



## Kleine und große Extras zum Gehalt

In den vergangenen Ausgaben haben wir die Grundlagen zu Mini- und Midijob sowie die Möglichkeiten der Gleitzone bei der Beschäftigung von Familienangehörigen besprochen. In diesem Artikel geht es um die Optimierung der Nettolöhne. Da auch dieser Themenbereich wieder sehr komplex ist, können wir ihn nur auszugsweise wiedergeben.

*Robert Sebastian Koch*



*Robert Sebastian Koch*

Sollen die Nettolöhne optimiert werden, muss zunächst zwischen zwei verschiedenen Leistungsarten unterschieden werden. Solche mit Zusätzlichkeitserfordernis und solche ohne Zusätzlichkeitserfordernis.

Die Zusätzlichkeit bezieht sich auf den Arbeitslohn. Manche Gehaltsbestandteile müssen, wenn Sie gewollt sind, zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn bezahlt werden (vgl. Zusätzlichkeitsprinzip § 1 (1) Nr. 1 SvEV), bei anderen ist zum Beispiel auch eine Gehaltsumwandlung möglich.

### /// Gehaltsbestandteile mit Zusätzlichkeitserfordernis

Die Zusätzlichkeitserfordernis ist insbesondere steuerrechtlich von Bedeutung. So hat der BFH mit Urteilen vom 19.09.2012 (VI R 54/11 und VI R 55/11) entschieden, dass bestimmte lohnsteuerliche Begünstigungsnormen nur bei freiwilligen Arbeitgeberleistungen zutreffen. Diese Zusätzlichkeit wird auch dann erfüllt, wenn der Arbeitnehmer laut Arbeitsvertrag einen Anspruch auf die zweckbestimmte Leistung hat.

Beispiel: Anstelle einer anstehenden Gehaltserhöhung erhält der Mitarbeiter einen Kindergartenzuschuss. Das sollte natürlich in einem Nachtrag zum Arbeitsvertrag festgehalten werden. Ein Nachteil dieser Regelung ist allerdings, dass bei Wegfall der Kindergartenpflicht auch das zusätzliche Entgelt wieder wegfällt. Sog. Rückfallklauseln, die besagen, dass der Kindergartenbeitrag dann wieder dem Bruttogehalt zugeschlagen wird, sind unzulässig und führen zur Steuer- und Sozialversicherungspflicht.

Zusätzliche, begünstigte Arbeitgeberleistungen sind beispielsweise:

- **Der Kindergartenzuschuss** ist in § 3 Nr. 33 EStG geregelt und kann Eltern mit nicht schulpflichtigen Kindern steuer- und sozialversicherungsfrei ausbezahlt werden. Begünstigt sind Beiträge zur Betreuung in einer Kindertagesstätte oder bei einer Tagesmutter.

Der Arbeitnehmer muss die Nachweise über die Beitragszahlungen im Original seinem Arbeitgeber vorlegen. Die Nachweise sind dem jeweiligen Lohnkonto beizufügen.

Der Kindergartenzuschuss darf nur bei tatsächlicher Fremdbetreuung steuer- und sozialversicherungsfrei ausbezahlt werden. Sind die Kinder zu Hause, geht es nicht.

Wird das Kind eingeschult, entfällt logischerweise der Zuschuss wieder. Beachten Sie hierbei auch etwaig beitragsfreie Kindergartenjahre!

- **Datenverarbeitungsgeräte** können dem Arbeitnehmer i.d.R. auch zur privaten Nutzung steuer- und sozialversicherungsfrei überlassen werden (§ 3 Nr. 45 EStG, § 40 (2) S. 1 Nr. 5 EStG). Welche Geräte zählen dazu? Hier können Notebooks, Tablets etc. samt Zubehör wie LTE-Karten, Ladegeräte, Taschen usw. genannt werden. Supportkosten zur Installation oder Reparatur sind ebenfalls begünstigt. Keine Begünstigung erfahren zum Beispiel E-Book-Reader, Digitalkameras oder Spielekonsolen. Werden die Geräte schenkweise überlassen, führt der Arbeitgeber 25% Pauschalsteuer



ab. In der Sozialversicherung verbleibt es bei der Freiheit.

- **Fahrtkostenzuschüsse** im Sinne von § 40 (2) S. 2 EStG können bis zur Höhe der einkommensteuerlichen Entfernungspauschale in Höhe von 0,30 € je Entfernungskilometer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte gezahlt werden. Der Arbeitgeber führt 15 % Pauschalsteuer ab.
- **Betriebliche Gesundheitsförderung** hat in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Rechtsgrundlage bilden hier die §§ 3 Nr. 34 EStG und 20, 20a SGB V. Jedes Jahr kann je Arbeitnehmer ein Freibetrag in Höhe von EUR 500,00 in Anspruch genommen werden. Unter Einhaltung der Vorschriften fallen weder Steuern noch Sozialversicherungsbeiträge an. Der GKV-Spitzenverband schreibt auf seiner Homepage auszugsweise folgende Handlungsfelder zur Primärprävention:
  - **Bewegungsgewohnheiten:** Reduzierung von Bewegungsmangel durch gesundheitssportliche Aktivität, Vorbeugung und Reduzierung spezieller gesundheitlicher Risiken durch geeignete Bewegungsprogramme
  - **Ernährung:** Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung, Vermeidung und Reduktion von Übergewicht
  - **Stressmanagement:** Förderung von Stressbewältigungskompetenzen, Förderung von Entspannung (z. B. durch Autogenes Training oder Hatha Yoga)
  - **Suchtmittelkonsum:** Förderung des Nichtrauchens, Gesundheitsgerechter Umgang mit Alkohol

