

Da geht noch was

STEUERN | Spendiert der Chef statt einer Gehaltserhöhung eine Kinderbetreuung, den Opernbesuch oder das neue Smartphone inklusive Vertrag, dann bleibt oft viel mehr Netto vom Brutto. Auch für den Arbeitgeber lohnt es sich, wenn Angestellte statt nach mehr Geld einfach nach Ersatzleistungen fragen – denn es kostet ihn fast nichts.

Kleine Geschenke erhalten die Freundschaft, größere die Motivation. In acht Wochen ist Weihnachten, und viele Unternehmen suchen jetzt nach Präsenten für Mitarbeiter und Kunden. Die Stadt Karlsruhe macht es den ortsansässigen Unternehmen leicht. Das Stadtmarketing hat erstmals in diesem Weihnachtsgeschäft den „Arbeitgeber-Geschenkgutschein“ im Sortiment. Sein Wert von 44 Euro entspricht genau der Summe, die Unternehmenschefs ihren Mitarbeitern steuer- und sozialabgabenfrei schenken dürfen, und das nicht nur zur Weihnachtszeit, sondern jeden Monat als Motivationsspritze.

Das ganze Berufsleben hindurch können Chefs ihren Mitarbeitern Extras bieten, von denen beide profitieren. Denn richtig gemacht, verzichtet der Staat sogar auf seinen Anteil, seien es Steuern oder Abgaben.

Ja, das gibt es wirklich noch. Schon 44 Euro monatlich machen pro Jahr ein Plus von 528 Euro aus, netto. Und mit weiteren Extras ist noch mehr drin. Steuerfrei übernehmen darf der Chef etwa Kosten für Kinderbetreuung, Computerausstattung, Weiterbildungskurse oder für eine Unterstützung in einem Notfall.

Der Clou: „Während von einer Lohnerhöhung häufig nur die Hälfte beim Mitarbeiter ankommt, steht ihm manches Extra ungeschmälert zur Verfügung“, sagt Andreas Frericks, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer bei Ecovis in Berlin. Die Variante ist nicht nur für Spitzenverdiener mit hohem Steuersatz interessant. „Sie bringt definitiv allen Arbeitnehmern Vorteile“, so Frericks.

Selbst ausländische Konzerne haben für ihre deutsche Belegschaft inzwischen die

steuerlichen Vorteile eines Nebenleistungspakets entdeckt. So liegt es dem Kosmetikkonzern L'Oréal am Herzen, dass seine Mitarbeiter sich pflegen. Was also ist einfacher, als im hauseigenen Personalverkauf kräftig Preise zu reduzieren? Bei Waren, die L'Oréal auch an Dritte verkauft, sind die Rabatte bis zu einer Höhe von 1080 Euro jährlich steuer- und sozialabgabenfrei. Auch der Mobilfunkgigant Ericsson aus Schweden stellt seinen Mitarbeitern eine Vielzahl von Extras zur Auswahl.

In der großen Palette ist für jede Generation etwas Nützliches dabei: Dem Auszubildenden kann der Chef beispielsweise eine Tankfüllung oder eine Fortbildung bezahlen. Für junge Familien könnte er die Kinderbetreuungskosten übernehmen sowie einen familientauglichen Dienstwagen

stiften. Und für Mitarbeiter fortgeschrittenen Alters sind Erholungsbeihilfen, Kurse zur Rückenschulung sowie Lebensarbeitszeitmodelle interessant. „So können sich die Extras auch der individuellen Entwicklung des Arbeitnehmers im Unternehmen anpassen“, sagt Stefan Fritz, Chef der auf Arbeitnehmerbeteiligung spezialisierten Beratung mit-unternehmer.com.

Wichtig für alle Beteiligten: Die Tarifbindung eines Betriebes ist kein K.-o.-Kriterium für Extras und lasse „kreative Möglichkeiten“. Leichter falle die Gestaltung jedoch bei außertariflich Bezahlten, so Fritz.

