

# Steuer- und sozialversicherungsfreie Zuwendungen an Arbeitnehmer

Was tun, wenn gute Mitarbeiter nach einem höheren Gehalt fragen? Jede Gehaltserhöhung bedeutet unweigerlich, dass die sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Abzüge steigen, unter dem Strich beim Arbeitnehmer daher nicht viel von der Lohnerhöhung ankommt. Wie die Motivation guter Mitarbeiter trotzdem gelingen kann, erklärt Steuerberater Lutz Heinen, Niederlassung Kleve der PARTA Buchstelle für Landwirtschaft und Gartenbau GmbH.

Nicht alle Leistungen des Arbeitgebers führen zu einer höheren Lohnsteuer und zu höheren Beiträgen für die Sozialkassen. Durch die eine oder andere gesetzliche Regelung gibt der Gesetzgeber Arbeitgebern die Möglichkeit, Mitarbeitern auch steuerfreie und sozialversicherungsfreie Leistungen zukommen zu lassen. Im Folgenden werden einige der gängigen steuer- und sozialversicherungsbegünstigten Leistungen vorgestellt.

## 1. Überlassung von Handy oder Tablet

Viele Mitarbeiter bekommen von ihren Arbeitgebern ein dienstliches Handy oder ein Tablet zur Verfügung gestellt. Dieses darf in aller Regel auch privat genutzt werden. Eine solche private Nutzungsmöglichkeit wird weder steuer- noch sozialversicherungsrechtlich erfasst. Das betrifft nicht nur die private Nutzung der Geräte im Betrieb, sondern auch die private Nutzung zu Hause. Dabei wird der Arbeitnehmer nicht Eigentümer des Gerätes, sondern bekommt das Handy oder Tablet nur zur Nutzung überlassen. An der Nutzungsmöglichkeit für ihn ändert das jedoch nichts. Im Gegenteil, wenn der Arbeitgeber das Handy oder Tablet anschafft,



Lutz Heinen

kann er die Anschaffungskosten noch als betrieblichen Aufwand steuerlich geltend machen.

## 2. Freibetrag Mitarbeitererrabatte

Vielfach gewähren Arbeitgeber ihren Mitarbeitern auch Mitarbeitererrabatte, das heißt verbilligte oder unentgeltliche Sachbezüge. Das trifft etwa den Fall, dass ein Mitarbeiter bei seinem direktvermarktenden Arbeitgeber vergrößert einkaufen kann.

Hierfür sieht der Gesetzgeber einen Freibetrag in Höhe von 1 080 € pro Jahr vor. Dies bedeutet, dass lediglich Beträge, die höher sind, für den Mitarbeiter zu versteuern sind.

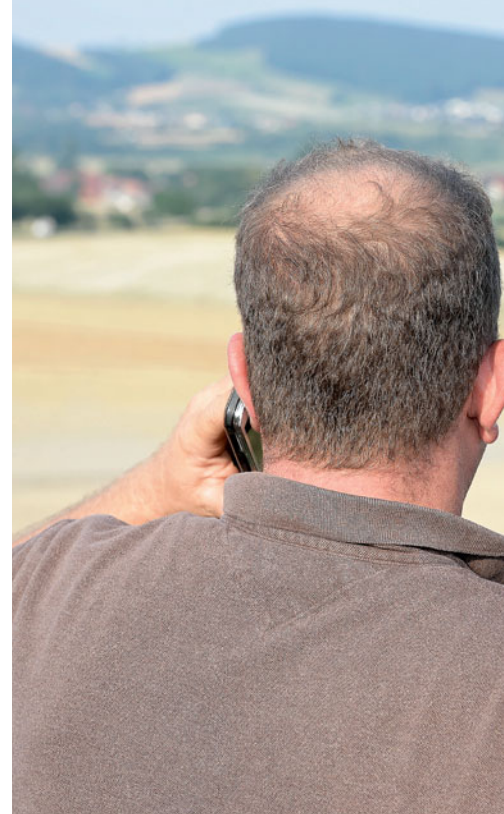
## 3. Freigrenze bei Geschenken

Weit verbreitet sind auch Geschenke an Mitarbeiter. Diese sind allerdings nur dann steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn sie jeweils 60 € inklusive Umsatzsteuer nicht überschreiten. Das gilt nur dann, wenn dem ein persönlicher Anlass des Mitarbeiters zugrunde liegt, wie zum Beispiel ein Geburtstag, eine bestandene Prüfung oder auch zur Hochzeit.

Überschreitet der Wert des Geschenks die Höchstgrenze, wird der Betrag insgesamt steuer- und sozialversicherungspflichtig. Anders als bei den Rabatten wird kein Freibetrag abgezogen. Ein Geschenk kann dann aber trotzdem noch attraktiv sein, weil eine Lohnsteuerpauschalierung mit 30 % zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer möglich ist.

