

Presseinfos September 2015 - 2

Steuerfreie Arbeitgeberleistungen Vorsicht bei Rückfallklauseln

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer verschiedene steuer- und sozialabgabenfreie Vergütungsbestandteile zukommen zu lassen. Das sind zum Beispiel Kindergartenzuschüsse, Zuschüsse für Maßnahmen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung, Zahlung von steuerfreiem Verpflegungsmehraufwand, den Heimarbeitszuschlag bzw. das sogenannte Werkzeuggeld, Warengutscheine bis zur sog. 44-Euro-Freigrenze pro Monat oder auch Restaurantchecks für unentgeltlich oder verbilligt abgegebene Mahlzeiten. "Damit die gewünschte Steuerfreiheit bzw. die Pauschalversteuerungsmöglichkeit und damit auch Sozialversicherungsfreiheit eintritt, muss ein besonderes Augenmerk auf die richtige Vereinbarung dieser Vergütungsbestandteile gelegt werden", warnt Erich Nöll, Rechtsanwalt und Geschäftsführer des Bundesverbandes der Lohnsteuerhilfvereine in Berlin. So müssen beispielsweise die Kindergartenzuschüsse, die Zuschüsse für Aufwendungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung und die Barzuschüsse zu den Fahrtkosten für Fahrten zwischen der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden - Gehaltsumwandlungen sind nicht zulässig. Gehaltsumwandlungen in diesem Sinne liegen sogar dann vor, wenn die Arbeitsverträge mittels Änderungskündigungen entsprechend angepasst werden. Zur Steuerfreiheit bzw. zur Pauschalversteuerungsmöglichkeit kommt es auch nicht, wenn sogenannte Rückfallklauseln in der Vereinbarung über solche Vergütungsbestandteile enthalten sind. Hat der Arbeitgeber beispielsweise im Januar mit seinem Arbeitnehmer vereinbart, dass er statt einer normalen Gehaltserhöhung einen Kindergartenzuschuss für sein Kind erhält, ist dieser Gehaltsbestandteil steuer- und sozialabgabenfrei, da eine Vereinbarung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn getroffen wurde. Zum 1. September des Jahres verlässt das Kind den Kindergarten nun jedoch und besucht ab dann die Grundschule. Ein steuerfreier Kindergartenzuschuss kann jetzt vom Arbeitgeber nicht mehr gezahlt werden, da das Kind fortan schulpflichtig ist. Haben der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nun bereits bei der Vereinbarung über die Gehaltserhöhung in Form des Kindergartenzuschusses festgelegt, dass in dem Fall des Eintritts der Schulpflicht der Betrag als normaler Barlohn zu bezahlen ist, tritt von Anfang an keine Steuerfreiheit ein. "Neben diesen Rückfallklauseln sind auch sogenannte einseitige Kündigungsrechte des Arbeitnehmers hinsichtlich dieser Vergütungsbestandteile mit anschließender Barlohnauszahlung schädlich für die Steuerfreiheit bzw. die Pauschalversteuerungsmöglichkeit",

erläutert Nöll. Konkret bedeutet das zum einen, dass von solchen Rückfall- und Kündigungsklauseln Abstand genommen werden sollte, und zum Anderen, dass wenn die Voraussetzungen für die Möglichkeit, solche Vergütungsbestandteile steuerfrei zu bezahlen, weggefallen sind, der Arbeitnehmer kein Anspruch auf Barauszahlung hat oder vorab vereinbaren kann. Das sollte bei der Entscheidung für solche Vereinbarungen bedacht werden. Gegen neue Verhandlungen mit dem Arbeitgeber in dem Moment, in dem hier beispielsweise die Schulpflicht eingetreten ist, spricht jedoch nichts.