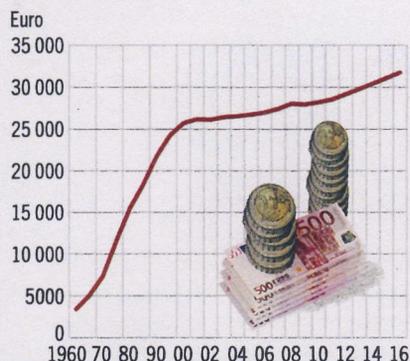
KALTE PROGRESSION AUSHEBELN

Die Krux bei jeder Gehaltserhöhung ist, dass mit ihr auch die Steuer- und Abgabenlast steigt – für Arbeitnehmer wie auch für Arbeitgeber. Beschäftigte klettern wegen der sogenannten kalten Progression nach einer Lohnspritze auf der Steuertariffleiter nach oben und müssen dann einen höheren Prozentsatz ihres Einkommens an den Fiskus abliefern. Im Extremfall kann das sogar dazu führen, dass Arbeitnehmer nach einer Lohnerhöhung weniger im Portemonnaie haben.

Ende 2012 wollte die schwarz-gelbe Regierungskoalition diesen Automatismus abschaffen. Sie scheiterte allerdings am rot-grünen Widerstand im Bundesrat. Union und FDP schafften es immerhin, den Grundfreibetrag anzuheben, von 8130 Euro auf 8354 Euro. Der Freibetrag stellt sicher, dass das Existenzminimum nicht durch Steuern gemindert wird. „Die Entlastung hält sich aber in Grenzen, insbesondere wenn die Inflation berücksichtigt wird“, sagt Frericks. »

Verzehnfacht

Wie sich das Jahreseinkommen der Deutschen seit 1960 entwickelt hat und entwickeln wird*



* durchschnittlicher Brutto-Jahresarbeitslohn je Arbeitnehmer in Deutschland und Prognose des Bundesfinanzministeriums bis 2016; Quelle: Statista

» Deshalb lohnt es sich noch immer, auf Extras zu setzen. Was Arbeitnehmern und -gebern Vorteile bringt, gerät naturgemäß schnell ins Visier der Finanzämter. Die Beamten vermuteten in der Vergangenheit hinter vielen Wohltaten Lohndumping. Und Betriebsprüfer werteten Extras häufig als sogenannte geldwerte Vorteile. Da diese steuerpflichtig sind, flatterten Betroffenen schnell Nachzahlbescheide ins Haus.

Doch inzwischen sind die steuerlichen Fronten geklärt. Chefs dürfen Extras nicht einseitig als Steuersparmodell nutzen und tariflich vorgeschriebene Lohnerhöhungen in Warengutscheine ummünzen. Oder sie können den Bruttoarbeitslohn reduzieren und stattdessen monatliche Zuschüsse zur Kinderbetreuung einführen. „Nur wenn es die Leistung zusätzlich zum vereinbarten Arbeitslohn gibt, bleibt sie steuerfrei. Das kontrollieren die Steuerprüfer in den Unternehmen“, sagt Frericks. Wer heutzutage noch trickst, muss deshalb mit Nachzahlungen rechnen.

KINDERBETREUUNG

Grenzenloser Zuschuss

Am meisten lohnen Zuschüsse für Familien. Zwar ist es zumindest vordergründig gesellschaftlicher Konsens, dass für die Betreuung von Kindern mehr getan werden müsste. Großunternehmen wie etwa der Pharmakonzern Bayer haben Betriebskindergärten und bieten ihren Beschäftigten Plätze zu den in den Städten üblichen Beiträgen an.

Für manchen Mitarbeiter wäre aber auch ein steuerfreier Kindergartenzuschuss ein Segen. Wer sich nicht auf eine herkömmliche Betreuung einlässt und sein noch nicht schulpflichtiges Kind von einer Tagesmutter betreuen lassen will oder teilweise sogar eine Über-Nacht-Betreuung benötigt, zahlt locker über 1000 Euro im Monat. Da ergibt ein Zuschuss vom Chef ein enormes Sparpotenzial. Denn bei der Höhe steuerfreier Betreuungsextras gibt es keine Begrenzung. Es ist abhängig vom Verhandlungsgeschick des Mitarbeiters und dem Goodwill des Chefs. Wenn der Arbeitgeber einen Teil der Betreuungskosten als steuer- und sozialabgabenfreien Zuschuss übernimmt, können die Eltern den Rest über die eigene Steuererklärung zu zwei Dritteln geltend machen. Bis maximal 4000 Euro im Jahr ist das seit 2012 einheitlich als Sonderausgabe abziehbar.