## 4. Sachzuwendungen

Liegt dagegen kein besonderer Anlass vor, dürfen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern natürlich trotzdem etwas schenken, dies darf wertmäßig aber 44 € monatlich nicht überschreiten.



Zwar scheidet eine Barauszahlung aus, jedoch dürfen diese 44 € zweckgebunden genutzt werden, zum Beispiel gemäß einer ausdrücklichen, am besten schriftlichen Vereinbarung zum Tanken. Mit einer solchen Vereinbarung kann der Sachbezug auch mit dem Gehalt überwiesen werden.

Kommt es zu einem Überschreiten dieser 44 €-Grenze, ist der gesamte Betrag ebenfalls pauschal mit 30 % zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer zu versteuern. Liegt in einem Monat zudem noch ein besonderer Anlass für ein Gelegenheitsgeschenk vor, darf der Mitarbeiter somit immerhin bis zu 104 € steuer- und beitragsfrei erhalten. Beide Freigrenzen dürfen zusammengerechnet werden.

Wichtig für eine spätere sozialversicherungs- oder steuerrechtliche Prüfung ist aber auf jeden Fall, dass der Mitarbeiter das Sachgeschenk auch tatsächlich nutzt, also anhand einer Quittung nachweist, dass er getankt hat. Entsprechende Quittungen sollte der Arbeitgeber dringend aufbewahren, um im Falle einer Prüfung gewappnet zu sein. Gleichzeitig werden die Aufwendungen auch als Betriebsausgaben anerkannt.

## 5. Arbeitgeber-Darlehen

Zum Sachbezug kann auch ein vergünstigter Zinssatz für ein Arbeitgeber-Darlehen gehören. Dieses sollte grundsätzlich fremdüblich und schriftlich vereinbart werden. Wird dem Mitarbeiter aber ein besonderer vergünstigter Zinssatz gewährt, fällt dies unter die monatliche 44 €-Freigrenze für Sachbezüge. Da



**Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern ein dienstliches Handy zur Verfügung stellen. Dieses darf in aller Regel auch privat genutzt werden.**

Foto: Landpixel

dieser Betrag nur einmal ausgeschöpft werden darf, dürfen neben dem vergünstigten Darlehen dann keine weiteren Sachbezüge vorliegen. Anderenfalls besteht eine Steuer- und Sozialversicherungspflicht. Dies gilt auch, wenn Teile des Darlehens endgültig erlassen werden.

## 6. Arbeitskleidung

Die Bereitstellung typischer Berufskleidung darf lohn- und sozialversicherungsfrei erfolgen. Als typische Arbeitskleidung werden allerdings nur Kleidungsstücke angesehen, die zum Beispiel als Schutzkleidung dienen, wie Helme im Forstbetrieb. Handelsübliche Straßenschuhe und Alltagskleidung sind dagegen keine typische Arbeitskleidung. Da eine Abgrenzung immer wieder Probleme bereitet, gilt als besonderes Abgrenzungskriterium, ob das Kleidungsstück auch in der Freizeit angezogen wird. Ist dies der Fall, scheidet eine Begünstigung aus.

## 7. Dienstwohnung, Unterkunft

Stellt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ein möbliertes Zimmer zur Verfügung, ist dessen Wert anhand des amtlichen Sachbezugswerts zu berücksichtigen. Für einen Volljährigen und Alleinstehenden wird nach der Sachbezugsentgeltverordnung 2017 ein monatlicher Betrag von 223 € angerechnet.

Bekommt der Arbeitnehmer eine Wohnung verbilligt überlassen, ist auf die Differenz zur ortsüblichen Miete Lohnsteuer und Sozialabgaben zu erheben. In diesen Fällen wird eine Berechnung schon komplexer, weil die Werte aus dem örtlichen Mietspiegel als Vergleichswerte herangezogen werden müssen.

## 8. Erhöhter Arbeitslohn für Extraschichten

Nicht unter die Steuer- und Sozialversicherungspflicht fällt ein erhöhter Arbeitslohn für Extraschichten. Dies gilt jedoch nicht einfach so für bestimmte Tätigkeiten zu bestimmten Zeiten. Zuschläge für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind aber steuer- und sozialversicherungsfrei.

Wichtig ist, dass ein konkreter Nachweis anhand von Stundenzetteln oder Schichtplänen etc. erbracht werden muss. Eine Zahlung von Zuschlägen, ohne dass zum Beispiel Extraschichten erbracht wurden, ist jedenfalls steuerpflichtig. Wie hoch ein steuerfreier Lohnzuschlag gewährt werden kann, hängt von den jeweiligen Arbeitszeiten und den Tagen ab, an denen gearbeitet wurde, zum Beispiel an welchen Sonntagen und Feiertagen.

