

Berufskleidung

Unentgeltliche Zurverfügungstellung berufstypischer Berufskleidung ist kein steuerpflichtiger Arbeitslohn

„Berufskleidung“

- Arbeits(schutz)kleidung, auf jeweilige Berufstätigkeit ausgelegt oder
- Uniformierte Beschaffenheit oder
- Kennzeichnung durch Firmenlogo
- Private Nutzung muss nahezu ausgeschlossen sein

Was ist, wenn sich der Arbeitnehmer die Arbeitskleidung selbst beschafft und die Kosten hierfür vom Arbeitgeber erstatten lässt?

→ hier liegt in der Regel steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

Eine Barabgeltung an Stelle der unentgeltlichen Überlassung ist nur dann steuerfrei, wenn sie sich auf die Erstattung von Aufwendungen beschränkt, die dem Arbeitnehmer in den Fällen entstehen, in denen der Arbeitnehmer nach Gesetz (z.B Unfallverhütungsvorschriften), Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung einen Anspruch auf Abgeltung von Arbeitskleidung hat, der durch die Barvergütung abgelöst wird.

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

Lohnsteuerfreiheit von 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, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die wegen einer vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetretenen körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung nicht in der Lage sind, sich selbst zu unterhalten
- Oder
- Kurzfristige Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen des Arbeitnehmers,
- wenn die Betreuung aus zwingenden und beruflich veranlassten Gründen notwendig ist, soweit die Leistungen im Jahr 600 nicht übersteigen.

Beachte:

Keine Obergrenze für lohnsteuerfreie Übernahme der Kosten für Beratungs- bzw. Vermittlungsleistungen.

Dagegen:

Bei der 2. Fallgruppe handelt es sich um eine Freibetragsgrenze, mit der Folge, dass nur der übersteigende Betrag der Steuer- und Sozialversicherungspflicht unterliegt

Zwingende berufliche Gründe:

- Sonderschichten außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit
- Kurzfristig notwendige Einsätze zu außergewöhnlichen Dienstzeiten
- Beruflich veranlasste Fortbildungen
- Krankheit eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen.

Betriebssport:

Kein steuerpflichtiger Arbeitslohn gegeben, wenn Arbeitnehmer unentgeltlich betriebseigene Sportanlagen des Arbeitgebers nutzen können

Mietet der Arbeitgeber auf eigene Kosten Sportanlagen (Tennisplatz) oder übernimmt er die Mitgliedsbeiträge für einen Verein oder Fitnessstudio, liegt Steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

→ es besteht aber die Möglichkeit der Anwendung der 44-€-Sachbezugsfreigrenze:

Beispiel:

Arbeitgeber bietet seinen Arbeitnehmern ab 2016 die unentgeltliche Nutzung eines örtlichen Fitnessstudios an.

Er schließt hierfür einen Rahmenvertrag ab.

Dieser sieht vor, dass dem Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer, der das Fitnessstudio besucht, ein Mitgliedsbeitrag in Höhe von 40 € im Monat direkt in Rechnung gestellt wird.

Lösung:

Der Arbeitgeber ermöglicht seinen Arbeitnehmern die Mitgliedschaft in Form eines Sachbezugs.

Die 44 €-Sachbezugsfreigrenze ist anwendbar.

Die Nutzung des Fitnessstudios ist für die Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei, **sofern keine weiteren anrechenbare Sachbezüge** gewährt werden.

Betriebsveranstaltungen:

Hierfür existiert ein 110-€-Freibetrag je Arbeitnehmer

Das heißt, dass nur noch der 110 € übersteigende Betrag der Lohnsteuerpflicht unterliegt und der Lohnsteuerpauschalierung unterworfen werden kann.

→ siehe Punkt 3.

Umfang des 110-€-Freibetrags:

Hierzu gehören alle unmittelbaren Aufwendungen (inkl. MwSt) des Arbeitgebers für die Betriebsfeier, die der Arbeitgeber gegenüber Dritten trägt.

Kosten der Betriebsfeier, die auf Angehörige der Arbeitnehmer entfallen, müssen dem Arbeitnehmer zugerechnet werden.

Sämtliche Aufwendungen des Arbeitgebers für den äußeren Rahmen der Veranstaltung (bspw. Miete für Räumlichkeiten, Musik, Künstler) sind in den 110-€-Freibetrag einzurechnen.

Ebenfalls einzubeziehen sind im Rahmen der Feier abgegebene Sachgeschenke an die Arbeitnehmer.

Beispiel:

Arbeitgeber unternimmt mit allen Arbeitnehmern einen Ausflug mit Besichtigung einer Burg und anschließender Abendveranstaltung in einem Hotel.

Im Rahmen der Veranstaltung erhält jeder Teilnehmer ein Sachgeschenk in Höhe von 50 €.