Generell problematisch sind allerdings Extras bei Minijobbern, weil offenbar viele



Arbeitgeber die dafür gültige Gehaltsgrenze von 450 Euro ausreizen. Zahlt der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter zum Geburtstag zum Beispiel 60 Euro statt der – für Geschenke aus privatem Anlass – erlaubten 40 Euro als steuerfreien Sachlohn, wackelt mitunter nach einer Betriebsprüfung die gesamte Minilohn-Konstruktion.

GUTSCHEINE

Kino und Theater für lau

Steuerlich auf der sicheren Seite ist Denise Weber, Chefin der Badischen Backstub'. Ihre 320 Mitarbeiter, die unter anderem Plunderzwerge, Steinofenlaible und verschiedene Brezelsorten backen und verkaufen, will sie mit dem Karlsruher Gutschein belohnen. „Geld ist ein wichtiger

Ansporn für die Beschäftigten, und bei uns in Baden-Württemberg ist die Konkurrenz um Fachkräfte groß“, sagt Weber. Den Gutschein schickt sie allerdings nur dem Mitarbeiter, der mindestens zwölf Monate lang nicht krankgemeldet war. 101 Hartgesotenen flatterte er erstmals im Juni mit der Gehaltsabrechnung zu – danach monatlich erneut, wenn die Empfänger gesund blieben. Weber möchte einen Bonus bieten, wenn sich Mitarbeiter mehr um ihre Gesundheit kümmern und wenn sie mehr anpacken, während andere krank sind. Würde sie eine Gehaltserhöhung statt des 44-Euro-Gutscheins erwägen, dann müsste sie manchen Mitarbeitern inklusive Steuern und Sozialabgaben fast das Doppelte zahlen.

Lange Zeit waren die 44-Euro-Gutscheine aber umstritten. Problemlos durften Unternehmen nur Tankgutscheine ausgeben. Inzwischen aber lässt die Rechtsprechung dem Mitarbeiter die Wahl, was er mit Gutscheinen kauft. Den aus Karlsruhe können die Backstub'-Mitarbeiter in gleich 250 Geschäften, Restaurants, Kinos oder im Theater der badischen Metropole einlösen. Die Beschenkten könnten aber auch einen neuen Fahrradschlauch oder eine Straßenbahnkarte kaufen oder gratis

Die Bezahlung der Tagesmutter wäre für viele Mitarbeiter ein Segen

tanken. „Mitarbeiter werden motiviert, das Geld bleibt in der Region und fließt nicht nur an Mineralölkonzerne“, sagt Sascha Binoth, Leiter des Karlsruher Citymarketing. Bei so vielen Gewinnern fällt es dem Fiskus und den Sozialkassen leicht, die Hand ausnahmsweise mal nicht aufzuhalten.

Dabei hatte erst vor Jahresfrist der Bundesfinanzhof (BFH) zunächst die Anforderungen an die steuerfreien Extras verschärft. Sie sollten nur noch gewährt werden, wenn sie vom Arbeitgeber auf freiwilliger Basis gezahlt werden. „Das war tückisch, denn sobald eine Leistung wiederholt gezahlt wird, kann dadurch schon ein Anspruch des Arbeitnehmers entstehen, und nach der Lesart der Richter wäre die Steuerfreiheit verloren“, sagt Frericks.

Die Finanzverwaltung hat dem BFH aber den Wind aus den Segeln genommen und die steuerrechtliche Regelung nun zugunsten von Mitarbeitern und Chefs ausgelegt. Da Eltern, Pendler oder kranke Arbeitnehmer mit den Zusatzleistungen zumindest zeitweise entlastet werden können, stellt sich die Finanzverwaltung auf ihre Seite. Der Staat verzichtet selbst dann auf eine Besteuerung, wenn der Arbeitnehmer nach wiederholten Zahlungen einen Dau-

er-Anspruch bei seinem Chef geltend machen könnte.

