort kann der Mitarbeiter frei aus dem Sortiment wählen. Da die Freigrenze von 44 € nicht überschritten ist, bleibt die Leistung steuer- und sozialversicherungsfrei.

- Mitarbeiter M. erhält von seinem Arbeitgeber jeden Monat eine Eintrittskarte für den Stadionbesuch seines Lieblingsfußballvereins. Die Karte kostet 40 €. Da die Freigrenze von 44 € nicht überschritten wird, ist die Zuwendung steuer- und sozialversicherungsfrei.

- Weil er immer wieder über Rückenprobleme klagt, möchte Mitarbeiter F. das örtliche Fitnessstudio besuchen. Der monatliche Mitgliedsbeitrag liegt jedoch bei 50 €. Lösung: Diese trägt der Arbeitgeber, er bekommt jedoch vom Arbeitnehmer monatlich 6 € erstattet. Da nun die Zuwendung bei 44 € liegt, bleibt sie von Steuer- und Sozialabgaben befreit.

Wichtig in allen Fällen: Der Arbeitnehmer darf nicht die Möglichkeit haben, sich den Gutschein-Betrag in Geld auszahlen zu lassen. Denn dann würde die Zuwendung steuer- und sozialversicherungspflichtig. Dies sollte im Arbeitsvertrag klargestellt und ausgeschlossen werden.

Ist Ihnen die Gutschein-Lösung zu unständig, können Sie den vorgesehenen Betrag auch mit dem monatlichen Lohn auszahlen. Dazu gehört dann eine schriftliche, verbindliche Auflage, dieses Geld (max. 44 €/Monat) für Wareneinkäufe zu verwenden. Welche Waren der Arbeitnehmer wo kauft, spielt keine Rolle.

## 3. Rabatt-freibetrag

Betriebe mit Direktvermarktung können ihren Arbeitnehmern auch Warengutscheine für den Einkauf im eigenen Hofladen oder am eigenen Wochenmarkt-Stand ausstellen. Der Gesetzgeber hat für diesen Fall – dass also Warengutscheine beim Arbeitgeber selbst eingelöst werden können – einen sogenannten Rabatffreibetrag eingeführt. Dieser beläuft sich auf 1 080 € jährlich. Zur Ermittlung des Betrages werden die Endpreise, zu denen die Produkte an Kunden verkauft werden, pauschal um 4 % gemindert.

Beispiel: Hausfrau L. arbeitet 30 Stun-

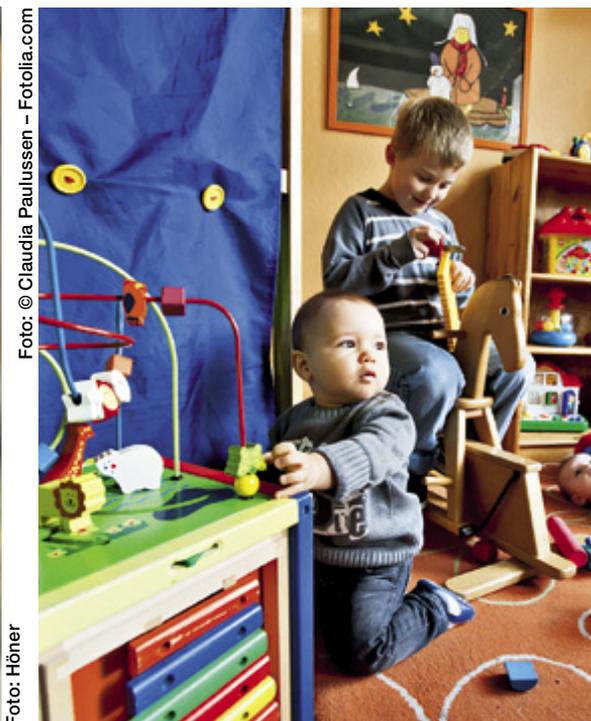


Foto: © Claudia Paulussen – Fotolia.com  
Foto: Höner

### Ebenfalls begünstigt: Die Überlassung eines Smartphones an Mitarbeiter...

### ...oder ein Kindergartenzuschuss.

den pro Woche im Hofladen eines Landwirts. Sie erhält vom Arbeitgeber monatlich einen Warengutschein über 80 €, den sie im Hofladen einlösen kann. Der Landwirt rechnet wie folgt:

