

So motivieren Sie Ihre Mitarbeiter – steuerfrei!

Gute Mitarbeiter zu finden und zu halten ist schwer. Neben einer fairen Bezahlung können kleine Aufmerksamkeiten wie ein dienstliches Smartphone für ein gutes Arbeitsklima sorgen. Wenn Sie es geschickt anstellen, können Sie dabei auch noch Steuern sparen.

Über mehr Lohn freut sich jeder Mitarbeiter. Aber eine Gehaltserhöhung zieht fast immer eine höhere Lohnsteuer als auch höhere Beiträge für die Renten- oder Krankenversicherung nach sich – und zwar für Sie und für Ihre Mitarbeiter. Dabei gibt es auch steuerfreie Leistungen oder auch solche, für die der Fiskus nur eine Pauschale verlangt. Folgende Punkte sind dabei wichtig:

1. Zuschläge zum Arbeitslohn: Nach dem Gesetz steht Ihren Mitarbeitern für Extraschichten an den Wochenenden oder Feiertagen nicht automatisch ein höherer Lohn zu. Dennoch honorieren einige Betriebe den Einsatz mit einem Zuschlag. Dieser ist unter bestimmten Bedingungen lohnsteuer- und sozialabgabenfrei (siehe Übersicht).

Wann Steuern bzw. Abgaben fällig werden, hängt vom Stunden-Brutto-Grundlohn ab. Das ist der Lohn, der Ih-

rem Mitarbeiter für die reguläre Arbeit pro Stunde zusteht – ohne Extraschichten, aber u.a. inkl. steuerfreien Beiträgen für eine Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds. Hier gilt: Je höher das Grundeinkommen, desto geringer fallen die steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschläge aus:

- Bei einem Bruttostundenlohn bis zu 25 € sind die Zuschläge steuer- und sozialversicherungsfrei, solange Sie die Grenzen in der Übersicht nicht überschreiten.

- Im Bereich von über 25 € bis einschließlich 50 € (brutto) gilt: Wer die Grenzen aus der Übersicht einhält, ist von der Lohnsteuer befreit, nicht hingegen von Sozialabgaben. Die werden allerdings nur für den Teil fällig, der die Grenze von 25 € Brutto-Grundlohn überschreitet.

- Für den Teil des Lohnes, der 50 € (brutto) überschreitet, fallen dann Lohnsteuer und Sozialabgaben an.

- Beachten Sie aber: Sie müssen die Sonderschichten an Wochenenden oder an Feiertagen mit Datum und Uhrzeiten aufzeichnen. Also z.B. durch Stundenzettel, Stempelkarten oder Schichtpläne. Außerdem sind die Zuschläge nur für die tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit steuer- und sozialversicherungsfrei. Zahlen Sie Zuschläge, ohne dass Ihr Mitarbeiter in der begünstigten Zeit gearbeitet hat, sind diese steuerpflichtig.

2. Dienstwohnung: Wenn Sie Ihrem Mitarbeiter eine Wohnung bzw. Haus in der Nähe des Hofes anbieten, sollten Sie folgendes beachten:

- Sofern Sie Eigentümer der Immobilie sind und von Ihrem Angestellten eine niedrigere Miete als die ortsübliche verlangen, fallen auf die Differenz Lohnsteuer und Sozialabgaben an. Ziehen Sie zur Ermittlung der ortsüblichen Mieten Vergleichsmieten heran oder orientieren sich am örtlichen Mietspiegel.

- Wenn Sie hingegen die Dienstwohnung für Ihren Mitarbeiter erst anbieten und ihm diese dann günstiger anbieten und den Rest „aus eigener Tasche“ zahlen, müssen Sie ebenfalls Steuern oder Abgaben einplanen. Allerdings nur für die Differenz zwischen der Miete, die Sie zahlen und der Miete, die Sie von Ihrem Mitarbeiter erhalten.