Festgehalten werden muss, dass Lohnzuschläge sich für diejenigen Arbeitnehmer eher lohnen, die weniger verdienen. Denn die steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschläge orientieren sich auch am Grundeinkommen.

**Beispiel:** Landwirt L beschäftigt A, eine Fachkraft für Agrarservice. Hierfür zahlt er einen Brutto-Stundenlohn von 20 €. Wenn A nun sonntags arbeitet, darf L seinen Grundlohn etwa um 50 % für diesen Zeitraum erhöhen.

### ► Fazit

Kommt der Arbeitnehmer zu seinem Boss und sagt: „Ich brauch’ mehr Geld“, gibt es einige Gestaltungsmöglichkeiten. Einmal kann natürlich der Arbeitslohn erhöht werden. Dies löst grundsätzlich höhere Steuer- und Sozialabgaben aus und steigert die Lohn- und Gehaltskosten im Betrieb. Andererseits gibt es auch Möglichkeiten, den Lohn zu optimieren, ohne dass auf Arbeitgeberseite automatisch viel höhere Kosten entstehen. Planen Sie dies, sollten Sie sich rechtzeitig mit Ihrem Steuerbera-

ter der PARTA Buchstelle zusammensetzen, um alle Möglichkeiten und Auswirkungen konkret zu besprechen.

*Steuerberater Lutz Heinen  
PARTA Buchstelle für Landwirtschaft und  
Gartenbau GmbH, Niederlassung Kleve*

## BHV1: RLV erleichtert über Abschluss der Sanierung

Nachdem die EU-Kommission die rheinischen Regierungsbezirke Köln und Düsseldorf als frei von der infektiösen bovinen Rhinotracheitis (BHV1) anerkannt hat, sind in der vergangenen Woche die bis dahin geltenden Handelsbeschränkungen bei Vermarktung von Rindern aus dem Rheinland in andere BHV1-freie Gebiete in Deutschland weggefallen. Im Juli vergangenen Jahres hatte Brüssel zunächst nur die drei nördlichen Regierungsbezirke in NRW sowie das benachbarte Rheinland-Pfalz als BHV1-freie Regionen anerkannt. Damit waren äußerst restriktive Verbringungsbeschränkungen für Zucht- und Nutztier aus dem Rheinland in Kraft getreten. Angesichts der überregionalen Vermarktungswege und der angespannten wirtschaftlichen Situation hatte der Rheinische Landwirtschafts-Verband (RLV) Tierhalter, Veterinärverwaltung und Zuchtorganisationen aufgerufen, alle Anstrengungen zu unternehmen, damit die BHV1-Sanierung auch im Rheinland abgeschlossen werden kann. Zunächst hatte sich der EU-Ausschuss für Tiergesundheit erst im Mai mit den Anträgen aus NRW befassen wollen. Sowohl das Düsseldorfer Landwirtschaftsministerium als auch der RLV sowie verschiedene Europaabgeordnete hatten sich daraufhin dafür eingesetzt, dass die Anträge in Brüssel früher auf die Tagesordnung kommen. Nach der nun erfolgten Veröffentlichung der Kommissionsentscheidung zeigt sich der RLV daher erleichtert über den Abschluss der Sanierung, mit der nunmehr ganz Deutschland als BHV1-frei gilt.



Nach Angaben des Düsseldorfer Landwirtschaftsministeriums entfallen mit der Anerkennung der BHV1-Freiheit kostspielige Auflagen für die Vermarktung von Rindern innerhalb Deutschlands auch für das Rheinland. Zudem entstünden Marktvorteile beim Verkauf von BHV1-freien Tieren in andere Mitgliedstaaten und Drittländer. Um diesen erreichten Status zu bewahren, müssten die grundlegenden Biosicherheitsmaßnahmen beachtet werden, betont das Ministerium. Insbesondere beim Zukauf von Tieren aus EU-Mitgliedstaaten und aus Drittländern sei auf die BHV1-freie Herkunft zu achten. Nach Angaben des Ministeriums sind zum Beispiel Frankreich, Luxemburg und Belgien noch nicht BHV1-frei. Das Ministerium empfiehlt den Landwirten in NRW daher, nur Rinder mit BHV1-Bescheinigung einzustallen. Die Gesundheit der Rinder müsse auch weiterhin im Fokus der Tierhalter stehen und daher sollten die Regeluntersuchungen zur Bestätigung der BHV1-Freiheit wie bisher durchgeführt werden. Auskünfte über die Bedingungen, unter denen Rinder in hiesige Bestände verbracht werden dürfen, erteilen die örtlichen Veterinärstellen.

el