

Steuerfreies Lohnplus – was der Fiskus erlaubt

Arbeitslohn ist grundsätzlich lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Arbeitgeber haben jedoch verschiedene Möglichkeiten, Arbeitnehmern unter bestimmten Voraussetzungen steuer- und sozialversicherungsfreie Zuwendungen zukommen zu lassen. Diese sind oft eine sinnvolle Alternative zur Lohnerhöhung, wenn nach Abzug der gesetzlichen Steuern und Abgaben wenig vom Plus übrig bleibt. Prinzipiell gilt dies auch für Minijobber, die auf diesem Wege möglicherweise eine Verbesserung ihres 450-Euro-Einkommens erzielen können.

Was ist Arbeitslohn und was steuerfreie Zuwendung?

Über die Definition von Arbeitslohn geben u. a. die Lohnsteuer-Richtlinien 2015 Auskunft. Demnach ist Arbeitslohn die Gegenleistung für das Zurverfügungstellen der individuellen Arbeitskraft. Folglich gehören dazu auch Lohnzuschläge für Mehrarbeit und Erschwerniszuschläge, Entschädigungen für nicht gewährten Urlaub oder Einarbeitungszuschüsse sowie Trinkgelder, Bedienungszuschläge und ähnliche Aufwendungen, auf die der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat. Kein Arbeitslohn sind gemäß gleicher Richtlinien beispielsweise der Wert unentgeltlich zur beruflichen Nutzung überlassener Arbeitsmittel oder Kosten für Maßnahmen des Arbeitsschutzes (wie spezielle Schutzbrillen). Auch übliche Sachleistungen des Arbeitgebers im Rahmen von Jubiläen oder Firmenfeiern sind unter bestimmten Voraussetzungen nicht als Arbeitslohn anzusehen und damit abgabefrei. Dabei dürfen die Aufwendungen des Arbeitgebers für maximal 2 Veranstaltungen im Jahr jeweils nicht mehr als 110 Euro inklusive Umsatzsteuer für den Arbeitnehmer und gegebenenfalls dessen Begleitperson betragen. Bei dem 110-Euro-Wert handelt es sich um einen Freibetrag, bei dem nur der darüber hinausgehende Anteil dem steuerpflichtigen Arbeitslohn zuzurechnen ist.

Spektrum steuerfreier Zuwendungen

Neben den bereits genannten Zuwendungen gibt es zahlreiche weitere Möglichkeiten, dem Arbeitnehmer steuerfreie Leistungen zukommen zu lassen, die ihn im täglichen Leben finanziell entlasten. Dazu gehört zum Beispiel Arbeitskleidung, die aber nicht privat genutzt werden darf. Auch Belegschaftsrabatte, Essens- und Tankgutscheine sind unter bestimmten Voraussetzungen steuerbegünstigt. Um einen steuerfreien Sachbezug handelt es sich auch dann, wenn der Arbeitnehmer die betrieblichen Computer, Telefone, Handys, Smartphones und Tablets uneingeschränkt privat nutzen darf. Eine spätere Überlassung der Geräte kann jedoch zur Steuerpflicht führen, die der Arbeitgeber allerdings pauschal abgelten kann. Zu den steuerbegünstigten Zusatzleistungen gehören auch die Förderung von Gesundheitsvorsorge oder Suchtprophylaxe, gegebenenfalls auch Beihilfen im Krankheits- oder Unglücksfall. Generell muss ein vorwiegend betriebliches Interesse zu erkennen sein, wie beispielsweise bei der Übernahme von Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen.

Aktuelle Neuerungen

Seit Beginn des Jahres 2015 kann der Arbeitgeber ganz bestimmte Betreuungsleistungen, die kurzfristig aus zwingenden beruflich veranlassten Gründen entstehen, bis zu einem Betrag von 600 Euro im Kalenderjahr steuerfrei ersetzen. Voraussetzung ist, dass es sich um eine zusätzliche, außergewöhnliche Betreuung handelt, die zum Beispiel durch beruflich bedingte Abwesenheit zu unüblichen Dienstzeiten oder bei Krankheit eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen notwendig wird. Grundsätzlich steuerfrei sind außerdem Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung, einschließlich Unterkunft, Verpflegung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern des Arbeitnehmers in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen.

Freigrenze für Sachleistungen erhöht

Sachleistungen des Arbeitgebers, die sich im üblichen Rahmen bewegen und zu keiner nennenswerten Bereicherung der Arbeitnehmer führen, gehören als bloße Aufmerksamkeiten nicht zum Arbeitslohn. Für Zuwendungen dieser Art wurde per 1. Januar 2015 die Freigrenze von bisher 40 Euro auf 60 Euro erhöht. Darunter fallen beispielsweise Blumen und Genussmittel, ein Buch oder Tonträger. Aber Achtung: Bei der 60-Euro-Grenze handelt es sich um eine Freigrenze nicht um einen Freibetrag mit der Konsequenz, dass der gesamte Wert als steuerpflichtiger Arbeitslohn gilt, wenn der Grenzwert auch nur geringfügig überschritten wird. Vorsicht ist ebenfalls geboten bei reinen Geldzuwendungen, denn hier können bereits geringe Beträge als Arbeitslohn eingestuft werden. Grundsätzlich wichtig für die Anerkennung als steuerfreie Zuwendung ist, dass die jeweiligen Leistungen des Arbeitgebers sowohl zusätzlich zum bisher gezahlten Arbeitslohn als auch freiwillig erfolgen. Eine vertragsmäßige Vereinbarung ist schädlich für die Steuerbefreiung.

Fazit

Das Spektrum steuerfreier Zuwendungen kann hier nur ansatzweise skizziert werden. Wichtig ist zudem, das Sozialversicherungsrecht im Blick zu behalten. Dort müssen die steuerfreien Zuwendungen zusätzlich gewährt werden. Die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten sollten von einem Steuerprofi geprüft werden, um ein Optimum für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sicherzustellen. Solche Experten sind zu finden im Steuerberater-Suchdienst der Steuerberaterkammer Brandenburg unter www.stbk-brandenburg.de .