- Wenn Sie Ihrem Mitarbeiter eine Unterkunft, also ein möbliertes Zimmer vermieten, ist der Wert mit dem „amtlichen Sachbezugswert“ anzusetzen. Diesen Wert müssen Sie in der sogenannten „Sachbezugsentgeltverordnung“ nachsehen. Der Wert ist zwar unabhängig von der Größe des Wohnraums, richtet sich aber nach dem Alter und der Anzahl der Personen, die dort wohnen. Für 2017 beträgt dieser für eine Unterkunft eines Volljährigen, der dort allein wohnt monatlich 223 €. Das gleiche gilt, wenn Sie Ihren Mitarbeiter bei sich im Haushalt aufnehmen und er somit keine eigene abgeschlossene Wohnung



Unter bestimmten Voraussetzungen können Sie Mitarbeitern zusätzlich zum Arbeitslohn Gutscheine oder Geschenke zukommen lassen – und zwar ohne, dass Lohnsteuer und Sozialabgaben anfallen.

Foto: Meinert

Steuerfreie Lohn-Zuschläge

Zuschläge, die für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit gezahlt werden, sind steuerfrei, wenn der Zuschlag den folgenden Anteil des Brutto-Grundlohns nicht übersteigt:

... nachts von 20 Uhr bis 6 Uhr	25 % des Grundlohns
... nachts von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde	40 % des Grundlohns
... Sonntags von 0 Uhr bis 24 Uhr. Als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit am Montag von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde	50 % des Grundlohns
... an gesetzlichen Feiertagen von 0 Uhr bis 24 Uhr (Als Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit des auf den Feiertag folgenden Tages von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde)	125 % des Grundlohns
... an Silvester von 14 Uhr bis 24 Uhr	125 % des Grundlohns
... an den Weihnachtsfeiertagen von 0 Uhr bis 24 Uhr	150 % des Grundlohns
... an Heiligabend von 14 Uhr bis 24 Uhr	150 % des Grundlohns
... für die Arbeit am 1. Mai von 0 Uhr bis 24 Uhr	150 % des Grundlohns

Anmerkung: Wenn an Sonn- und Feiertagen zusätzlich Nachtarbeit geleistet wird, kann neben dem Zuschlag für Sonn- und Feiertag auch ein Nachtzuschlag gezahlt werden.

Zahlen Sie Mitarbeitern z.B. Zuschläge bei Nachtarbeit, müssen Sie erst dann Lohnsteuer und Sozialabgaben zahlen, wenn Sie bestimmte Grenzen überschreiten.

hat. Dann handelt es sich um eine Unterkunft für die Sie allerdings nur 189,55 € ansetzen müssen, da Sie bei Aufnahme im Haushalt 15% vom Sachbezugswert abziehen dürfen.

3. Arbeitskleidung: Stellen Sie Ihrem Mitarbeiter „typische Berufskleidung“ zur Verfügung, müssen Sie keine Lohnsteuer oder Sozialversicherungspflicht fürchten. Als typische Arbeitskleidung gelten:

- Kleidungsstücke, die als Schutzkleidung dienen (beispielsweise Stiefel mit Stahlkappen oder Overalls für die Arbeit im Stall).

- Kleidung, auf der Ihr Firmenemblem zu sehen ist. Kleidungsstücke mit kleinen Logos, die von der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen werden, gelten hingegen nicht als typische Arbeitskleidung. Denn dann liegt die Wahrscheinlichkeit nahe, dass das Kleidungsstück auch in der Freizeit angezogen werden kann. Sie müssten den Wert also versteuern.

- Normale Straßenschuhe und typische Alltagskleidung wie ein einfaches T-Shirt, sind keine typische Arbeitskleidung.