Für die 50 teilnehmenden Arbeitnehmer sind folgende Kosten angefallen:

| | |
|-----------------------------|----------------|
| Gemeinsame Anreise mit Bus: | 1.000 € |
| Eintrittskarten Burg: | 200 € |
| Abendveranstaltung: | |
| Essen und Getränke | 1.000 € |
| Saalmiete Hotel: | 200 € |
| Tischschmuck: | 100 € |
| Band: 1.000 € | |
| <u>Sachgeschenke AN:</u> | <u>2.500 €</u> |
| Gesamt: | 6.000 € |

Auf jeden Teilnehmer fallen also 120 €.

Der Freibetrag von 110 € ist pro Teilnehmer um 10 € überschritten und daher der Lohnsteuerpflicht zu unterwerfen.

Es ergibt sich ein steuerpflichtiger Gesamtbetrag von 500 €.

Dieser kann pauschal mit 25 % besteuert werden

-> siehe hierzu unter 3.

Wie oft kann der Freibetrag von 110 € genutzt werden?

→ 2 mal im Jahr

Führt der Arbeitgeber mehr als 2 Betriebsveranstaltungen im Jahr durch, kann er wählen, bei welchen 2 er die Zuwendungen steuerfrei belassen will.

Beachte:

Die Reisekosten sind nicht in die Gesamtaufwendungen der Betriebsveranstaltung einzubeziehen, wenn die Veranstaltung außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte der Arbeitnehmer stattfindet und die Anreise der Teilnahme an der Veranstaltung dient und die Organisation dem Arbeitnehmer obliegt.

D

Darlehen an Arbeitnehmer

Es liegt kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein zinsloses oder zinsverbilligtes Darlehen gewährt, wenn es sich um ein Kleindarlehen mit einem Darlehensbetrag bis 2.600 € handelt bzw. die Summe des noch nicht getilgten Darlehens am Ende des Lohnzahlungszeitraums 2.600 € nicht mehr übersteigt.

Wird höheres Darlehen gewährt, bestimmt sich die Höhe des steuerpflichtigen geldwerten Vorteils nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem marktüblichen Zins und dem Zins, den der Arbeitnehmer im konkreten Einzelfall tatsächlich zahlt.

Einfacherhalber kann für den marktüblichen Zinssatz auf die von der Deutschen Bundesbank veröffentlichten Effektivzinssätze zurückgegriffen werden.

Beispiel:

Arbeitgeber hat seinem Arbeitnehmer ab dem 1.1.2015 ein zinsloses Darlehen in Höhe von 5.000 € gewährt.

Der Arbeitgeber behält seit diesem Zeitpunkt die vereinbarten Rückzahlungsbeträge vom monatlichen Auszahlungsbetrag des Arbeitnehmers ein.

Ab dem 1.3.2016 unterschreitet der rückzahlbare Darlehensbetrag den Betrag von 2.600 €.

Lösung:

Für das zinslose Darlehen ist beim Arbeitnehmer seit dem 1.1.15 der zu diesem Zeitpunkt marktübliche Zins als steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil anzusetzen.

Da der noch nicht getilgte Darlehensbetrag ab dem 1.3.2016 die 2.600 €-Grenze unterschreitet, ist ab diesem Zeitpunkt kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Zinsvorteil mehr anzusetzen.

Überlassung von Datenverarbeitungsgeräten

Die Überlassung betrieblicher (=im Eigentum des Arbeitgebers verbleibenden) Datenverarbeitungsgeräte zur betrieblichen und auch privaten Nutzung ist

steuer- und sozialversicherungsfrei, unabhängig vom Verhältnis beruflicher und privater Nutzung.

Beispiel:

Arbeitgeber überlässt Arbeitnehmer ein betriebliches Tablet und ein Smartphone mit Zubehör zur beruflichen und privaten Nutzung.

Es existiert eine schriftliche Regelung, wonach der Arbeitgeber sämtliche Kosten trägt und die Geräte spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückgegeben werden müssen.

Da die Geräte im Eigentum des Arbeitgebers verbleiben, ist sowohl die berufliche als auch die private Nutzung steuer- und sozialversicherungsfrei.

Beachte:

Bei Übertragung des Geräts in das Eigentum des Arbeitnehmers liegt dann in Höhe des ortsüblichen Preises des Geräts steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor.

Aber Pauschalversteuerung möglich

-> siehe hierzu unter 3.

F

Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

Arbeitgeberzuschüsse für die täglichen Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte über Entgeltabrechnung

→ Steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn

andere Möglichkeit:

Pauschale Besteuerung der Fahrtkosten von je 0,30 € je Entfernungskilometer

Folge: Fahrtkostenersatz unterliegt nicht dem Sozialversicherungsabzug

Firmenwagen:

Sofern der Arbeitnehmer den Firmenwagen auch privat nutzen kann, entsteht steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn.

Ermittlung des geldwerten Vorteils:

- 1 % Methode
- Führen eines Fahrtenbuchs

Fortbildungen

Berufliche Fort- und Weiterbildungen sind immer dann steuerfrei, wenn die Maßnahmen im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden, d.h., das Ziel der Maßnahme muss klar lauten, die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb zu erhöhen

Beachte:

Erfolgt die Gewährung der Weiterbildungsmaßnahme dagegen als Belohnung, ist diese nicht steuerfrei.