Einig sind sich die Finanzämter und die Richter am Bundesfinanzhof allerdings darin, dass die Umwandlung bestehender Gehälter steuerschädlich bleiben und die Extras immer ein Zubrot sein müssen. Den Karlsruher Gutscheine aber hätte es in dieser Form vor Jahren noch nicht geben dürfen: Für die Steuerrichter waren Gutscheine schon dann ein Lohnersatz und damit steuerpflichtig, sobald ein Geldbetrag fixiert wurde.

Ein Büchergutschein über einen fixen Euro-Betrag wurde nicht als steuerfrei anerkannt. Das änderte sich, als der Bundesfinanzhof klarstellte, dass Warengutscheine kein Barlohn sind, solange die Auszahlung in Euro und Cent ihres Gegenwertes ausgeschlossen ist (VI R 21/09).

Nicht zuletzt wegen dieser und weiterer aktueller rechtlicher Klarstellungen sind Gehaltsextras im Aufwind. In wirtschaftlich guten Zeiten können Beschäftigte Zulagen bekommen, deren Streichung sie in schlechteren Zeiten nicht in Not bringt, den Unternehmen aber finanziellen Spielraum lässt. „Sie lassen die Personalkosten atmen“, sagt Berater Fritz. Immer mehr Un-

ternehmen sei es wichtig, aus den Zahlungen an Mitarbeiter mehr zu machen, stellt Rolf Misterek, Vergütungsexperte bei Mercer, fest. Ist der Arbeitgeber nicht die treibende Kraft, müssen Arbeitnehmer verhandeln, um Extras zu bekommen. Neben Zuschüssen zur Kinderbetreuung, ist die Auswahl groß.

GRATISESSEN

Fette Mahlzeit im Job

Die Mahlzeit im Kollegenkreis, so empfinden es viele, ist eine Bereicherung des Arbeitsalltags. „Essen ist ein wichtiges Thema für die Mitarbeiter“, weiß Vergütungsberater Misterek. Wenn es keine Kantine gibt oder das Büro direkt in der Innenstadt liegt, sind Essenszuschüsse beliebt. Das tägliche Mittagessen ist auch in Form von Restaurantschecks bis zu 6,03 Euro und monatlich 15 Mal begünstigt. „Die Schecks sind attraktiv, weil man mit ihnen inzwischen auch in vielen Supermärkten bezahlen kann“, sagt Steuerberater Frericks.

Bis zu 3,10 Euro täglich darf der Chef zum Gesamtbetrag spendieren und dadurch jährlich steuer- und sozialabgabenfrei 558 Euro zuschießen. Mit den restli- ➤

Mehr als einen Tausender extra

Wer vom Arbeitgeber Sachleistungen bekommt statt mehr Gehalt, spart kräftig Steuern

Beispiel 1: Alleinverdiener, verheiratet, zwei Kinder, Steuerklasse III		Beispiel 2: Ehefrau, Doppelverdiener, verheiratet, zwei Kinder, Steuerklasse IV	
Ausgangslage		Ausgangslage	
Jahresbruttogehalt	70 000	Jahresbruttogehalt Ehefrau	40 000
Lohnsteuer inklusive Soli und Kirchensteuer	-12 662	Steuer inklusive Soli (ohne Kirchensteuer)	-7 016
Sozialabgaben	-11 980	Sozialabgaben ¹	-8 070
Ergebnis	45 358	Ergebnis	24 914
Variante Gehaltserhöhung		Variante Gehaltserhöhung	
Jährliches Gehaltsplus	3 000	Jährliches Gehaltsplus	2 500
Steuer	-1 083	Steuer	-761
Sozialabgaben (Gehalt über Beitragsbemessungsgrenze)	0	Sozialabgaben	-505
zusätzlich netto auf dem Konto	1 917	zusätzlich netto auf dem Konto	1 234
Variante Gehaltsextras		Variante Gehaltsextras	
Kindergartenzuschuss, iPad-Überlassung, Kurs Rückenschule	3 000	Kindergartenzuschuss, iPad-Überlassung, Kurs Rückenschule	2 500
Steuer	0	Steuer	0
Sozialabgaben	0	Sozialabgaben ²	0
zusätzlich netto gewonnen	3 000	zusätzlich netto gewonnen	2 500
Vorteil durch Wahl der Gehaltsextras	1 083	Vorteil durch Wahl der Gehaltsextras	1 266