80 x 12 Monate	= 960,00 €
minus 4 %	= 38,40 €
Sachwert	= 921,60 €

Der Betrag des kostenlosen Warenbezugs ist geringer als der Rabattpflichtbetrag von 1080 €. Damit ist die Zuwendung steuer- und sozialversicherungsfrei.

Der Rabattpflichtbetrag von 1080 € und die Freigrenze für Tank- oder Warengutscheine von 44 €/Monat können auch nebeneinander gewährt werden. Sie wer-

den also nicht wechselseitig aufeinander angerechnet.

Den Rabattpflichtbetrag können Direktvermarkter übrigens auch für Mini-Jobber nutzen, die im Hofladen oder auf dem Markt aushelfen. Der steuer- und sozialversicherungsfreie Warenbezug wird bei ihnen nicht auf die Lohngrenze von jetzt 450 €/Monat angerechnet.

## 4. Überlassung eines PCs

Benötigt Ihr Mitarbeiter einen PC für betriebliche Zwecke, können Sie ihm diesen auch zur privaten Nutzung mitüber-

lassen. Die Überlassung ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Das Verhältnis der privaten zur beruflichen Nutzung spielt dabei keine Rolle. Als Arbeitgeber können Sie z.B. in diesem Fall auch die Kosten für den Internetzugang übernehmen.

Voraussetzung für die steuer- und sozialversicherungsfreie Überlassung ist immer, dass Sie Eigentümer des Gerätes bleiben und Ihnen der Mitarbeiter den PC bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückgeben muss. Um dies zu dokumentieren, sollte eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorliegen.

Auch die Überlassung von PC-Programmen bleibt steuerfrei, soweit diese Programme auch vom Arbeitgeber eingesetzt werden. Die Überlassung von PC-Spielen ist daher nicht steuerfrei.

## Was ist mit der Umsatzsteuer?

Bei der Gewährung begünstigter Sachbezüge an Arbeitnehmer haben Sie mit der Umsatzsteuer in der Regel keine Probleme. Voraussetzung ist, dass Sie die Lohn-Extras ganz überwiegend in Ihrem betrieblichen Interesse gewähren, oder dass es sich um kleine Aufmerksamkeiten handelt. Darunter fallen z.B. alle Sachgeschenke bis zu einem Wert von 40 € (z.B. zu Geburtstagen, Jubiläen). Das gleiche gilt für Betriebsveranstaltungen, wie Weihnachtsfeiern, Ausflüge usw. Halten Sie hier die Freigrenze von brutto 110 € je Arbeitnehmer ein,

brauchen Sie keine Umsatzsteuer abzurechnen.

Bei Waren- und Benzingutscheinen kommt es auf die Formulierung an. Am besten nennen Sie im Gutschein einen konkreten Euro-Betrag (max. 44 €/Monat). Dann brauchen Sie hierüber keine Umsatzsteuer mit dem Finanzamt abzurechnen.

Anders wäre es, wenn im Gutschein beispielsweise die Kraftstoffsorte und die Bezugsmenge genau bezeichnet würde. Dies ist jedoch bei den schwankenden Benzinpreisen ohnehin nicht sinnvoll.

## 5. Telefon, Handy & Co.

Überlassen Sie einem Arbeitnehmer z.B. ein Handy, dass dieser auch privat nutzen darf, gilt die gleiche Regelung.

