

Entgeltextra-ABC 2016: Wie Unternehmen und Mitarbeiter gleichsam profitieren

Entgelterhöhungen gibt das Budget eines Unternehmens nicht immer her – zudem bleibt den Beschäftigten nach Abzug von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen nicht viel davon übrig. Etwas Anerkennung ist aber für die Motivation der Mitarbeiter enorm wichtig. Die Lösung des Problems sind Entgeltextras, die lohnsteuer- sowie beitragsfrei bleiben. Sie kosten Ihr Unternehmen nicht viel und der Beschäftigte erhält sie brutto gleich netto. Auch 2016 gibt es dabei wieder zahlreiche Möglichkeiten.

Für sämtliche Leistungen, die Mitarbeiter Ihres Unternehmens erhalten, müssen Sie die Lohnsteuer- sowie die Beitragspflicht korrekt beurteilen. Dabei können Sie von folgendem Grundsatz ausgehen: Das Sozialversicherungsrecht folgt dem Steuerrecht. Ist eine Leistung steuerfrei, ist sie fast immer auch sozialversicherungsfrei.

Nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) sind alle einmaligen Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die

- zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt werden

- und lohnsteuerfrei sind,

nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen und damit beitragsfrei.

Einige lohnsteuerpflichtige Zugaben können Sie pauschal versteuern und damit ebenfalls Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung erreichen. Auch diese Leistungen stellen somit relativ günstige Entgeltverbesserungen dar.

Achtung

Häufig gilt die Steuerfreiheit nur, wenn eine Zuwendung an Mitarbeiter eine Freigrenze oder einen Freibetrag einhält. Diese beiden Begriffe dürfen Sie nicht verwechseln:

1. Freibetrag: Für die Steuerfreiheit darf die Zuwendung einen bestimmten Betrag nicht überschreiten. Nur der den Grenzwert übersteigende Teil des Betrags ist steuerpflichtig.

Beispiel: Der Rabattfreibetrag in Höhe von 1.080 € pro Jahr und Mitarbeiter. Waren, die Ihr Unternehmen vertreibt oder herstellt und vergünstigt oder kostenlos an Mitarbeiter abgibt, sind bis zu diesem Betrag lohnsteuerfrei und damit auch beitragsfrei in der Sozialversicherung. Hat die Zuwendung an den Mitarbeiter einen Wert von 1.081 €, ist 1 € davon steuerpflichtig.

2. Freigrenze: Für die Steuerfreiheit darf die Zuwendung einen bestimmten Betrag nicht überschreiten. Wird der Betrag auch nur um einen Cent überschritten, unterfällt die gesamte Zuwendung der Steuer- und damit auch der Beitragspflicht.

Beispiel: Sachbezüge, die Sie Ihren Mitarbeitern zukommen lassen, bleiben grundsätzlich dann steuerfrei, wenn ihr Wert pro Mitarbeiter und Monat 44 € nicht überschreitet. Erhält der Mitarbeiter die Sachbezüge zusätzlich zum geschuldeten Entgelt, bleiben sie auch beitragsfrei.

Keine Gefahr für Entgeltgrenzen

Sind die Extras sozialversicherungsfrei, zählen sie auch nicht zum Arbeitsentgelt. Das bedeutet, sie fallen nicht ins Gewicht, wenn es beispielsweise um die Überschreitung von Entgeltgrenzen (wie die 450 €-Grenze bei Minijobbern) oder die Überschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze geht.

Daneben existieren einige Zuwendungen an Mitarbeiter, die zwar steuer- und sozialversicherungspflichtig sind, die aber nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt zählen. Sie bleiben also ebenfalls immer dann außer Ansatz, wenn Sie überprüfen wollen, ob eine Entgeltgrenze überschritten wird.

Um bei der nächsten Betriebsprüfung keine böse Überraschung zu erleben, sollten Sie, insbesondere wenn es um Entgeltgrenzen geht, ganz genau prüfen, ob eine Zuwendung tatsächlich nicht zum Arbeitsentgelt zählt und welche Voraussetzungen dafür vorliegen müssen.