Angaben in Euro; ¹ bei einem Arbeitnehmeranteil von 20,175 Prozent; ² der Arbeitgeber spart zudem seinen Anteil an den Sozialabgaben von 482 Euro; Quelle: Ecovis

» chen 2,93 Euro beteiligt sich der Mitarbeiter selbst an der Verpflegung. Jährlich steigt dieser sogenannte Sachbezugswert leicht, im Januar zuletzt um sechs Cent. Ihn kann der Arbeitgeber mit 25 Prozent zusätzlich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer pauschal versteuern. Das ist allemal besser, als wenn auch noch Sozialabgaben fällig würden.

LAPTOP UND SMARTPHONE

High Tech steuerfrei

Teuer, wichtig im Job wie zu Hause und deshalb unerlässlich ist eine gute Technikausstattung mit Smartphone, Laptop oder Tablets für viele Arbeitnehmer. Der Chef darf seinen Mitarbeitern eine solche Komplettausstattung zur Verfügung stellen – auf dem neuesten Stand der Technik und entsprechend teuer. Er darf sie ihnen nur nicht schenken. Bleiben die Geräte im Eigentum des Unternehmens, beispielsweise geregelt in einem Überlassungsvertrag mit Rückgabepflicht, muss der Arbeitnehmer den Gegenwert nicht als geldwerten Vorteil versteuern. In seiner Lohnabrechnung sieht er nichts davon, selbst dann nicht, wenn eine unbeschränkte private Nutzung erlaubt ist. Ginge das Equipment irgendwann kostenlos in das Eigentum des Arbeitnehmers über, müsste der Arbeitgeber den aktuellen Wert mit 25 Prozent pauschal versteuern und als Lohnsteuer dem Mitarbeiter vom Gehaltszettel abziehen.

Besonders lukrativ wird es, wenn der Chef zusätzlich noch die Telefon- und Internet-Kosten übernimmt. Wer den Chef nicht vom Nutzen eines teuren Smartphones für seine dienstlichen Zwecke überzeugen kann, kann ihm anbieten, selbst auf Lohn zu verzichten. So muss das neueste Nokia-, Apple- oder Samsung-Smartphone kein Wunschtraum bleiben. Wer sein Nettogehalt dafür nicht komplett opfern will, teilt sich die Belastung mit dem Chef. Der kauft das Gerät in seinen Bestand und zieht seinem Mitarbeiter den restlichen Teil der Summe vom Nettolohn ab. Kostet ein Smartphone etwa 700 Euro und teilen sich beide die Kosten, spart der Chef bei dem Geschäft noch rund 130 Euro Steuern und Sozialabgaben.

Manche Arbeitgeber vereinbaren mit Mitarbeitern, dass von anstehenden Prämienzahlungen Arbeitsgeräte wie ein Laptop oder ein Tablet gekauft werden, um den Steuerabzug zu vermeiden und durch den Wertgegenstand mehr rauszubekommen.



TANKEN UND FIRMIENWAGEN

Hilfe auch für Jobstarter

Für Jobstarter mit schmalem Gehalt sind jegliche Arten von Geschenk-, Bücher- oder Tankgutscheinen willkommen, die vom Arbeitgeber lohn- und sozialversicherungsfrei bis insgesamt 44 Euro pro Monat an sie abgegeben werden dürfen.