4. Geschenke: Gelegenheitsgeschenke sind immer dann steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn deren Wert 60 € (inkl. Umsatzsteuer) nicht übersteigt. Das gilt aber nur für Aufmerksamkeiten zu besonderen „persönlichen Anlässen“ des Mitarbeiters. Dazu zählen zum Beispiel: Geburtstage, Hochzeiten, Einschulungen, Kommunionen oder Konfirmationen eines Kindes und Krankenbesuche. Geschenke zu regelmäßigen Anlässen wie Weihnachten zählen nicht dazu. Die 60 €-Grenze ist kein Jahresbetrag sondern gilt pro Anlass. Wenn der Wert des Geschenkes die 60 €-Grenze überschreitet, wird der volle Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig. Allerdings ist eine Lohnsteuerpauschalierung der Sachzuwendungen mit 30% zzgl. Soli und Kirchensteuer möglich.

Sie dürfen Ihrem Angestellten aber auch ohne Anlass etwas schenken – und

Unsere Experten

Lia Steffensen und Sina Böhrk, wetreu LBB Betriebs- und Steuerberatungsgesellschaft KG, Kiel

das sogar regelmäßig. Hier gilt eine monatliche Freigrenze von bis zu 44 €, bis zu deren Höhe keine Steuern und Abgaben anfallen. Allerdings dürfen Sie den Betrag nicht bar auszahlen. Der Fiskus akzeptiert nur Sachgeschenke oder Gutscheine. Es gilt aber eine Ausnahme: Sie dürfen die 44 € monatlich zusammen mit dem Lohn überweisen, dann benötigen Sie aber eine vertragliche Vereinbarung, die Ihren Mitarbeiter dazu verpflichtet, das Geld für etwas Bestimmtes auszugeben, z.B. fürs Tanken. Lassen Sie sich dann aber von Ihrem Mitarbeiter die Quittung geben und heften diese ab. So können Sie bei einer Prüfung nachweisen, dass es sich bei dem Geld tatsächlich um Sachzuwendungen handelt. Wenn Sie Gutscheine verschenken, sind diese daher nur von der Lohnsteuer und den Sozialabgaben befreit, wenn Ihr Mitarbeiter sie nicht in Geld umwandeln kann.

Sollten Sie die monatliche Freigrenze von 44 € überschreiten, können Sie den „Überschreibungsbetrag“ pauschal mit 30%, zuzüglich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer, versteuern. Sofern Sie für diesen Pauschalabzug entschieden haben, sind Sie aber das ganze

Wirtschaftsjahr an dieses Modell gebunden – und zwar für alle Mitarbeiter.

Die 60 €-Freigrenze für „Gelegenheitsgeschenke aus besonderem Anlass“ und die 44 €-Freigrenze für „Sachbezüge ohne besonderen Anlass“ dürfen Sie übrigens gleichzeitig anwenden. Sie können also in einem Monat Ihrem Mitarbeiter bis zu 104 € steuer- und beitragsfrei in Form eines Gelegenheitsgeschenkes aus besonderem Anlass, z.B. ein Geschenk für 60 €, sowie einen monatlichen Tankgutschein für 44 €, zukommen lassen. Die Kosten können Sie als Betriebsausgaben verbuchen.

5. Fortbildungskosten: Schicken Sie Ihre Mitarbeiter zu Lehrgängen, sind die Ausgaben nur von der Lohnsteuer bzw. den Abgaben befreit, wenn die Fortbildung im Interesse Ihres Betriebes ist (FG Münster, Az.: 13 K 3218/13 L). Sie können Ihren Mitarbeitern also z.B. einen Motorsägenkurs spendieren. Gleiches gilt für Führerschein-Prüfungen der Klassen T oder C, wenn er diese vorwiegend für Ihren Betrieb benötigt. Die Kosten für einen Autoführerschein erkennt der Fiskus aber nicht an.

