

Aktuelles aus der Gesetzgebung und Rechtsprechung

Für alle Steuerpflichtigen

Mit attraktiven Gehaltsbestandteilen Lohnsteuern und Sozialabgaben optimieren

Steuerfreie Gehaltskomponenten sind wegen des **höheren Nettoeffekts** besonders attraktiv. Der Staat bietet ein breites Angebot an steuerfreien, steuerbegünstigten und pauschal zu versteuernden Leistungen, aus denen Arbeitgeber einzelne Komponenten bedarfsgerecht aussuchen können. **Interessante Vergünstigungsbestandteile** werden nach einigen grundsätzlichen Vorbemerkungen in alphabetischer Reihenfolge vorgestellt.

Grundsätzliches zu Sachbezügen

Einnahmen, die nicht in Geld bestehen (Wohnung, Kost, Waren, Dienstleistungen und sonstige Sachbezüge), sind mit den um übliche Preisnachlässe geminderten **üblichen Endpreisen am Abgabeort** anzusetzen. Durch diese Vorschrift wird klargestellt, dass Sachbezüge, soweit sie nicht ausdrücklich steuerfrei gestellt sind, zum steuerpflichtigen Arbeitslohn gehören.

Für Sachzuwendungen können aber insbesondere folgende Vergünstigungen beansprucht werden:

- Kostenlose oder verbilligte Sachbezüge können bis zu einer **Monatsgrenze von 44 EUR (brutto)** – insgesamt für alle Vorteile – steuerfrei erbracht werden.

Beachte: Die Freigrenze gilt nicht für Sachbezüge, die mit dem Sachbezugs-

wert zu bewerten sind. Hierunter fallen vor allem **kostenlose Verpflegung und Unterkunft**.

- Vom Betrieb überwiegend an fremde Dritte angebotene Waren oder Dienstleistungen können Arbeitnehmer mit einem Kostenvorteil **bis zu 1.080 EUR (brutto) pro Jahr** steuerfrei beziehen.

Arbeitgeberdarlehen

Zur Mitarbeiterbindung sind **zinsgünstige Arbeitgeberdarlehen**, z.B. für den Bau oder Erwerb eines Eigenheims, besonders geeignet.

Selbst bei völliger Unverzinslichkeit lösen Arbeitgeberdarlehen grundsätzlich keinen geldwerten Vorteil aus, wenn die Summe der noch nicht getilgten Darlehen am Ende des Lohnzahlungszeitraums die **Freigrenze von**

Inhaltsübersicht

1. Grundsätzliches zu Sachbezügen	Seite 1
2. Arbeitgeberdarlehen	Seite 1
3. Aufmerksamkeiten	Seite 2
4. Betriebsveranstaltungen	Seite 2
5. Computer, Smartphones & Co.	Seite 2
6. Fahrtkostenzuschüsse	Seite 2
7. Firmenwagen	Seite 2
8. Gesundheitsförderung	Seite 2
9. Gutscheine	Seite 3
10. Job-Tickets	Seite 3
11. Kindergartenzuschüsse	Seite 3
12. Mahlzeiten	Seite 3
13. Nacht- und Feiertagszuschläge	Seite 4
14. Reisekostensersatz	Seite 4
15. Resümee	Seite 4

2.600 EUR nicht übersteigt. Übersteigt das Kreditvolumen am Ende des Lohnzahlungszeitraums diesen Wert, ist der vereinbarte Zins mit dem marktüblichen Zinssatz zu vergleichen.

Bei dem Vergleich dürfen die **günstigsten Konditionen** vergleichbarer Kredite – sogar von Direktbanken im Internet – herangezogen werden. Aus Vereinfachungsgründen kann auch der bei Vertragsabschluss von der Deutschen Bundesbank veröffentlichte **Effektivzinssatz** herangezogen werden, wobei ein Abschlag von 4 % zulässig ist.

Hinweis: Liegt der Zinssatz unter dem Vergleichswert, handelt es sich um einen geldwerten Vorteil. Die monatliche Sachbezugsfreigrenze von 44 EUR ist anwendbar.

Aufmerksamkeiten

Sachzuwendungen sind bei **besonderen Anlässen** (z.B. Geburtstag) bis zu 40 EUR (brutto) pro Geschenk steuer- und beitragsfrei.

Hinweis: Die 40-EUR-Grenze gilt auch für die Ausgabe von Sachgeschenken an **Angehörige** des Arbeitnehmers. Damit kommt die Aufmerksamkeitsgrenze z.B. auch für die Geschenke aus besonderem Anlass an den Ehepartner und/oder an die Kinder des Mitarbeiters zur Anwendung.

Beispiel: Arbeitnehmer A feiert am 3.10.2011 seinen 42. Geburtstag. Zudem vollendet die Ehefrau des Mitarbeiters am 30.10.2011 das 39. Lebensjahr. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, je Geburtstag jeweils ein Geschenk im Wert von maximal 40 EUR brutto auszugeben. Da das jeweilige Geschenk eine **nicht lohnsteuerbare Aufmerksamkeit** darstellt, verbrauchen die Geschenke die 44-EUR-Freigrenze nicht!