Firmenwagen gehören mittlerweile nicht nur bei Führungskräften zum Repertoire, mit dem sich prima sparen lässt. Ganz umsonst ist ein schicker Schlitten aber nicht, und mancher ist später über die hohe Steuerlast überrascht, wenn er den sogenannten geldwerten Vorteil persönlich versteuern muss. Diesen Vorteil berechnen Arbeitnehmer mithilfe der Ein-Prozent-Regel, wenn es ihnen zu umständlich ist, jede Privatfahrt mit einem Fahrtenbuch nachzuweisen. Die Klausel besagt, dass sie dann monatlich ein Prozent des Brutto-Listenpreises des Dienstwagens als steuerpflichtige Einnahme ansetzen müssen. Die Ein-Prozent-Regel gilt auch, wenn der Firmenwagen gebraucht gekauft oder geleast wurde (BFH, VI R 51/11).

»Das Geld bleibt in der Region und fließt nicht nur an die Ölkonzerne«

Maßgeblich für die Berechnung ist immer der Preis eines Neufahrzeugs. Wer komplett auf Privatfahrten verzichtet, muss ein Privatnutzungsverbot vereinbaren, sonst zahlt er Steuern (BFH, VI R 42/12). Bayer etwa zieht seinen Mitarbeitern auch noch die Leasingraten vom Bruttogehalt ab. Aber auch das ist günstiger, als einen Wagen gleicher Güte privat und damit vom Nettolohn zu kaufen.

Wird es nichts mit dem Dienstwagen, können sich Arbeitnehmer zumindest einen Zuschuss für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zahlen lassen. Das ist für 15 Arbeitstage monatlich und mit bis zu 30 Cent je Kilometer möglich. Bis höchstens 4500 Euro im Kalenderjahr (Entfernungspauschale) wird der Zuschuss mit 15 Prozent pauschal versteuert und ist sozialversicherungsfrei.

Besonders am Ende des Jahres lässt sich viel rausholen, wenn Weihnachtsgeld in Zuschüsse umgewandelt wird. Das Zusatzentgelt belastet den Arbeitnehmer mit einer höheren Steuerlast als in normalen Monaten. Der Entlastungstrick funktioniert aber nur, wenn das Zusatzentgelt nicht Teil des Tarifvertrages ist – also beispielsweise bei außertariflich bezahlten Arbeitnehmern. Der Arbeitgeber könnte etwa Teile des Weihnachtsgeldes oder anstehende Prämien für einen steuerbegünstigten Fahrtkostenzuschuss nutzen oder auch in steuerfreie Kindergartenzuschüsse oder andere Extras umwandeln (BFH, VI R 41/07). Nur der Teil des Weihnachtsgeldes, der den Fahrtkostenzuschuss übersteigen würde, wird dann mit dem persönlichen Steuersatz des Arbeitnehmers versteuert.

STEUERBERATER UND SPARVERTRAG**Renditestarke Belohnung**

Wem die ganzen Steuerthemen über den Kopf wachsen und wer neben Job und Familie nicht noch die Steuererklärung machen will, müsste Steuerberaterkosten selbst zahlen und kann sie auch nicht in der Steuererklärung absetzen. Zahlt aber der Arbeitgeber ein pauschales Honorar für einen Steuerberater, könnte der den interessierten Arbeitnehmern die Steuererklärung kostenlos erstellen.

Gar nicht lange verhandeln müssen Mitarbeiter bei den vermögenswirksamen Leistungen (VL). Viele Beschäftigte verzichten auf bares Geld, das ihr Chef zur Vermögensbildung beisteuern müsste. Die Tarifverträge und Besoldungsgesetze regeln die Höhe und die Anlagemöglichkeiten. Neueinsteiger präsentieren der Personalabteilung am besten schon vor dem ersten Arbeitstag einen VL-Vertrag. Der Arbeitgeber zahlt einen Beitrag zwischen 6 und 40 Euro monatlich, der Arbeitnehmer kann einen Eigenanteil aus dem Nettogehalt dazuschießen. Liegt sein zu versteuerndes Einkommen im Jahr unter 20 000 Euro (Verheiratete 40 000 Euro), belohnt der Staat die Sparanstrengungen mit der Arbeitnehmersparzulage von bis zu 80 Euro jährlich. Auch Gutverdiener bekommen den Zuschuss vom Chef, und auch für sie lohnen sich VL, weil sie über Jahre einige Tausend Euro ansparen, die beispielsweise in einem Aktienfonds renditestarke angelegt werden. Arbeitnehmer können VL aber auch in Bausparverträge, Aktiensparpläne oder in eine betriebliche Beteiligung ihres Arbeitgebers einzahlen.