6. Darlehen: Gewähren Sie Ihrem Mitarbeiter einen Kredit und haben Sie die Laufzeit, Verzinsung, Tilgung und Sicherstellungen vertraglich vereinbart, liegt kein Zufluss von Arbeitslohn vor. Es handelt sich um ein „echtes“ Darlehen. Legen Sie die Details nicht fest, stuft der Fiskus den Kredit hingegen als Arbeitslohn ein, der steuer- und sozialversicherungspflichtig ist.

Haben Sie zwar alle Konditionen festgelegt, verzichten aber auf die Rückzahlung, handelt es sich ebenfalls um eine Steigerung des Arbeitslohns, der steuer- und sozialversicherungspflichtig ist. Gewähren Sie Ihrem Mitarbeiter günstigere Zinskondition als marktüblich, können Sie die Zinersparnis als Sachbezug bewerten. Dann gilt allerdings die monatliche 44 €-Freigrenze für Sachbezüge. Sie dürfen die Freigrenze von 44 € dann aber nicht noch für andere Sachbezüge verbraucht haben.

Wenn Sie im Vertrag einen marktüblichen Zinssatz vereinbart haben, Ihrem Mitarbeiter die Zinsen dann aber ganz oder teilweise erstatten, handelt es sich um eine Geldleistung, auf die ggf. Lohnsteuer und Sozialabgaben anfallen.



Weitere Leistungen, Rechenbeispiele zu Lohnzuzahlungen und Hinweise zu Zuschüssen für Mini-Jobber finden Sie unter www.topagrار.com/Heft+

7. Handy & Co.: Darf Ihr Mitarbeiter betriebliche Telekommunikationsgeräte privat nutzen, ist das steuer- und sozialversicherungsfrei. Dazu zählen die Benutzung von Telefon, Handy, Fax oder Computer (inkl. Internet). Das gilt nicht nur für die private Nutzung der Geräte im Betrieb, sondern auch, wenn Sie Ihrem Angestellten z.B. ein Handy zur ständigen privaten Nutzung überlassen oder ihm in seiner Privatwohnung einen betrieblichen Telefonanschluss einrichten lassen, den er auch privat nutzen kann. Entscheidend ist aber, dass es sich um einen betrieblichen Telefonanschluss handelt und das Gerät, also z.B. der Computer in Ihrem Eigentum bleibt. Die Kosten dafür können Sie als Betriebsausgaben absetzen.

8. Kindergartenzuschuss: Für nicht schulpflichtige Kinder Ihrer Mitarbeiter dürfen Sie diesen steuer- und abgabenfreie Zuschüsse für Kindergärten oder vergleichbare Einrichtungen zukommen lassen. Eine Obergrenze gibt es nicht. Eine Betreuung des Nachwuchses im eigenen Haushalt ist nicht begünstigt. Ebenfalls dürfen Sie nicht den Lohn in einen Zuschuss umwandeln. Um die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit zu genießen, muss es sich um einen Zuschuss zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn handeln.

Hierzu ein Beispiel: Landwirt Albert Müller beschäftigt bei sich die Angestellte Anna Schmitz (Namen erfunden), die Mutter einer 2-jährigen Tochter ist, mit einem Bruttoarbeitslohn von 1500 €. Die Angestellte zahlt für die Betreuung ihrer Tochter im Kindergarten monatlich 200 €. Der Landwirt möchte Frau Schmitz für die hervorragende Arbeit eine Gehaltserhöhung von 100 € geben. Anstelle einer Barlohn-Erhöhung auf 1600 € vereinbaren Müller und Schmitz einen Kindergartenzuschuss von 100 €. Dieser Zuschuss ist steuer- und sozialversicherungsfrei.

Schädlich ist es übrigens, wenn Sie einen Kindergartenzuschusses vereinbaren und gleichzeitig festhalten, dass Sie den Zuschuss in Barlohn umwandeln, wenn das Kind Ihres Mitarbeiters schulpflichtig wird. Dann liegt kein steuerfreier Kindergartenzuschuss vor.

