

Hecht + Friedemann

Business. Digital. Steuern.

MANDANTEN-INFORMATION

Extras für Ihre Beschäftigten 2022

TEIL 1



Die Experten von Hecht + Friedemann:

Sven Ott, Steuerberater | Partner | Certified
Rating Analyst (BdRA) | Digitalisierungsexperte

André Friedemann, Steuerberater |
Partner | Digitalisierungsexperte

Nicolas Neumeyer, Steuerberater |
Buchhalteriker | Bankfachwirt (SBW) und

Dipl.-Kfm. Ralf Hecht, Steuerberater |
Partner | Businessexperte



Inhalt

1 Einführung

2 ABC der begünstigten Leistungen

2.1 Abfindungen

2.2 Aufmerksamkeiten zu besonderen persönlichen Ereignissen

2.3 Auslagenersatz

2.4 BahnCard

2.5 Beihilfen und Unterstützungen wegen Hilfsbedürftigkeit

2.6 Belegschaftsrabatte

2.7 Berufskleidung

2.8 Beratungs-, Vermittlungs- und Betreuungsleistungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige

2.9 Betriebliche Altersversorgung

2.10 Betriebssport

2.11 Betriebsveranstaltungen

2.12 Corona-Schutzmasken und Corona-Tests

2.13 Darlehen an Arbeitnehmer

2.14 Datenverarbeitungsgeräte (PC, Smartphone, Tablet)

2.15 Elektrisches Aufladen von E-Fahrzeugen und E-Fahrrädern

2.16 Energiepreispauschale

2.17 Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

2.18 Firmenwagenüberlassung

2.19 (Elektro-)Firmenräder

2.20 Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

2.21 Abgabe von Getränken im Unternehmen

2.22 Homeoffice-Pauschale

2.23 Kindergartenzuschüsse

2.24 Pauschbetrag für Berufskraftfahrer

2.25 Pflegebonus für Pflegekräfte

2.26 Reisekosten

2.26.1 Erstattungsfähige Reisekosten

2.26.2 Mahlzeitengewährung durch den Arbeitgeber

2.27 Restaurantschecks oder Essensmarken

2.28 Sprachkurse

2.29 Telekommunikationsgeräte

2.30 Umzugskosten

2.31 Übungsleiterfreibetrag

2.32 Warengutscheine

2.33 Wäschegeld für die Reinigung von Berufskleidung

2.34 Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

1 EINFÜHRUNG

Steuer- und sozialversicherungsfreie bzw. weniger stark belastete Vergütungsbestandteile und alternative Möglichkeiten der Entlohnung (z. B. Sachbezüge, geldwerte Vorteile, Nutzungsmöglichkeiten) sind aufgrund des höheren Nettoeffekts für Arbeitnehmer¹ besonders attraktiv. Allerdings knüpft der Gesetzgeber strenge und teilweise komplizierte Voraussetzungen an die Gewährung steuerfreier Arbeitgeberleistungen.

Die Bundesregierung hat sich im Mai 2022 v. a. aufgrund der drastisch gestiegenen Energiepreise auf zahlreiche auch lohnsteuerlich relevante Maßnahmen geeinigt, um die Bürger kurzfristig zu entlasten. Im Mittelpunkt steht dabei u. a. die Energiepreispauschale in Höhe von einmalig 300 €, die alle einkommensteuerpflichtigen Erwerbstätigen erhalten sollen. Darüber hinaus hat die Finanzverwaltung eine Reihe von Verwaltungsschreiben aktualisiert, die sich zum Teil auch auf die Gewährung von Gehaltsextras auswirken.

Hinweis

Die nachfolgenden Ausführungen können nicht auf alle Besonderheiten der Vergütungsextras im Detail eingehen. Sprechen Sie deshalb unbedingt mit Ihrem Steuerberater.

2 ABC der begünstigten Leistungen

2.1 Abfindungen

Abfindungen werden von Arbeitgebern als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes an Arbeitnehmer gezahlt. Bei Abfindungen, die als Entlassungsentschädigungen gewährt werden, handelt es sich um steuerpflichtigen Arbeitslohn. Um die Wirkung der Steuerprogression abzumildern, kommt eine ermäßigte Besteuerung nach der sog. Fünftelregelung in Frage. Voraussetzung für die ermäßigte Besteuerung nach der Fünftelregelung ist, dass die Zahlung der Entlassungsabfindung beim ausscheidenden Arbeitnehmer zu einer Zusammenballung von Einkünften im Veranlagungszeitraum des Zuflusses führt. Eine solche Zusammenballung von Einkünften ist dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer unter Einbezug der Entlassungsabfindung infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in dem jeweiligen Kalenderjahr insgesamt mehr erhält, als er bei ungestörter Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erhalten hätte. Für den Bereich der Sozialversicherung zählen Entlassungsabfindungen, die den Wegfall zukünftiger Verdienstmöglichkeiten wegen Verlusts des Arbeitsplatzes ausgleichen sollen, nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt. D. h. für Entlassungsabfindungen fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an.