MIETE, FORTBILDUNG, NOTHILFE**In die Provinz locken**

Um gut ausgebildete Nachwuchs- oder Fachkräfte in die Provinz zu bekommen, dürfen Arbeitgeber auch Unterkünfte sponsern, wenn der Mitarbeiter diese in der Woche ohne Familienangehörige bewohnt. Seit diesem Jahr werden davon 216 Euro auf das monatliche Bruttoeinkommen aufgeschlagen. Der Arbeitnehmer muss diesen Betrag zwar versteuern – aber es bleibt unter dem Strich eine immer noch sehr günstige Lösung.

Zudem dürfen Unternehmen Fortbildungen ihrer Mitarbeiter unterstützen. Der Aufwand dafür bleibt steuerfrei, wenn nachweisbar ist, dass ein Bildungsseminar den Teilnehmern im Job hilft. Belohnungs-

**Zweimal im Jahr dürfen es Firmen ordentlich krachen lassen**

reisen unter dem Deckmäntelchen der Weiterbildung gehören also nicht dazu.

Auch in besonders schweren Notlagen dürfen Chefs ihren Mitarbeitern unter die Arme greifen. Wen der Tod eines Angehörigen trifft oder wer an einem schweren Leiden erkrankt, dem kann der Chef mit bis zu 600 Euro steuerfrei im Jahr helfen.

BETRIEBSFEIER**Partyspaß ohne Staat**

Feiern ist – meistens – gut fürs Betriebsklima. Klotzen, nicht kleckern, das dachte sich auch die Kaiser's-Tengelmann-Gruppe, als sie 2005 ihr 125-jähriges Jubiläum gleich im normalerweise fast 60 000 Fußballfans fassenden Borussia-Park in Mönchengladbach mit einem rauschenden Fest beging. Neben Mitarbeitern luden die Supermarkt-Chefs auch gleich die Familienangehörigen mit ein. Doch nach dem Fest kam der Kater, und es ging vor Gericht.

Grundsätzlich gilt, dass es Unternehmen zweimal im Jahr auf einer Betriebsfeier ordentlich krachen lassen dürfen. Bis zu einer Freigrenze von 110 Euro Kosten pro Person und Feier muss der Arbeitgeber kei-

ne Lohnsteuer abführen. Sobald die Grenze überschritten wird, ist dann aber der volle Betrag steuerpflichtig. „Teure Firmen-Events bergen Steuerrisiken. Aber der Fiskus darf nicht alle Kosten zum Schaden der Mitarbeiter einrechnen“, so Steuerrechtsexperte Rolf Leuner von der Kanzlei Rödl & Partner in Fürth.

Den Streit über die steuerlichen Folgen der Kaiser's-Tengelmann-Sause entschied Mitte Mai der Bundesfinanzhof (VI R 94/10, VI R 7/11). Die Richter kamen zu dem Schluss, dass bei der Ermittlung der 110-Euro-Grenze dem Mitarbeiter nur die Kosten dafür aufgeladen werden dürfen, was er tatsächlich konsumiert hat, also etwa für Speisen, Getränke, aber auch die anteilige Bezahlung von Musikdarbietungen. „Mietkosten für die Veranstaltungsräume gehören nicht dazu“, sagt Leuner. Außerdem müssen die Kosten auf alle Teilnehmer umgelegt werden, und Beträge für die anwesenden Familienangehörigen gehen nicht auf die Kappe des Mitarbeiters.

Verrechnet sich der Arbeitgeber bei den steuerfreien Grenzen, übernimmt er üblicherweise kulant die Steuernachzahlung. Und ab einer dritten Party im Jahr ist es eh vorbei mit der Steuerfreiheit. Dann sind die auf den Mitarbeiter umgelegten Kosten pauschal mit 25 Prozent steuerpflichtig.