G

Leistungen zur Gesundheitsförderung, § 3 Nr. 34 EStG

- Arbeitgeber können gesundheitsfördernde Maßnahmen anbieten oder Externe Kurse zur Gesundheitserhaltung bezuschussen

Der Höchstbetrag für die vom Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn oder Gehalt zu erbringenden Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung beträgt je Arbeitnehmer pro Jahr 500 €.

Steuerfreiheit der Leistungen umfasst folgende Handlungsfelder:

- Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates
- Gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung
- Psychosoziale Belastung, Stress
- Suchtmittelkonsum („Rauchfrei im Betrieb“)

Leistet der Arbeitgeber Barzuschüsse an den Arbeitnehmer, reicht es aus, dass die Rechnung über die Inanspruchnahme gesundheitsförderlicher Maßnahmen auf den Arbeitnehmer ausgestellt ist und nicht auf den Arbeitgeber.

→ die Rechnung ist zu den Lohnunterlagen des Arbeitnehmers zu nehmen

Eine Einzelfallprüfung durch die Finanzämter, ob es sich um lohnsteuerlich anzuerkennende Leistungen handelt, kann dann entfallen, wenn die Gesundheitsträger (das ist in der Regel die Krankenkasse) bestätigt, dass es sich um zertifizierte Leistungen handelt, die den Anforderungen der §§ 20, 20b SGB V entsprechen.

Beachte:

Die Übernahme von Mitgliedsbeiträgen für Fitnessstudios und Sportvereine fällt nicht unter die Steuerbefreiung für Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Die Übernahme der Beiträge ist aber im Rahmen der 44 €-Sachbezugsfrei-

grenze möglich (siehe oben).

Abgabe von Getränken im Unternehmen

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Erfrischungsgetränke, z.B. Kaffee, Tee, Mineralwasser unentgeltlich oder verbilligt zum Verzehr im Betrieb, handelt es sich um steuer- und sozialversicherungsfreie Leistungen.

Das gilt auch bei Mahlzeiten, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf Grund eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes (sog. Arbeitessen), z.B. für die Ableistung von Überstunden im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse unentgeltlich oder verbilligt überlässt, wenn der Wert der Mahlzeit je Arbeitnehmer 60 € (bis 31.12.2014: 40 €) nicht überschreitet.

K

Kindergartenzuschüsse/Betriebskindergärten

Bei nicht schulpflichtigen Kindern:

-> Bar- oder Sachleistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung einschließlich Unterkunft, Verpflegung und Betreuung in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen sind lohnsteuer- und sozialversicherungsfreie Leistungen, wenn diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden.

Die Umwandlung von arbeitsrechtlich geschuldeten Lohn in einen KiGa-Zuschuss ist dagegen nicht begünstigt.

Allerdings kann eine vom Arbeitgeber gewährte freiwillige Sonderzahlung, auf die der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch hat (z.B. freiwillig geleistetes Weihnachtsgeld) in einen steuerfreien Kindergartenzuschuss umgewandelt werden.

Die Steuerfreiheit ist auch dann gegeben, wenn der nicht beim Arbeitgeber beschäftigte Elternteil die Aufwendungen für KiGa trägt.

-> der Arbeitnehmer muss dann dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung der Mittel nachweisen

-> dieser Nachweis ist zu den Lohnunterlagen des Arbeitnehmers zu nehmen

Existiert ein Betriebskindergarten, in dem die nicht schulpflichtigen Kinder unentgeltlich oder verbilligt betreut werden, handelt es sich hierbei ebenfalls um lohnsteuer- und sozialversicherungsfreien Arbeitslohn.

Definition der Schulpflicht:

Solange Kinder nicht eingeschult sind, ist davon auszugehen, dass diese nicht schulpflichtig sind.

R

Reisekosten

Reisekosten, die dem Arbeitnehmer im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses steuerfrei gewährt werden können, umfassen:

- Fahrtkosten
- Verpflegungsmehraufwendungen
- Übernachtungskosten und
- Reisenebenkosten

Fahrtkosten:

-> benutzt der Arbeitnehmer seinen eigenen Pkw, kann der Arbeitgeber zeitlich unbeschränkt 0,30€ (bei anderen motorbetriebenen Fahrzeugen/Motorroller 0,20 €) pauschal für jeden **beruflich** zurückgelegten Kilometer steuerfrei erstatten.

Verpflegungsmehraufwendungen

-> können, sofern sie anlässlich einer beruflichen Auswärtstätigkeit anfallen, steuerfrei gewährt werden

-> Verpflegungsmehraufwendungen können ausschließlich in Form von Pauschbeträgen steuerfrei erstattet werden:

Abwesenheitsdauer:

| | |
|---|------|
| Unter 8 Stunden | 0 € |
| Mehr als 8 Stunden | 12 € |
| An- und Abreisetag (ohne Mindestabwesenheit) | 12 € |
| 24 Stunden | 24 € |

Beachte:

bei mehrtägigen Auswärtstätigkeiten mit Übernachtung bedarf es keiner Prüfung der Mindestabwesenheitszeit für den An- und Abreisetag

Grundsätzlich ist die Gesamtdauer für die Gewährung von steuerfreien Verpflegungsmaßnahmen für die gleiche Auswärtstätigkeit auf einen Zeitraum von drei Monaten beschränkt.