Hinweis

Tritt nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Arbeitslosigkeit ein, kann sich eine Entlassungsabfindung negativ auf die Gewährung von Arbeitslosengeld auswirken. Es ist dringend zu empfehlen, sich im Vorfeld beraten zu lassen.

¹In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

2.2 Aufmerksamkeiten zu besonderen persönlichen Ereignissen

Bei Aufmerksamkeiten handelt es sich regelmäßig um Sachzuwendungen von geringfügigem Wert (z. B. Blumen, Genussmittel, Buch, CD). Da derartige Sachleistungen des Arbeitgebers auch im gesellschaftlichen Verkehr üblich sind und zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung des Arbeitnehmers führen, können diese steuerfrei gewährt werden. Voraussetzungen für die Steuerfreiheit sind, dass die Aufmerksamkeit dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses (z. B. Geburtstag, Heirat, Geburt) gewährt wird und der Wert der Aufmerksamkeit die Freigrenze von 60 € (inkl. USt.) nicht übersteigt.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber schenkt einem Arbeitnehmer zum Geburtstag im Juli 2022 eine Flasche Wein und einen Blumenstrauß im Gesamtwert von 58 € (inkl. USt.).

Ergebnis: Es handelt sich um Aufmerksamkeiten zu einem persönlichen Ereignis des Arbeitnehmers. Da die Aufmerksamkeiten den Höchstbetrag von 60 € nicht überschreiten, können sie steuer- und sozialversicherungsfrei hingegeben werden.

Übersteigt der Wert der Aufmerksamkeit die Freigrenze von 60 € (inkl. USt.), so ist die Sachzuwendung in vollem Umfang steuer- und sozialversicherungspflichtig. Geldzuwendungen zu einem besonderen persönlichen Ereignis des Arbeitnehmers unterliegen ebenfalls stets dem Lohnsteuer- und Sozialversicherungsabzug.

Hinweis

Die Finanzverwaltung lässt eine lohnsteuerfreie Aufmerksamkeit (Sachzuwendung) aus besonderem persönlichen Anlass bis 60 € auch für Dritte, also Kunden und Geschäftspartner zu.

2.3 Auslagenersatz

Als Auslagenersatz bezeichnet man betrieblich bedingte Ausgaben, die der Arbeitnehmer auf Rechnung des Arbeitgebers tätigt. Sofern ausschließlich betriebliche Auslagen ersetzt werden, handelt es sich nicht um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Voraussetzung für die steuerfreie Erstattung ist ein Einzelnachweis über die vom Arbeitnehmer getragenen Auslagen.

Beispiel:

Im Anschluss an einem eintägigen Fortbildungsseminar wird für die teilnehmenden Arbeitnehmer eine Bowling-Veranstaltung durchgeführt. Der Arbeitnehmer A bezahlt die Kosten für die Bowling-Bahn sowie sämtliche dort verzehrten Speisen und Getränke. Er lässt sich diese Kosten anschließend über den vom Arbeitgeber vorgesehenen Auslagenerstattungsprozess erstatten.

Ergebnis: Bei der Erstattung der Kosten durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer A handelt es sich – auch hinsichtlich der Erstattung für dessen eigene Teilnahme – um Auslagenersatz, da er die Ausgaben für Rechnung des Arbeitgebers geleistet hat.

Ein Auslagenersatz ohne Einzelnachweis führt regelmäßig zu steuerpflichtigem Arbeitslohn. Ausnahmsweise kann ein pauschaler Auslagenersatz steuerfrei bleiben, wenn er regelmäßig wiederkehrt und der Arbeitnehmer die entstandenen Aufwendungen für einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten im Einzelnen nachweist. Der pauschale Auslagenersatz bleibt steuerfrei, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern.