VERSICHERUNG UND GESUNDHEIT**Fit und reich in Rente**

Von vielen Arbeitgebern angeboten wird die Hilfestellung für die private Altersvorsorge der Mitarbeiter. Für Einzahlungen in die sogenannte Direktversicherung wer-

den beispielsweise bis zu einem Betrag von 1752 Euro jährlich nur 20 Prozent Lohnsteuer fällig. Großunternehmen wie Bayer bieten aber zusätzlich Modelle, in die Mitarbeiter etwa auch Urlaubsgelder einzahlen können. Steuervorteile und Zuschüsse vom Unternehmen machen das attraktiv.

Viele Arbeitgeber wollen inzwischen auch die Fitness ihrer Angestellten unterstützen. Laut einer Umfrage von Mercer planen 60 Prozent der Unternehmen in Deutschland zusätzliche Investitionen in ihr betriebliches Gesundheitsmanagement. Alles das, was beim Gesundbleiben hilft, wie Bewegungsprogramme, Ernährungs- und Stressberatung, ist steuerfrei bis zu 500 Euro pro Jahr und Mitarbeiter. Falls Sportvereine oder Fitnesscenter Kurse anbieten, die den fachlichen Anforderungen von Krankenkassen entsprechen, kann der Arbeitgeber sie ebenfalls steuerfrei ersetzen. „Beliebt ist das Thema in den Unternehmen allerdings nicht, denn es ist bürokratisch recht aufwendig, wenn jeder Mitarbeiter andere Kurse besuchen will“, verrät Mercer-Berater Misterek. Stehen eine Kur oder Urlaub an, kann sich der Chef daran beteiligen. Pro Jahr darf er

Erholungsbeihilfen von 156 Euro für den Arbeitnehmer, 104 Euro für dessen Ehegatten und 52 Euro für jedes Kind pauschal mit 25 Prozent versteuern. Beabsichtigt er, dass sein Mitarbeiter (Steuerklasse IV, ein Kind, Bruttomonatsgehalt 2000 Euro) einmalig für den Urlaub 200 Euro netto mehr auf dem Konto hat, hat er zwei Möglichkeiten: Erhöht er das Bruttogehalt auf 2365 Euro hätte er dadurch 435 Euro mehr Personalkosten. Bei der Variante einer pauschalvergüteten Erholungsbeihilfe müsste er nur 253 Euro mehr zahlen, damit der Arbeitnehmer von 200 Euro netto profitiert.

„Generell liegen Vergütungsmodelle im Trend, mit denen Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit flexibler gestalten können“, sagt Misterek. Die Mitarbeiter sparen etwa Zeit an, die in Entgelt umgemünzt wird und dann bei einer späteren Freistellung als Lohn zur Verfügung steht. Arbeitnehmer können auch Teile ihres Einkommens steuer- und sozialabgabenfrei in sogenannte Lebensarbeitszeitkonten einbringen. Diesen Weg geht etwa die SMS Group, ein Anlagenbauer aus dem Siegerland mit weltweit 13 588 Mitarbeitern. „Durch Le-

bensarbeitszeitkonten macht sich ein Unternehmen für Fachkräfte attraktiver und bindet Spezialisten ans Unternehmen“, sagt Misterek. Im Job stark belastete Mitarbeiter könnten so die Chance bekommen, früher in den Ruhestand zu gehen.

GOLFEN UND CHAUFFEUR

Nicht berufsbedingt

Für „Senior“-Mitarbeiter gibt es allerdings auch Extras, die der Fiskus nicht durchwinkt. Die Beiträge zu seinem Golfclub muss der Geschäftsführer einer Steuerberatungskanzlei als Arbeitslohn versteuern, hat der BFH entschieden (VI R 31/10). Die Ausrede, der Golfclub sei für seinen beruflichen Erfolg wichtig, zählte für die Richter nicht. Auch der Chauffeur geht nicht umsonst durch (BFH, VI R 44/11). Wird einem Mitarbeiter ein Fahrer zur Verfügung gestellt, der ihn zwischen Wohnung und Arbeitsstätte kutschert, muss der Arbeitnehmer die anteiligen Personalkosten für den Fahrer oder den ortsüblichen Preis für den Dienst ebenfalls als geldwerten Vorteil über den Arbeitslohn versteuern. ■