Übernachtungskosten:

Steuerfreie Erstattung möglich:

-> entweder in Höhe der tatsächlich nachgewiesenen Kosten durch bspw.

Hotelrechnung oder

-> ohne Nachweis mit einem Pauschbetrag von 20 €

Reisenebenkosten:

-> z.B. Parkgebühren, Gepäckaufbewahrungsgebühren

-> können steuerfrei ersetzt werden in der nachgewiesenen Höhe

T

Überlassung von Telekommunikationsgeräten

-> ist im vollen Umfang lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei

-> umfasst von der Steuerfreiheit sind der Vorteil der Gerätenutzung, die Gebühren und Verbindungsentgelte

Voraussetzung die Steuerfreiheit ist aber, dass das überlassene Gerät im **Eigentum** des Arbeitgebers bleibt.

U

Umzugskosten

Bei einem beruflich veranlasstem Umzug kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Umzugskosten steuerfrei erstatten.

Die steuerfrei erstattungsfähigen Aufwendungen sind jedoch auf den Betrag begrenzt, den ein Bundesbeamter nach dem Bundesumzugkostengesetz erhalten könnte.

Beruflich veranlasster Umzug

= wenn das Arbeitsverhältnis für den Umzug ausschlaggebend ist, Z.B. bei Versetzung des Arbeitnehmers und sich durch den Umzug die Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte erheblich verkürzt.

Erhebliche Verkürzung ist anzunehmen, wenn sich die Dauer der täglichen Hin- und Rückfahrt um **mindestens** eine Stunde verkürzt.

W

Warengutscheine

- übergibt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Warengutscheine zur Einlösung bei einem Dritten, ist die 44 €-Sachbezugsfreigrenze anwendbar

Beachte:

Erlangt der Arbeitnehmer durch den Gutschein ausschließlich einen Anspruch auf eine Sache und besteht kein Wahlrecht auf einen Barlohn, handelt es sich um einen Sachbezug, auf den die 44 €-Sachbezugsfreigrenze

anwendbar ist

- unerheblich ist, ob der Gutschein auf einen bestimmten genau bezifferten Betrag ausgestellt ist, auch eine konkrete Bezeichnung der zu erwerbenden Sache oder Dienstleistung ist nicht erforderlich.

Beispielfall:

Ein Arbeitgeber gibt an seine Arbeitnehmer einmal monatlich einen Einkaufsgutschein aus, der bei einem Kaufhaus vor Ort bis zu einem aufgedruckten Warenwert von „höchstens 44 €“ eingelöst werden kann.

Die Gutscheine berechtigen ausschließlich zum Bezug von Waren, eine Barauszahlung ist ausgeschlossen, hierüber wird eine arbeitsrechtliche schriftliche Vereinbarung getroffen.

Lösung:

Die Warengutscheine erfüllen die Voraussetzungen für die Anwendung der 44 €-Sachbezugsfreigrenze, sie können steuer- und sozialversicherungsfrei abgegeben werden.

Ebenfalls stellen Sachbezug dar:

- Ausgabe von elektronischen Tankkarten
- Arbeitnehmer verauslagt Tankkosten und legt dem Arbeitgeber Rechnung vor
- Arbeitgeber verbindet eine Zahlung an den Arbeitnehmer mit der ausdrücklichen Auflage, den erhaltenen Geldbetrag nur in einer bestimmten Weise ausschließlich für einen Sachbezug zu verwenden.
Zum Nachweis des tatsächlichen Bezugs der Sache muss der Beleg zum Lohnkonto des Arbeitnehmers genommen werden.

Beispielfall:

Der Arbeitnehmer erhält von seinem Arbeitgeber einmal im Monat einen Betrag von 44 € ausgezahlt.

Zwischen beiden wurde schriftlich vereinbart, dass dieser monatliche Betrag ausschließlich für Treibstoff bei einer bestimmten Tankstelle eingelöst werden kann.

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber monatlich einen Beleg der Tankstelle vorzulegen, der den Leistungsbezug bestätigt.

Ohne Vorlage dieses Belegs besteht kein Anspruch auf Zahlung von Barlohn in Höhe von 44 €.

Ergebnis:

Da die Zahlung mit einer ausdrücklichen Verwendungsaufgabe erfolgt und der Bezug der Sachleistung nachgewiesen ist, ist die Anwendung der 44 €-Sachbezugsfreigrenze gegeben.

Abgabe von Restaurantschecks

Erhalten Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Essensmarken oder Restaurantschecks, die außerhalb des Betriebs eingelöst werden können, besteht die Möglichkeit, den Wert der Mahlzeit beim Arbeitnehmer nur mit dem amtlichen Sachbezugswert anzusetzen.