2.4 BahnCard

Seit dem 01.01.2019 sind Arbeitgeberleistungen (Barzuschüsse und Sachleistungen) für Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr steuerfrei. Die neue Steuerbefreiung kann ab 2019 auch für die Überlassung oder Bezuschussung einer BahnCard (25/50/100) angewendet werden. Voraussetzung für die Lohnsteuerfreiheit ist, dass dem Arbeitgeber durch die Überlassung einer BahnCard an den Arbeitnehmer geringere Kosten entstehen, als ohne die Nutzung der BahnCard anfallen würden. Darüber hinaus muss die BahnCard zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Bei einer Gehaltsumwandlung scheidet die Steuerfreiheit aus. Die vom Arbeitgeber lohnsteuerfrei erbrachten Leistungen mindern die abziehbaren Werbungskosten des Arbeitnehmers, sofern die BahnCard dem Arbeitnehmer für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte überlassen oder bezuschusst wird. Der Arbeitgeber hat deshalb die steuerfrei erbrachten Sachbezüge oder Barzuschüsse in der Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers zu bescheinigen.

Beispiel

Der Arbeitgeber überlässt dem Arbeitnehmer ab 01.01.2022 für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zusätzlich und unentgeltlich eine BahnCard 100 für die 2. Klasse. Der Arbeitgeber weist vor Abgabe der BahnCard 100 nach, dass ihm hierdurch geringere Kosten entstehen als bei Erstattung der regulären Einzelfahrscheine (ohne Nutzung der BahnCard 100).

Ergebnis: Die Überlassung der BahnCard 100 ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Eine private Mitbenutzung ist unbeachtlich. Dem Arbeitnehmer ist in der Lohnsteuerbescheinigung der Betrag für die BahnCard 100 zu bescheinigen. Der Betrag mindert im Rahmen der Einkommensteuererklärung die Entfernungspauschale des Arbeitnehmers.

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine BahnCard für berufliche Dienstreisen, ist dies lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, wenn dem Arbeitgeber hierdurch insgesamt geringere Fahrtkosten entstehen. D. h. für die beruflichen Fahrten des Arbeitnehmers mit Einsatz der BahnCard müssen insgesamt geringere Kosten entstehen als ohne den Einsatz der BahnCard angefallen wären. Der Arbeitgeber hat dies vor Abgabe einer BahnCard an den Arbeitnehmer durch eine Prognose nachzuweisen und zu dokumentieren.

2.5 Beihilfen und Unterstützungen wegen Hilfsbedürftigkeit

Beihilfen oder Unterstützungen, die von privaten Arbeitgebern an einzelne Arbeitnehmer gezahlt werden, sind als sog. Notstandsbeihilfen bis zu einem Betrag von 600 € im Kalenderjahr steuerfrei, wenn die Unterstützung dem Anlass nach gerechtfertigt ist, z. B. beim Tod naher Verwandter, Vermögensschäden bei höherer Gewalt oder Naturkatastrophen sowie in Krankheits- und Unglücksfällen. Das die Unterstützung rechtfertigende Ereignis ist anhand geeigneter Unterlagen nachzuweisen und zu den Lohnunterlagen des Arbeitnehmers zu nehmen. Betriebe mit weniger als fünf Arbeitnehmern können entsprechende Unterstützungen ohne weitere formelle Voraussetzung steuerfrei gewähren.

In Betrieben ab fünf Arbeitnehmern muss die Unterstützung

- aus einer mit Mitteln des Arbeitgebers geschaffenen, aber von ihm unabhängigen Einrichtung gewährt werden (z. B. Unterstützungskasse) oder
- aus Beträgen gezahlt werden, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat oder einer sonstigen Arbeitnehmervertretung zu dem Zweck überweist, Unterstützungen an die Arbeitnehmer (ohne maßgebenden Einfluss des Arbeitgebers) zu gewähren oder
- vom Arbeitgeber selbst erst nach Anhörung des Betriebsrats oder sonstiger Arbeitnehmervertreter gewährt oder nach einheitlichen Grundsätzen bewilligt werden, denen der Betriebsrat oder sonstige Vertreter der Arbeitnehmer zugestimmt haben.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber gewährt einer Arbeitnehmerin eine Beihilfe anlässlich des Todes ihres Ehemanns i. H. v. 500 €.

Ergebnis: Es handelt sich um eine steuerfreie Unterstützungsleistung.

Es kann auch ein höherer Betrag steuerfrei bleiben, wenn unter Berücksichtigung der Einkommensverhältnisse und des Familienstands des Arbeitnehmers ein besonders schwerer Notfall vorliegt.