Beispiel: Landwirt A. überlässt seinem Mitarbeiter ein Handy, damit dieser auf dem Feld erreichbar ist und damit auch betriebliche Telefonate führen kann. Gleichzeitig haben beide vereinbart, dass der Arbeitnehmer damit auch privat telefonieren darf. Die Rechnung des Handys (Flatrate) geht an den Arbeitgeber, sie lautet auf dessen Namen und wird auch von diesem bezahlt. Die Kosten kann er als Betriebsausgabe steuerlich absetzen.

Die Überlassung des Handys an den Arbeitnehmer auch für private Telefonate ist steuer- und sozialversicherungsfrei.

Diese günstige Regelung gilt für Festnetz-Anschlüsse, für normale Handys, aber auch für Smartphones oder Tablet-PCs. Und zwar für Smartphones und Tablets auch rückwirkend ab dem Jahr 2000, wie der Gesetzgeber erst kürzlich klargestellt hat.

Auch hier gilt: Der Arbeitgeber muss die Geräte anschaffen und auch ihr Eigentümer bleiben. Nur dann gilt die Steuerfreiheit. Wird lediglich vereinbart, dass der Arbeitgeber die Kosten für den Internet-Anschluss des Arbeitnehmers oder für ein von diesem angeschafftes Handy übernimmt, liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

## 6 ■ Kindergartenzuschüsse

Steuerfrei sind auch Kindergartenzuschüsse des Arbeitgebers. Voraussetzung: Das Kind des Mitarbeiters ist noch nicht schulpflichtig und besucht einen Kindergarten, eine Vorschule oder eine Vorklasse. Begünstigt ist auch die Unterbringung

in vergleichbaren Einrichtungen wie Kindertagesstätten, Kinderkrippen, bei Tages- oder Wochenmüttern oder in Ganztagsbetreuungsstellen.

Mit dem Zuschuss müssen Sie die anfallenden Betreuungskosten nicht unbedingt voll abdecken; auch ein Teilzuschuss ist begünstigt. Nach oben gibt es keine feste Grenze. Der Zuschuss darf jedoch nicht höher sein als die tatsächlich angefallenen und nachgewiesenen Betreuungskosten.

Beispiel: Das Kind von Arbeitnehmerin A. kommt in den Kindergarten. Für die Betreuung und Verpflegung muss sie 180 € im Monat aufwenden. Sie erhält von ihrem Arbeitgeber statt einer Gehaltserhöhung einen Zuschuss für den Kindergartenaufenthalt ihres Kindes in Höhe von 180 €. Trotz der Tatsache, dass nunmehr der Arbeitgeber den vollen Kindergartenbeitrag zahlt, ist diese Zuwendung bei ihr steuer- und sozialversicherungsfrei.

Lassen Sie sich vom Arbeitnehmer die Originalbelege vorlegen und bewahren Sie diese bei den Lohnunterlagen auf. Nicht zulässig ist es, einen Teil des bestehenden Lohns in einen Kindergartenzu-

schuss umzuwandeln. Dies führt leider nicht zur Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit! Der Zuschuss muss also zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Das Thema wird deshalb z.B. dann interessant, wenn eine Lohnerhöhung geplant ist oder eine größere Sonderzahlung attraktiver ausgestaltet werden soll.

Außerdem muss sich der Mitarbeiter die Zuschüsse auf seine Kinderbetreuungskosten anrechnen lassen, die er selbst steuerlich absetzen kann (als Sonderausgaben). Deshalb sollte im Einzelfall geprüft werden, was für den Arbeitnehmer die günstigere Lösung ist.