Voraussetzung ist, dass

- tatsächlich Mahlzeiten abgegeben werden. Das heißt, dass Lebensmittel nur dann als Mahlzeit anzuerkennen sind, wenn sie zum unmittelbaren Verzehr geeignet oder zum Verbrauch während der Essenspausen bestimmt sind
- für jede Mahlzeit lediglich eine Essensmarke täglich in Zahlung genommen wird
- der Verrechnungswert der Essensmarke den amtlichen Sachbezugswert einer Mittagsmahlzeit um nicht mehr als 3,10 € übersteigt
- die Essensmarke nicht an Arbeitnehmer ausgegeben wird, die eine Auswärtstätigkeit ausüben

Für das Kalenderjahr 2016 beträgt der maximale Verrechnungswert eines Restaurantschecks für eine Mittagsmahlzeit 6,20 €.

Übersteigt der Wert des Restaurantschecks nicht den Höchstbetrag von 6,20 €, ist eine Bewertung der Mittagsmahlzeit mit dem amtlichen Sachbezugswert in Höhe von 3,10 € beim Arbeitnehmer möglich.

Beispielsfall:

Ein Arbeitgeber gibt für jeden Kalendermonat 15 Restaurantschecks (Verrechnungswert: 6,20 €) an seine Arbeitnehmer aus, die bei einem Restaurant in der Nähe eingelöst werden können.

Bei der Lohnabrechnung behält er bei den Arbeitnehmern den maßgeblichen Sachbezugswert in Höhe von 3,10 € für 15 Mahlzeiten vom Nettolohn ein ($3,10 \text{ €} \times 15 = 46,50 \text{ €}$).

Durch den Einbehalt des amtlichen Sachbezugswert je Mahlzeit bzw. insgesamt in Höhe von 46,50 € ($3,10 \text{ €} \times 15$) im Monat, bleiben die Restaurantschecks (Wert insgesamt 93 €) lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

Z

Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

Müssen Arbeitnehmer in der Nacht oder an einem Sonn- oder Feiertag arbeiten, kann der Arbeitgeber steuer- und sozialversicherungsfrei Zuschläge gewähren.

Die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit setzt voraus, dass diese Zuschläge

- für Arbeit in den begünstigten Zeiten
- für tatsächlich geleistete Arbeit sowie
- neben dem Grundlohn und damit zum ohnehin geschuldeten Lohn oder Gehalt geleistet werden.

Für Nachtarbeit:

25 % (von 20 Uhr bis 6 Uhr) bzw. 40 % (von 0 bis 4 Uhr, bei Arbeitsbeginn vor 0 Uhr)

Für Sonntagsarbeit 50 %

- beachte:
als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit am Montag von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Arbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde.

Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen 125 %

- beachte:
als Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit des auf den Feiertag folgenden Tages von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Arbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde

Für Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr, am 25., 26. Dezember und am 01. Mai **150 %**

Die Arbeit an den genannten Arbeitstagen ist für jeden Mitarbeiter getrennt aufzuzeichnen.

Die Einzelnachweise sind fortlaufend zu führen (Monat für Monat).

Beachte:

Damit verhindert wird, dass einkommensstarke Arbeitnehmer von der Steuerfreiheit übermäßig profitieren, hat der Gesetzgeber bestimmt, dass die Lohnsteuerfreiheit auf einen Stundenlohn von 50 € beschränkt ist.

Für die Sozialversicherung hiervon abweichend ein niedriger Stundenlohn. Danach sind vom Arbeitgeber gewährte Zuschläge sozialversicherungspflichtig, soweit das Arbeitsentgelt, aus dem sie berechnet werden, mehr als 25 € beträgt.

Beispielfall:

Ein Arbeitnehmer arbeitet in der Nacht von 22 Uhr bis 6 Uhr des folgenden Tages.

Der Stundenlohn beträgt 16 €.

Es kann folgender Nachtzuschlag steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden:

| | |
|---|---------|
| 22 Uhr – 0 Uhr: 2 Std. x 16 € = 32 € x 25 % = | 8,00 € |
| 0 Uhr – 4 Uhr: 4 Std. x 16 € = 64 € x 40 % = | 25,60 € |
| 4 Uhr – 6 Uhr: 2td. x 16 € = 32 € x 25 % = | 8,00 € |
| Nachtzuschlag: | 41,60 € |

3. Pauschale Versteuerung von Arbeitgeberleistungen

I. Lohnsteuerpauschalierung

- Bei Minijobs
- Aushilfen
- Kurzfristigen Beschäftigungen

Folge der Lohnsteuerpauschalierung:

-> Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung

Weitere Möglichkeiten für die Lohnsteuerpauschalierung:

- Betriebsveranstaltungen mit 25 %
Soweit ein Freibetrag von 110 € oder die Anzahl von 2 Veranstaltungen pro Jahr überschritten wird
- Erholungsbeihilfen mit 25 %
Erholungsbeihilfen sind steuerpflichtig, die nicht als steuerfreie Unterstützung zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers oder zur Abwehr drohender oder bereits eingetretener typischer Berufskrankheiten zu behandeln sind.