9. Personalrabatt: Haben Sie einen Hofladen und schenken ihrem Angestellten Ware oder gewähren ihm beim Einkauf einen Rabatt, ist dieser geldwerte Vorteil grundsätzlich steuer- und sozialversicherungspflichtig. Allerdings können Sie jährlich einen Rabattpflichtbeitrag von 1080 € steuer- und sozialversicherungsfrei nutzen. Voraussetzung ist, dass Sie mit den Waren oder erbrachten Dienstleistungen Handel betreiben. Zudem müssen Sie den Preisnachlass gewähren und nicht ein Dritter, z.B. ein anderer Angestellter. Wenn Sie den geldwerten Vorteil allerdings berechnen, dürfen Sie einen Bewertungsabschlag von 4% vornehmen.

Hierzu ein Beispiel: Ein Landwirt betreibt ein Hofcafé, welches Kuchen und Torten verkauft. Seine Mitarbeiterin nimmt sich an 20 Tagen im Jahr Ku-

Schnell gelesen

- Sie können Ihren Mitarbeitern steuer- und sozialversicherungsfreie Leistungen zusätzlich zum Lohn zukommen lassen.
- Sie dürfen z.B. Gelegenheitsgeschenke im Wert von 60 € verschenken, ohne dass zusätzliche Abgaben anfallen.
- Gern gesehene Geschenke sind Smartphones oder Tablets, die der Mitarbeiter auch privat nutzen darf.

chen im Wert von je 10 € inkl. Umsatzsteuer kostenlos mit nach Hause. Ziehen Sie von diesem Wert den Bewertungsabschlag von 4% ab, bleibt ein geldwerter Vorteil von 9,60 € pro Tag. Im Jahr wären es 192 €. Da die Mitarbeiterin im Jahr den Belegschaftsrabatt von 1080 € nicht übersteigt, sind die kostenlos erhaltenen Kuchen/Torten, die sie vom Arbeitgeber erhält, steuer- und sozialversicherungsfrei. -ro, mm-

topagrار

SHOP



Beste Brote

In unserem neuen Brotbackbuch finden Sie eine große Vielfalt an Brotrezepten vom klassischen Bauernbrot bis hin zu neuen innovativen Brotkreationen.

35 Bäuerinnen mit 70 Rezeptideen für frischen Brotgenuss machen Lust aufs Nachbacken und Ausprobieren – so macht backen Spaß.

128 Seiten, Hardcover
Art.-Nr.: 080451

19,95 €



Gute Küche

Simple Zutaten, kurze Rezepte und ein küchenfreundliches Format: Im neuen Kochbuch von top agrar finden Sie 69 süße und herzhaftere Gerichte.

Ob modernes Grünkohl-Curry oder Klassiker wie Pfundstopf und Herrencreme: Alle Rezepte sind im Landhaushalt erprobt und bewährt. Die „Gute Küche“ liefert solide Rezepte für die Alltagsküche und festliche Anlässe.

112 Seiten, Hardcover
Art.-Nr.: 080450

14,95 €



Einfach schön & Einfach schön 2

Gerda von Lienen zeigt in den Deko-Büchern „Einfach schön - Deko-Ideen aus der Natur“, wie Sie zu jeder Jahreszeit mit Blumen, Früchten, Gräsern oder Zweigen stimmungsvoll Haus und Hof dekorieren.
Klappenbroschur

Einfach schön:
144 Seiten,
Art.-Nr.: 080303

14,80 €

Einfach schön 2:
160 Seiten,
Art.-Nr.: 080390

17,95 €

Sie können auch beide Bände als günstiges Bundle bestellen: Art.-Nr.: 080427, Kombipreis: 27,95 €. So sparen Sie 4,80 €!



Jetzt bestellen...

shop.topagrار.com ☎ 02501-8013020 📠 02501-8015855 ✉ buchvertrieb@topagrار.com