Beachten Sie, dass die Anbieter der Programme bestimmte Anforderungen erfüllen müssen. Sie können die Trainings auch im Betrieb durchführen! Die gesetzlichen Krankenkassen beraten sie bei Fragen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und unterstützen auch bei der Wahl des Anbieters.

Bitte denken Sie daran, dass die Übernahme von Beiträgen für Sportvereine und Fitnessstudios nicht gefördert wird!

### /// Gehaltsbestandteile ohne Zusätzlichkeitserfordernis

Wesentlich unkomplizierter als die Gehaltsextras, die wir im vorigen Abschnitt behandelt haben sind die nachfolgenden Gimmicks. Hier können die Mitarbeiter mit ihrem Arbeitgeber beispielsweise vereinbaren, dass sie auf einen Teil ihres künftigen Gehalts verzichten und dafür z. B. leihweise ein Smartphone erhalten.

Eine der interessantesten Möglichkeiten, den Mitarbeitern etwas Gutes zu tun ist sicherlich die **44 €-Freigrenze** (§ 8 (2) S. 11 EStG). Es ist eine sogenannte Bagatellgrenze, die alle Sachbezüge im Monat berücksichtigt und bis zum Erreichen des Wertes steuerfrei stellt. Wird der Wert überschritten, ist der gesamte Sachbezug steuer- und sozialversicherungspflichtig!

Sie können die Freigrenze anwenden bei Sachgeschenken aller Art (hier bieten sich insbesondere **Warengutscheine** an). Beachten Sie, dass der Gutschein über einen in Euro lautenden Höchstbetrag lautet, der für einen Warenbezug bestimmt ist. Die Begünstigung greift nicht, sobald der Mitarbeiter anstelle von Sachleistungen auch Barlohn verlangen kann. Achtung, das gilt auch, wenn der Mitarbeiter den Gutschein zwar für Waren einlöst, einen etwaigen Differenzbetrag aber noch ausbezahlt bekommen kann! Die Freigrenze gilt aber auch für Zinsersparnisse bei einem Arbeitgeberdarlehen, bei Jobtickets (sofern der Wert 44 € monatlich nicht übersteigt), Rabatte durch Dritte, Belohnungssessen, Überlassung von Telefonkaten etc.

§ 3 Nr. 45 EStG erlaubt es ihnen, Ihren Mitarbeitern Smartphones, Notebooks etc. auch nur zur **privaten Nutzung** zu überlassen. Beachten Sie aber, dass die Geräte nicht im Eigentum der Mitarbeiter sondern im Eigentum der Praxis stehen. Außerdem muss es sich um Geräte handeln, die üblicherweise auch in der Praxis verwendet werden.

Sie haben Notdienst oder Bereitschaft abends und am Wochenende? Zahlen Sie Ihren Angestellten **steuerfreie Zuschläge** für Nacharbeit (25% des Grundlohns), Sonntagsarbeit (50% des Grundlohns), Feiertagsarbeit (125% des Grundlohns). Heiligabend ab 14:00 Uhr sowie am 25. und 26. Dezember und am 01. Mai dürfen Sie sogar 150% des Grundlohns steuerfrei auszahlen. Bitte beachten Sie die tageweise Betrachtung des Grundlohns.

Es gibt noch viele weitere Möglichkeiten, Ihren Mitarbeitern etwas Gutes zu tun, wie zum Beispiel Übernahme von Reinigungskosten für Arbeitskleidung, Firmenwagen, Rabattpflichtbeträge, Betriebsveranstaltungen, Betriebliche Altersversorgung und viele mehr. Super ist, dass sie steuerfreie Gehaltsextras auch Ihren Minijobbern anbieten dürfen, selbst, wenn diese schon die 450 Eurogrenze überschritten haben! Denn steuerfreie Extras erhöhen das Minijobgehalt grundsätzlich nicht!

Beachten Sie aber immer, dass Sie genau dokumentieren, was Sie steuerfrei auszahlen. Ein etwaiger Außenprüfer wird nur anerkennen, was er nachvollziehen kann!

#### AUTOR

Dipl.-Kfm. (FH), Dipl.-Wirt.-Jur. (FH)  
Robert Sebastian Koch, Steuerberater

#### KONTAKT

Janetta & Koch Steuerberater  
Partnerschaft mbB  
Lustheide 85  
51427 Bergisch Gladbach  
Telefon: 02204/987 11 92  
Telefax: 02204/987 11 91  
E-Mail: kontakt@janetta-koch.de  
Internet: www.janetta-koch.de