Hier sind jedoch die Höchstgrenzen pro Jahr zu beachten:

Sie betragen je Arbeitnehmer 156 €,
für dessen Ehegatten 104 €,
für jedes Kind 52 €

beachte:

Die Zahlung erfolgt im zeitlichen Zusammenhang mit der Erholungsmaßnahme, also bis zu drei Monate vor oder nach der Maßnahme und wird für den Erholungszweck verwendet

- Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit 15 %
Für den Wert der unentgeltlichen oder teilentgeltlichen Überlassung eines Pkws oder den Fahrtkostenzuschuss für den Ersatz für Aufwendungen des Arbeitnehmers:
 - bis zu 0,30 € je km einfache Entfernung
zur Vereinfachung können monatlich 15 Tage unterstellt werden
 - bei der Benutzung anderer eigener Verkehrsmittels als des Pkws
höchstens 4.500 € im Kalenderjahr
 - bei behinderten Arbeitnehmern können die tatsächlichen Aufwendungen
angesetzt werden.

- Mahlzeiten mit 25 Prozent
Sofern die Mitarbeiter täglich im Betrieb vergünstigt oder umsonst zu Mittag oder Abend essen können, kann der Arbeitgeber die Zuschüsse Pauschal mit 25 Prozent versteuern.
Voraussetzung ist jedoch, dass die Mahlzeiten kein Lohnbestandteil sind.

- PC mit 25 %
Stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmern vergünstigt oder unentgeltlich einen Pc, Zubehör oder Internetzugang zur Verfügung, kann auch diese Leistung pauschal mit 25 Prozent besteuert werden.
Aber auch hier gilt das nur für solche Leistungen, die zusätzlich zum Lohn gewährt werden, also keine Barlohnumwandlung erfolgt.

- Sachzuwendungen mit 30%
Voraussetzung ist, dass die Zuwendungen betrieblich veranlasst sind, nicht in Geld bestehen und pro Jahr, Zuwendung und Empfänger 10.000 € Nicht übersteigen.
Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer über die Pauschalierung informieren.
Außerdem kann der Arbeitgeber das Wahlrecht zur Pauschalierung innerhalb eines Wirtschaftsjahres nur einheitlich für alle Zuwendungen (mit Ausnahme der steuerfreien Zuwendungen) ausüben.

Bsp.: Urlaubsreise als zusätzliche Vergütung für besondere Leistungen.
Insbesondere:
Bei den Reisekosten handelt es sich für den Arbeitgeber um Betriebsausgaben!

- Unfallversicherung mit 20 %
Hat der Arbeitgeber Gruppenunfallversicherungen abgeschlossen, in denen mehrere Arbeitnehmer in einem Vertrag versichert sind und bei denen die Ausübung der Rechte nicht ausschließlich dem Arbeitgeber zustehen, können vom Arbeitgeber die Aufwendungen hierzu pauschal mit 25 % besteuern.

Beachte aber:

Die Prämie darf pro Arbeitnehmer nicht höher als 62 € pro Jahr sein.

(Zur Berechnung, welcher Anteil auf jeden Arbeitnehmer fällt, wird von der Gesamtprämie die Versicherungssteuer abgezogen).

- **Verpflegungsmehraufwendungen mit 25 %**

Es wurde bereits erläutert, dass die Erstattung von Verpflegungsmehraufwendungen wegen beruflich veranlasster Auswärtstätigkeit steuerfrei ist.

Werden aber die steuerfreien Beträge überschritten, kann eine Steuerpauschalierung erfolgen.

Diese ist jedoch begrenzt auf die jeweiligen Pauschbeträge, d.h. es können über die steuerfreien Beträge hinaus höchstens 6, 12 oder 24 € pauschal besteuert werden.

Des Weiteren können Mahlzeiten, die bei auswärtiger Tätigkeit gestellt werden und mit dem Sachbezugswert anzusetzen sind, seit dem Jahr 2014 pauschal besteuert werden.

Quellenverzeichnis:

DATEV Mandanten-Info „Extras für Ihre Mitarbeiter“, Stand: Februar 2016

Herausgeber: DATEV eG, 90329 Nürnberg

Ecovis-Broschüre „Steuerfreie Arbeitgeberleistungen 2016“, www.ecovis.com



Orientierungs- und Entwicklungsgespräch

Führungskräfte

für den Zeitraum

von _____ bis _____

Führungskraft:

Geschäftsführung:

Datum des Gesprächs:



Orientierungs- und Entwicklungsgespräch

- Führungskräfte -

Das Orientierungs- und Entwicklungsgespräch für Führungskräfte

Die Führung und Entwicklung von Führungskräften im Unternehmen setzt den begleitenden und unterstützenden Einsatz eines geeigneten Führungsinstruments durch die Unternehmensführung oder vorgesetzte Führungskräfte voraus. Zumindest ein Mal im Jahr sollte neben den in regelmäßigen Gesprächen stattfindenden Orientierungen und Unterstützungen für jede Führungskraft ein „formales“ Orientierungs- und Entwicklungsgespräch stattfinden. Dabei ist es wichtig, dass sich beide Seiten ausreichend Zeit für eine Vorbereitung des Gesprächs nehmen, um einen sehr qualitativen und effizienten Gesprächsverlauf zu ermöglichen.