Übersicht: Die wichtigsten lohnsteuer- und beitragsfreien Entgeltbestandteile von A bis Z

Zuwendung	Lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig	Voraussetzung
Aufmerksamkeiten aus persönlichem Anlass	nein	Der Wert übersteigt pro Mitarbeiter 60 € nicht und es handelt sich um eine Sachleistung, die zu einem persönlichen Anlass verschenkt wird (Geburtstag, Firmenjubiläum, Hochzeit). Beispiele: Bücher, Theaterkarten
BahnCard für Dienstreisen/BahnCard für Dienstreisen inkl. privater Nutzung	nein	Voraussetzung: Die bei Dienstreisen eintretende Arbeitgeber-Ersparnis übersteigt den Anschaffungspreis der BahnCard.
Betriebliche Gesundheitsleistungen oder die Übernahme der Kosten hierfür	nein	Maßnahmen, mit denen berufsbedingten Gesundheitsbeeinträchtigungen der Mitarbeiter vorgebeugt oder entgegengewirkt werden soll. Sie übersteigen 500 € pro Jahr und Mitarbeiter nicht und werden zusätzlich zum Entgelt gezahlt. Beispiele: Massagen, Raucherentwöhnungskurse

Zuwendung	Lohnsteuer- und sozialversicherungs-pflichtig	Voraussetzung
Betriebsveranstaltungen	nein, bis maximal 110 €/Mitarbeiter und maximal 2 Veranstaltungen/Jahr	Voraussetzung: Nicht mehr als 2 Veranstaltungen pro Jahr, bis zum Betrag von 110 € (inkl. Umsatzsteuer) Zuwendung pro Mitarbeiter, nur Sachzuwendungen. Bei Überschreitung der 110-€-Grenze ist nur der übersteigende Betrag lohnsteuer- und beitragspflichtig. Beispiele: Essen, Getränke, Musik
	ja, sofern mehr als 110 €/Mitarbeiter Zuwendung und/oder mehr als 2 Veranstaltungen pro Jahr; aber Pauschalierungsmöglichkeit mit 25 %	offen für alle Mitarbeiter, nur Sachzuwendungen
Darlehen an Arbeitnehmer, Zinsvorteil	grundsätzlich ja; nein unter bestimmten Voraussetzungen	maximal 2.600 € oder Anwendung der 44-€-Freigrenze für Sachbezüge
Erholungsbeihilfen	Lohnsteuerpflicht, aber Pauschalierung mit 25 % möglich; keine Sozialversicherungspflicht bei Pauschalierung.	Die Erholungsbeihilfen übersteigen nicht 156 € pro Mitarbeiter, 104 € für den Ehegatten und 52 € pro Kind.
Essenzuschüsse	Lohnsteuerpflicht, aber Pauschalierung mit 25 % möglich; keine Sozialversicherungspflicht bei Pauschalierung.	Die Essenzuschüsse sind nicht als Entgeltbestandteile vereinbart.
Fahrtkostenzuschüsse	Lohnsteuerpflicht, aber Pauschalierung mit 15 % möglich; keine Sozialversicherungspflicht bei Pauschalierung.	zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt und nicht mehr, als der Mitarbeiter alternativ als Werbungskosten abziehen könnte
Feiertagszuschläge (ebenso wie Sonntags- und Nachtarbeitszuschläge)	nein	Voraussetzung für die Steuerfreiheit: Der Grundlohn (GL) darf 50 €/Stunde nicht übersteigen. Voraussetzung für die Sozialversicherungsfreiheit: Der GL darf 25 €/Stunde nicht übersteigen. Voraussetzung für Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit: Der Zuschlag für Feiertagsarbeit darf 125 % bzw. 150 % des GL, der für Nachtarbeit darf 25 % des GL und der für Sonntagsarbeit darf 50 % des GL nicht übersteigen.
Getränke, die Mitarbeiter bei der Arbeit kostenfrei erhalten	nein	Die Mitarbeiter erhalten Getränke nur in dem Umfang, wie sie während der Arbeitszeit konsumiert werden.
Gutscheine	nein	Voraussetzung: Ihr Wert beträgt nicht mehr als 44 € pro Mitarbeiter und Monat.
Kindergartenplatz im Betriebskindergarten oder Zuschuss zu den Kosten	nein	Eine finanzielle Zuwendung wird zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt, die Kinder sind noch nicht schulpflichtig.
PC, betrieblicher PC in der Wohnung des Mitarbeiters (auch zur Privatnutzung)	nein	Der PC bleibt im Eigentum des Arbeitgebers.
Datenverarbeitungsgeräte, z. B. PC, Smartphones, Tablet, Übergabe oder Zuschuss zum Kauf	Lohnsteuerpflicht, aber Pauschalierung mit 25 % möglich; keine Sozialversicherungspflicht bei Pauschalierung.	zusätzlich zum geschuldeten Arbeitsentgelt
Telefonnutzung, private Nutzung des betrieblichen Anschlusses; ebenso die private Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungsgeräten, z. B. Laptop, Handy, Fax, Autotelefon, Tablet usw. (Neuregelung des § 3 Nr. 45 EStG)	nein	—
Zuschuss zur privaten Internetnutzung	Lohnsteuerpflicht, aber Pauschalierung mit 25 % möglich; keine Sozialversicherungspflicht bei Pauschalierung.	zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt

Für eventuelle Rückfragen stehen wir Ihnen gerne jederzeit zur Verfügung.

Ihr **DM**-Team