## 7 ■ Aufmerksamkeiten

Kleine Aufmerksamkeiten zum Geburtstag, Jubiläum, Namenstag, Hochzeit, aber auch zur Einschulung oder zum Abitur von Kindern des Arbeitnehmers sind bis zu einer Freigrenze von 40 € steuer- und sozialversicherungsfrei. Bei mehreren solcher Anlässe pro Jahr kann die Freigrenze auch mehrfach genutzt werden. Diese Aufmerksamkeiten



Foto: © Robert Kneschke - Fotolia.com

**Begünstigt sind auch bestimmte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung von Arbeitnehmern, z. B. Teilnahme an einer Rückenschule.**

werden auch nicht auf die Sachbezugs-  
grenze von 44 € pro Monat angerechnet.  
Begünstigt sind z.B. CDs, DVDs, Bücher,  
Blumensträuße oder vergleichbare Ge-  
schenke, die auch sonst im gesellschaftlichen  
Verkehr üblich sind.

### 8. Betriebs- veranstaltungen

Als Arbeitgeber können Sie Ihre Mitar-  
beiter zu Weihnachtsessen, Betriebsaus-  
flügen, Jubiläumsfeiern oder ähnlichen  
Betriebsveranstaltungen einladen. Auch  
wenn Sie die Kosten dafür voll überneh-  
men, müssen die Mitarbeiter dies nicht  
als geldwerten Vorteil versteuern.

Allerdings erkennt das Finanzamt  
höchstens zwei Veranstaltungen pro Jahr

an. Außerdem dürfen Sie pro Veranstal-  
tung nicht mehr als 110 € je Mitarbeiter  
aufwenden (brutto, also inklusive Um-  
satzsteuer).

Sie können auch Angehörige des Ar-  
beitnehmers zur Betriebsveranstaltung  
einladen. Die 110 €-Grenze pro Mitar-  
beiter und Veranstaltung wird dann aber  
nicht aufgestockt. Dieser Betrag darf also  
auch bei Teilnahme von Angehörigen  
nicht überschritten werden.

### 9. Gesundheits- förderung

Maßnahmen zur Gesundheitsförde-  
rung können Sie mit bis zu 500 € pro  
Kalenderjahr und Arbeitnehmer för-  
dern, ohne dass diese dafür Lohnsteu-

ern oder Sozialversicherungsbeiträge  
zahlen müssen.

Beispiel: Ein Mitarbeiter hat Rücken-  
probleme und möchte über längere Zeit  
an einer Rückenschule teilnehmen. Oder  
er will zur Vermeidung stressbedingter  
Gesundheitsrisiken am Yoga-Kurs eines  
Sportvereins teilnehmen. Die Kursge-  
bühren können Sie in beiden Fällen steuer-  
und sozialversicherungsfrei ersetzen,  
bis zur Höhe von maximal 500 €/Jahr.

Voraussetzung ist, dass Sie die Zu-  
schüsse zusätzlich zum ohnehin geschul-  
deten Arbeitslohn gewähren. Für eine  
Gehaltsumwandlung gibt es den Freibetrag  
also nicht.

Nicht begünstigt sind Mitgliedsbeiträge  
an Sportvereine. Auch den monatlichen  
Mitgliedsbeitrag für ein Fitnessstudio  
können Sie dem Arbeitnehmer nicht im  
Rahmen des 500 €-Freibetrages steuerfrei  
ersetzen. Wohl aber können Sie in beiden  
Fällen die Freigrenze von 44 € pro Monat  
für bestimmte Sachbezüge nutzen, sofern  
diese nicht schon anderweitig ausgeschöpft  
ist (siehe Abschnitt 2).

## 10. Aus- und Fortbildung

Übernehmen Sie Aus- und Fortbil-  
dungskosten für Ihre Mitarbeiter, können  
Sie diese natürlich als Betriebsausgabe  
absetzen. Beim Mitarbeiter bleiben sol-  
che Leistungen in vielen Fällen steuer-  
und sozialversicherungsfrei.