Das Gespräch wird seitens des Unternehmens von der Geschäftsführung oder von der vorgesetzten Führungskraft geführt, der die Personalverantwortung für die zu orientierende Führungskraft trägt. Sollte im Einzelfall die Personalverantwortung von der fachlichen Verantwortung getrennt sein, wie es ja beispielsweise in Matrixorganisationen der Fall sein kann, ist hierzu im Vorfeld eine Abstimmung mit dem fachlich Verantwortlichen vorzunehmen, um die fachlichen Entwicklungskriterien einschätzen zu können.

Das Orientierungs- und Entwicklungsgespräch ist ein Instrument, mit dem sehr verantwortungsvoll umgegangen werden sollte. Hierzu empfehlen wir die Teilnahme eines unserer Seminare: UnternehmerEnergie (für die Unternehmer / Geschäftsleitung) oder FührungskräfteEnergie (für die Führungskräfte eines Unternehmens, die das Gespräch mit den Mitarbeitern führen) Zusätzliche Instrumente für Mitarbeitergespräche erhalten Sie in diesen Seminaren:

www.schmidtcolleg.de

Ausgehend von der Entwicklung der Führungskraft im Beurteilungszeitraum schließt sich eine Orientierung für den nächsten Zeitraum an, auf die dann wieder im nächsten Gespräch Bezug genommen werden kann.

Die Erst-Orientierung

Führungskräfte, die neu in das Unternehmen eintreten - sollten je nach Umfang und Gestaltung der Einführungs- und Einarbeitungsphase – innerhalb der ersten Monate eine Erst-Orientierung erhalten. Im Rahmen dieses Gesprächs wird das Orientierungs- und Entwicklungsgespräch als Instrument vorgestellt. Die verschiedenen Entwicklungskriterien werden dabei inhaltlich erläutert, um ein gemeinsames Verständnis zu erreichen und der Führungskraft auch die mit jedem Kriterium verbundene Erwartung aus Sicht des Unternehmens aufzuzeigen. Wir wollen an dieser Stelle bewusst auf Bezeichnungen wie Beurteilungskriterien oder Bewertungskriterien verzichten, denn bei diesen Gesprächen soll eindeutig die Entwicklung der Führungskraft im Vordergrund stehen. „Beurteilungen“ und „Bewertungen“ haben eher ein negatives Image, welches dem Charakter der Gespräche für die Menschenführung und –Entwicklung nicht ausreichend gerecht wird, zumindest jedoch eine falsche Betonung vornimmt.

In der Erstorientierung werden zwar die im Unternehmen verwendeten Kriterien der „**Entwicklungsspinne**“ erläutert, es wird jedoch noch keine Spinne von den beiden Gesprächsteilnehmern ausgefüllt.



Orientierungs- und Entwicklungsgespräch

- Führungskräfte -

(A) Standortanalyse der Führungskraft

Im Rahmen der Standortanalyse gibt (nur) die Führungskraft zu Beginn des Gesprächs eine persönliche Analyse seiner Situation wieder und erläutert diese.

1) Persönliche Standortanalyse:

Wie haben sich meine Stärken & Schwächen entwickelt?

Wobei wünsche ich mir Unterstützung?
(z.B. persönlicher Weiterbildungsbedarf)

2) Jährliche Analyse meiner Leistungen:

Welche Leistungen biete ich meinen Kunden an?
Welcher besondere Beitrag von mir macht diese Leistung einzigartig?

Welche Leistungen biete ich meinen Kollegen und Mitarbeitern an?
Mit welchem persönlichen Beitrag bin ich für diese wertvoll?

Welche Leistungen biete ich meinem Unternehmen?



Orientierungs- und Entwicklungsgespräch

- Führungskräfte -

Was hat sich im Rahmen der Überarbeitung meiner Aufgabenplanung an meinen Aufgaben geändert?

3) Betrachtung des persönlichen Jahreszielplans:

Was will ich persönlich in diesem Jahr erreichen?

Was will ich mit meinem Team in diesem Jahr erreichen?

Wie muss ich dazu meine Mitarbeiter unterstützen?

Welche Unterstützung (persönlich, materiell, organisatorisch, personell) benötige ich dafür von der Unternehmensleitung?

Was erwarte ich persönlich von der Unternehmensführung?

Was erwarte ich von meinen Führungskräfte-Kollegen?

Welche Erwartungen habe ich an meine Mitarbeiter für das nächste Jahr?