Hinweis

Nach einem aktuellen Erlass der Finanzverwaltung können steuerfreie Notstandsbeihilfen auch vom Krieg in der Ukraine geschädigte Arbeitnehmer erhalten. Die vom Arbeitgeber gewährten steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto Dokument 0411644 Seite 6 von 26 aufzuzeichnen; dabei ist auch zu dokumentieren, dass der – aus der Ukraine stammende – Arbeitnehmer durch die Kriegshandlungen zu Schaden gekommen ist.

Erholungsbeihilfen können nur dann vom Arbeitgeber als Unterstützung bis zu einem Betrag von 600 € im Jahr steuerfrei gewährt werden, wenn sich der Arbeitnehmer zur Abwehr oder Heilung einer typischen Berufskrankheit z. B. einer Kur unterziehen muss. Sofern Erholungsbeihilfen nicht diese besonderen Voraussetzungen für die Steuerfreiheit erfüllen, sondern es sich lediglich um Beihilfen zur allgemeinen Erholung handelt, können diese durch den Arbeitgeber mit 25 % pauschal versteuert werden und unterliegen dadurch nicht der Sozialversicherungspflicht. Für die Anwendung der Pauschalbesteuerung darf allerdings die Erholungsbeihilfe

- 156 € für den einzelnen Arbeitnehmer selbst,
- 104 € für dessen Ehegatten und
- 52 € pro Kind

im Kalenderjahr nicht übersteigen. Weiterhin muss die Erholungsbeihilfe im zeitlichen Zusammenhang (innerhalb drei Monaten) mit einer Erholungsmaßnahme (z. B. Urlaub) gewährt werden. Dabei kann der Urlaub auch zu Hause verbracht werden.

Beispiel:

Der Arbeitgeber zahlt einem verheirateten Arbeitnehmer (zwei Kinder) im August 2022 eine Erholungsbeihilfe i. H. v. insgesamt 360 €. Der Arbeitnehmer hatte zuvor im Juli 2022 zwei Wochen Erholungsurlaub mit seiner Familie verbracht.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann die gewährte Erholungsbeihilfe mit 25 % pauschal besteuern, da die Beihilfe den Höchstbetrag von insg. 364 € (Arbeitnehmer: 156 €, Ehegatte: 104 €, 2 Kinder: 104 €) nicht übersteigt. Der zeitliche Zusammenhang zwischen der Gewährung der Erholungsbeihilfe und dem Urlaub des Arbeitnehmers ist gegeben.

2.6 Belegschaftsrabatte

Überlässt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eigene Waren oder Dienstleistungen oder entsprechende eigene Güter, mit denen er Handel treibt, können diese Waren oder Dienstleistungen bis zu einem Betrag von 1.080 € im Jahr je Mitarbeiter ohne Abzug von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen abgegeben werden. Voraussetzung ist jedoch, dass es sich tatsächlich um eigene Waren oder Dienstleistungen handelt, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer hergestellt werden. D. h. die Produkte oder Dienstleistungen müssen zumindest in gleichem Umfang auch an fremde Dritte geliefert oder erbracht werden.

Beispiel:

Ein Möbelhaus verkauft an einen Arbeitnehmer im Juli 2022 eine Schrankwand zu einem Preis von 1.000 €. Der durch Preisauszeichnung im Geschäft angegebene Endpreis beträgt 4.000 €. Das Möbelhaus gewährt Dritten auf diese Möbelstücke durchschnittlich 10 % Rabatt.

Ergebnis: Die Anwendung des Rabattfreibetrags ist möglich. Zur Ermittlung des geldwerten Vorteils ist der ausgezeichnete Endpreis von 4.000 € zunächst um den üblichen Rabatt von 10 % zu reduzieren. Von dem so ermittelten Angebotspreis von 3.600,00 € kann ein allgemeiner Bewertungsabschlag von 4 % (144 €) abgezogen werden. Für die Bewertung der Schrankwand ist von einem maßgeblichen Endpreis von (3.600,00 € - 144,00 € =) 3.456,00 € auszugehen. Unter Anrechnung des vom Arbeitnehmer gezahlten Entgelts von 1.000 € verbleibt ein geldwerter Vorteil i. H. v. 2.456,00 € (3.456,00 € - 1.000,00 €). Dieser Betrag überschreitet den jährlichen Rabattfreibetrag von 1.080,00 € um 1.376,00 €. Beim Arbeitnehmer ist der Betrag von 1.376,00 € als geldwerter Vorteil anzusetzen.

Erhält ein Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsverhältnisses einen Rabatt von einem Dritten (sog. Rabattgewährung durch Dritte), kann der Rabattfreibetrag nicht abgezogen werden.