Voraussetzung ist, dass die betreffende  
Aus- und Fortbildung im überwiegenden  
Interesse des Betriebes bzw. des Arbeit-  
gebers durchgeführt wird. Ist dies der  
Fall, können Sie als Arbeitgeber nicht nur  
die reinen Aus- und Fortbildungskosten  
übernehmen, sondern auch die mit der

## Diese Zuschläge sind steuerfrei

Bei Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

In der Land- und Forstwirtschaft  
müssen Arbeitnehmer häufig auch am  
Wochenende, schon sehr früh  
morgens oder in der Nacht tätig sein.  
Als Arbeitgeber können Sie dafür  
Zuschläge zahlen, die in bestimmten  
Grenzen steuer- und sozialversiche-  
rungsfrei bleiben.

Für Nachtarbeit in der Zeit von  
Mitternacht bis 4 Uhr kann neben  
dem Grundlohn ein steuerfreier  
Zuschlag von bis zu 40% gezahlt  
werden. Für Nachtarbeit in der Zeit  
von 20 bis 24 Uhr sowie von 4 bis

6 Uhr ist ein steuerfreier Zuschlag  
zum Grundlohn von 25% zulässig. Für  
Sonntagsarbeit liegt das Limit bei 50%  
Zuschlag. Noch größer ist steuerlich  
der Spielraum an Feiertagen, insbeson-  
dere an Weihnachten sowie am 1. Mai.

Falls Sie solche steuerfreien  
Zuschläge zahlen, müssen Sie diese  
und die vom Arbeitnehmer tatsäch-  
lich geleistete Sonn-, Feiertags- oder  
Nachtarbeit detailliert aufzeichnen.  
Außerdem müssen Sie diese Auf-  
zeichnungen im Lohnkonto für eine  
mögliche Prüfung bereithalten.

### Schnell gelesen

- Für Arbeitnehmer sind steuerfreie Zuwendungen häufig lukrativer als eine Lohnerhöhung.
- Als Arbeitgeber sparen Sie zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge.
- Die begünstigten Leistungen sind überwiegend in ihrer Höhe begrenzt.
- Relativ einfach zu handhaben sind Tank- oder sonstige Warengutscheine.
- Aber auch verschiedene Zuschüsse, mit denen Sie gute Mitarbeiter fördern, bleiben abgabenfrei.

Maßnahme verbundenen Reisekosten, Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungskosten usw.

## 11. Kosten für Führerschein

Zahlen Sie einem Arbeitnehmer die Kosten für den Erwerb des Führerscheins, fallen dafür weder Lohnsteuer noch Sozialversicherungsbeiträge an, wenn der Führerscheinwerb ganz überwiegend in Ihrem eigenbetrieblichen Interesse als Arbeitgeber liegt. Die Rechtsprechung lässt dies nicht zu, wenn eine Fahrerlaubnis der Klasse B (früher Führerschein Klasse 3) erworben wird. Dagegen wird die Übernahme der Kosten von der Rechtsprechung gebilligt, wenn es sich um den Führerschein der Klasse T, also den landwirtschaftlichen Führerschein, oder um Führerscheine der Klasse C, also für Fahrzeuge mit mehr als 3,5 t, handelt.

**Fazit:** Um gute Mitarbeiter an den Betrieb zu binden, können steuer- und abgabenfreie Lohn-Extras interessant sein. Voraussetzung für die Abgabefreiheit ist in den meisten Fällen, dass die Lohn-Extras zusätzlich gewährt werden. Eine



Foto: Werkbild

**Auch die Übernahme der Führerscheinkosten eines Arbeitnehmers ist unter bestimmten Voraussetzungen steuer- und sozialversicherungsfrei möglich.**

Umwandlung von bestehendem Lohn in steuerfreie Lohn-Extras ist nicht möglich.

Begünstigt sind nicht nur fest im Betrieb angestellte Fremd-AK. Auch bei Sohn, Tochter oder Ehefrau, die per Ar-

beitsvertrag im Betrieb mitarbeiten, können Sie die Lohn-Extras nutzen. Das gleiche für Mini-Jobber. Bei ihnen berühren steuer- und sozialversicherungsfreie „Zusatzbonbons“ nicht den Minijob-Status.