Orientierungs- und Entwicklungsgespräch

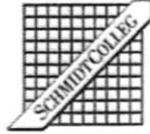
- Führungskräfte -

(B) Spielregeln für das Ausfüllen der „Entwicklungsspinne“

Nach der persönlichen Standortanalyse wird das Gespräch anhand der von beiden Seiten bereits in der Vorbereitung auf das Gespräch erstellten Entwicklungsspinne (Teil B) fortgesetzt. In jedem Unternehmen können für jeden Bereich, für jede Funktion oder sogar für jeden Mitarbeiter sehr individuell und sehr flexibel die Kriterien für die Entwicklungsspinne zusammengestellt werden, d.h., es können auch unterschiedlich starke Gewichtungen zwischen den Kriterienbereichen I bis IV (siehe nachfolgende Seiten) vorgenommen. So kann es in einem Fall wichtiger sein, die Persönlichkeit und die persönliche Leistungsfähigkeit stärker zu differenzieren, in einem anderen Fall müssen vielleicht eher fachliches Wissen oder Können eingeschätzt werden.

- Der Mitarbeiter füllt nach seiner eigenen Einschätzung die Entwicklungsspinne aus (möglichst bereits in der Vorbereitung auf das Gespräch geschehen).
- Die Bewertung erfolgt nach dem Schulnotensystem, d.h. 1 = sehr gut, 2 = gut, 3 = befriedigend, 4 = ausreichend, 5 = mangelhaft, 6 = ungenügend
- Von der Geschäftsführung wird diese Beurteilung ebenfalls parallel ausgefüllt, ohne die Selbstbeurteilung der Führungskraft zu kennen.
- Gemeinsam werden die beiden Beurteilungen im Gespräch in einer Grafik zusammengefasst und die Abweichungen besprochen.
- Es kann auch eine Gesamtnote für das Jahr gemeinsam ermittelt werden, wobei die einzelnen Kriterien auch unterschiedlich gewichtet werden könnten.
- Daraus ergeben sich Entwicklungsmöglichkeiten und Unterstützungsmassnahmen für das kommende Jahr. Es können gemeinsam qualitative und quantitative Jahresziele für die Führungskraft festgelegt werden, die gegebenenfalls auch für die Bemessung von variablen Gehaltsbestandteilen oder Bonifikationen etc. herangezogen werden können.

Die auf den nächsten Seiten aufgeführten Entwicklungskriterien stellen Beispiele dar. Jedes Unternehmen kann nach seinen Vorstellungen die Entwicklungsspinne mit mehr oder weniger Kriterien erstellen.



Orientierungs- und Entwicklungsgespräch

- Führungskräfte -

(B) Entwicklungsspinne

- von der Führungskraft auszufüllen -



Schulungsmaßnahmen:

Ziele:

Bemerkungen

Benotungen:
Von 1-6 in Noten
Blau: Führungskraft



Orientierungs- und Entwicklungsgespräch

- Führungskräfte -

B) 2) Entwicklungsspinne

- vom Gesprächsführer auszufüllen -



Schulungsmaßnahmen:

Ziele:

Bemerkungen

Benotungen:
Von 1-6 in Noten
Grün: Gesprächsführer



Orientierungs- und Entwicklungsgespräch

- Führungskräfte -

B) 3) Zusammenfassende Darstellung der beiden Entwicklungsspinnen



Schulungsmaßnahmen:

Ziele:

Bemerkungen

Benotungen:
Von: 1-6 in Noten
Blau: Mitarbeiter
Grün: Gesprächsführer



Orientierungs- und Entwicklungsgespräch

- Führungskräfte -

(C) Zusammenfassung und Maßnahmen

1) Beabsichtigte Schulungs- und Entwicklungsmaßnahmen

2) Festlegung von quantitativen und qualitativen Zielen für die Führungskraft:

3) Festlegung von quantitativen und qualitativen Zielen für den Führungsbereich:

4) Bei welchen Mitarbeitern aus dem Führungsbereich besteht weiteres Karrierepotential und wie soll der Mitarbeiter gezielt gefördert und entwickelt werden?

5) Bemerkungen:

Datum / Unterschrift Mitarbeiter

Datum / Unterschrift Gesprächsführer

Mitarbeiterbefragung

Wie ist es mir in den ersten Monaten ergangen?

Persönlicher Fragebogen für

Bitte geben Sie diesen Fragebogen im beiliegenden Umschlag an mich zurück. Wir werden anschließend einen Gesprächstermin vereinbaren und darüber sprechen.

1. Mir gefällt es im Unternehmen: sehr gut gut es geht nicht so gut
2. Das Betriebsklima bewerte ich wie folgt: sehr gut gut es geht nicht so gut
3. Folgendes hat mich positiv überrascht bzw. finde ich gut:
4. Folgendes hat mich negativ überrascht bzw. fand ich nicht so gut:
5. Folgende Punkte haben mir bei meiner ehemaligen Arbeitsstelle besonders gut gefallen und ich schlage diese deshalb als Verbesserung vor:
6. Dieses Thema liegt mir besonders am Herzen:
7. Das sind meine Wünsche für die weitere Zusammenarbeit:

Besten Dank für Ihre Mitarbeit!

Herzlichst
(Geschäftsführer)