2.7 Berufskleidung

Stellt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern typische Berufskleidung unentgeltlich zur Verfügung, ist hierin kein steuerpflichtiger Arbeitslohn zu sehen. Bei der Berufskleidung muss es sich regelmäßig um Arbeits(schutz)kleidung handeln, die auf die jeweilige Berufstätigkeit ausgelegt ist oder durch ihre uniformartige Beschaffenheit oder dauerhaft angebrachte Kennzeichnung durch ein Firmenemblem (Logo) objektiv eine berufliche Funktion erfüllt. Eine private Nutzung der Berufskleidung muss nahezu ausgeschlossen sein.

Beispiel:

Ein niedergelassener Facharzt stattet seine Arbeitnehmer für die Arbeitszeit mit weißen Poloshirts aus, auf denen Logo und der Praxisname deutlich sichtbar aufgedruckt sind.

Ergebnis: Die Überlassung der Arbeitskleidung an die Arbeitnehmer ist aufgrund der deutlichen und dauerhaften Kennzeichnung steuerfrei.

2.8 Beratungs-, Vermittlungs- und Betreuungsleistungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige

Um die Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, werden nach § 3 Nr. 34a EStG die nachfolgend genannten Leistungen vom Arbeitgeber von der Lohnbesteuerung freigestellt. Lohnsteuerfrei bleiben die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistungen des Arbeitgebers

- an ein Dienstleistungsunternehmen, das den Arbeitnehmer hinsichtlich der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen berät oder hierfür Betreuungspersonen vermittelt sowie
- zur kurzfristigen Betreuung von Kindern (leibliche Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder), die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die wegen einer vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetretenen körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung außerstande sind, sich selbst zu unterhalten oder pflegebedürftigen Angehörigen des Arbeitnehmers, wenn die Betreuung aus zwingenden und beruflich veranlassten Gründen notwendig ist, auch wenn sie im privaten Haushalt des Arbeitnehmers stattfindet, soweit die Leistungen 600 € im Kalenderjahr nicht übersteigen.

Der Gesetzgeber hat dadurch zwei grundsätzliche Fallgruppen der steuerlichen Förderung von Familie und Beruf geschaffen. Eine betragsmäßige Obergrenze für die lohnsteuerfreie Übernahme der Kosten für die Beratungs- bzw. Vermittlungsdienstleistungen (1. Fallgruppe) besteht nicht.

Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin beendet im August 2022 aus dringenden beruflichen Gründen vorzeitig ihre Elternzeit. Für die erforderliche Betreuung ihres Kleinkindes wendet sich die Arbeitnehmerin an ein Dienstleistungsunternehmen, das ihr eine geeignete Betreuungsmöglichkeit vermittelt. Für die Vermittlung fallen Kosten i. H. v. 800 € an.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann die anfallenden Kosten für die Inanspruchnahme des Dienstleistungsunternehmens i. H. v. 800 € als zusätzliche Leistung lohnsteuerfrei übernehmen.

Steuerlich begünstigt sind nach der 2. Fallgruppe Arbeitgeberleistungen für eine zusätzliche, außergewöhnliche Betreuung bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von 600 €. Es müssen zwingende und außergewöhnliche berufliche Gründe vorliegen, die eine kurzfristige Betreuung notwendig machen. Als berufliche Gründe kommen z. B. außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit anfallende Sonderschichten, kurzfristig notwendige Einsätze zu außergewöhnlichen Dienstzeiten und beruflich veranlasste Fortbildungsmaßnahmen in Betracht. Ebenfalls eine entsprechende Notsituation stellt die Krankheit eines Kindes bzw. pflegebedürftigen Angehörigen dar. Bei dem Höchstbetrag von 600 € im Jahr handelt es sich um einen Steuerfreibetrag, mit der Folge, dass nur der übersteigende Betrag der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht unterliegt.

Beispiel:

Eine Teilzeitarbeitnehmerin mit einem neunjährigen Kind muss aufgrund eines kurzfristigen Großauftrags ihre Arbeitszeit vorübergehend auf Vollzeit aufstocken. Für die Betreuung des Kindes am Nachmittag im Haushalt der Arbeitnehmerin durch eine Tagesmutter fallen Kosten i. H. v. 1.000 € an.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann die aufgrund von außergewöhnlichen beruflichen Gründen notwendige Betreuung des Kindes anfallenden Kosten bis zum Höchstbetrag von 600 € steuer- und sozialversicherungsfrei übernehmen. Der darüber hinausgehende Ersatz durch den Arbeitgeber i. H. v. 400 € ist lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

2.9 Betriebliche Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung (bAV) sind alle finanziellen Leistungen, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses zur Altersversorgung, Versorgung von berechtigten Hinterbliebenen im Todesfall oder zur Invaliditätsversorgung bei Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit zusagt. Durch das sog. Betriebsrentenstärkungsgesetz ist es zum 01.01.2018 zu einigen wichtigen Neuerungen bei der betrieblichen Altersversorgung gekommen. Die Neuregelungen sollen eine weitere Verbreitung von betrieblicher Altersversorgung insb. in kleinen und mittleren Unternehmen und bei Arbeitnehmern mit niedrigem Einkommen erreichen. So wurde ab 01.01.2018 u. a. ein neuer bAV-Förderbetrag eingeführt. Dadurch werden arbeitgeberfinanzierte bAV-Beiträge für Arbeitnehmer im Niedriglohnsektor mit einem monatlichen Brutto-Lohn von maximal 2.575 Euro durch einen staatlichen Zuschuss besonders gefördert. Der bAV-Förderbetrag kann vom Arbeitgeber nur für einen von ihm zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung beansprucht werden. Begünstigt sind alle Arbeitnehmer, also auch Auszubildende, Teilzeitbeschäftigte oder geringfügig Beschäftigte, deren laufender steuerpflichtiger Arbeitslohn im Zeitpunkt der Beitragsleistung die Einkommensgrenze von monatlich 2.575 Euro nicht überschreitet. Der bAV-Förderbetrag beträgt im Kalenderjahr 30 % des begünstigten Arbeitgeberbeitrags. Die Förderung setzt weiterhin voraus, dass der Arbeitgeber einen Mindestbetrag i. H. v. 240 Euro im Kalenderjahr geleistet hat. Die Förderung kann vom Arbeitgeber in Anspruch genommen werden, indem er den bAV-Förderbetrag bei der nächsten Lohnsteuer-Anmeldung gesondert in Abzug bringt.

Extras für Ihre Beschäftigten 2022

Beispiel:

Ein Arbeitgeber schließt im Juli 2022 eine Direktversicherung für eine teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin mit einem monatlichen Brutto-Arbeitslohn von 2.250 € ab. Der vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte jährliche Arbeitgeberbeitrag wird i. H. v. 600 € an das Versicherungsunternehmen abgeführt (jährliche Beitragszahlung).

Ergebnis: Der bAV-Förderbetrag für den Arbeitgeber beträgt 180 € (30 % von 600 €). Der bAV-Förderbetrag ist vom Arbeitgeber mit der nächsten Lohnsteuer-Anmeldung in Abzug zu bringen. Die Beiträge zur Direktversicherung i. H. v. 600 € sind bei der Arbeitnehmerin steuerfreier Arbeitslohn, da es sich um Leistungen zur bAV handelt.

Mit Wirkung zum 01.01.2022 ist eine weitere Stufe des Betriebsrentenstärkungsgesetzes in Kraft getreten, von der zahlreiche Arbeitgeber betroffen sind. Ab diesem Zeitpunkt muss jeder Arbeitgeber, der zugunsten eines Arbeitnehmers eine Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchführt und dabei Sozialversicherungsbeiträge einspart, 15 % des umgewandelten Entgelts, höchstens jedoch die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge als Zuschuss leisten. Der Zuschuss kann vom Arbeitgeber pauschal in Höhe von 15 % des umgewandelten Betrages gezahlt oder bei geringerer Sozialversicherungsersparnis für jeden einzelnen Arbeitnehmer „spitz“, also auf den Cent genau ermittelt werden.

Hinweis

Die Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung sind vielschichtig und die bestehenden steuerlichen Regelungen komplex. Sprechen Sie hierzu mit Ihrem Steuerberater und lassen sich beraten.

Impressum

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2020 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Die enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich oder vertraglich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Angaben ohne Gewähr

Stand: Juni 2022

Hecht + Friedemann

Business. Digital. Steuern.

Hauptstraße 7
77736 Zell am Harmersbach
T: 0 78 35 / 4 26 98-0
F: 0 78 35 / 36 23
info@hecht-friedemann.de

Öffnungszeiten:

Montag - Donnerstag:
8:30 Uhr - 12:30 Uhr
14:00 Uhr - 17:30 Uhr

Freitag:
8:30 Uhr - 14:00 Uhr