Zu den steuer- und beitragsfreien Aufmerksamkeiten gehören auch kostenlose bzw. verbilligte Getränke zum Verzehr im Betrieb. Dasselbe gilt für Speisen im Rahmen eines **außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes**, beispielsweise während einer außergewöhnlichen Besprechung im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse, wenn deren Wert 40 EUR nicht überschreitet.

Betriebsveranstaltungen

Zuwendungen des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer bei Betriebsveranstaltungen (beispielsweise **Betriebsausflug oder Weihnachtsfeier**) gehören als Leistungen im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers nicht zum Arbeitslohn, sofern es sich um eine herkömmliche (**übliche**) **Betriebsveranstaltung** und um bei diesen Veranstaltungen **übliche Zuwendungen** handelt.

Hinweis 1: Betriebsveranstaltungen werden als üblich angesehen, wenn **nicht mehr als zwei Veranstaltungen jährlich** durchgeführt werden.

Hinweis 2: Von üblichen Zuwendungen geht die Finanzverwaltung aus, wenn die Zuwendungen an den einzelnen

Arbeitnehmer während der Betriebsveranstaltung **110 EUR (brutto)** nicht übersteigen.

Folgende Spielregeln sollten eingehalten werden:

- Die Betriebsveranstaltung muss **allen Betriebsangehörigen** offenstehen. Handelt es sich um eine Veranstaltung einer Organisationseinheit des Betriebs (z.B. eine Abteilung), müssen alle Arbeitnehmer dieser Einheit teilnehmen dürfen.

Hinweis: Eine lediglich Führungskräften vorbehaltene Veranstaltung stellt keine Betriebsveranstaltung dar.

- Die auf **Ehegatten oder Angehörige** entfallenden Aufwendungen werden den jeweiligen Arbeitnehmern selbst als Vorteil zugerechnet.

- In die **Überprüfung der 110-EUR-Freigrenze** sind insbesondere Speisen und Getränke, Fahrt- und Übernachtungskosten sowie Eintrittskarten und Geschenke einzubeziehen. Damit ein **Geschenk** in die 110-EUR-Grenze einzubeziehen ist, darf es nicht mehr als 40 EUR (brutto) kosten. Ist es teurer, kann es mit 25 % pauschal versteuert werden.

Computer, Smartphones & Co.

Zur privaten Nutzung überlassene **Systemprogramme** (beispielsweise Betriebssystem, Virens Scanner, Browser) sind ebenso wie **Anwendungsprogramme** steuer- und beitragsfrei, sofern sie der Arbeitgeber auch in seinem Betrieb einsetzt.

Für die Steuerfreiheit kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer die Software auf einem betrieblichen oder einem privaten PC einsetzt.

Ebenfalls steuer- und beitragsfrei ist die Privatnutzung betrieblicher **Datenverarbeitungsgeräte** (z.B. Computer, Tablets) und **Telekommunikationsgeräte** nebst Zubehör.

Hinweis 1: Liegt eine Überlassung durch den Arbeitgeber vor, sind auch die vom Arbeitgeber getragenen **laufenden Aufwendungen** steuerfrei. Auf das Verhältnis der beruflichen zur privaten Nutzung kommt es nicht an.

Hinweis 2: Sofern der Arbeitgeber einen PC unentgeltlich oder verbilligt übereignet, kann dieser geldwerte Vorteil **pauschal mit 25 %** versteuert werden.

Fahrtkostenzuschüsse

Für die **Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte** kann der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen Zuschuss zahlen, wenn er die Zahlungen **pauschal mit 15 %** versteuert. Dabei darf der Arbeitgeber maximal den Betrag zahlen, den der Arbeitnehmer nach der **Entfernungspauschale** geltend machen könnte.

Beispiel: A fährt an fünf Tagen in der Woche mit seinem Pkw von seiner Wohnung zur 15 km entfernten Arbeitsstätte in Kassel. Der Arbeitgeber kann A die Fahrtkosten mit maximal 4,50 EUR (15 km x 0,30 EUR) pro Fahrt ersetzen. Bei 20 Fahrten im Monat ergibt sich für den Arbeitgeber eine **Gesamtbelastung** von 105,19 EUR, die sich wie folgt zusammensetzt:

- Zuschuss an Arbeitnehmer:
20 x 4,50 EUR = 90,00 EUR
- Pauschale Lohnsteuer:
15 % von 90,00 EUR = 13,50 EUR
- Solidaritätszuschlag:
5,5 % von 13,50 EUR = 0,74 EUR
- Pauschale Kirchensteuer:
7 % (Hessen) von 13,50 EUR = 0,95 EUR

Firmenwagen

Stellt die Firma einen Firmenwagen zur Verfügung und übernimmt sie auch die Kosten für die **Privatfahrten**, fallen Lohnsteuer und Sozialabgaben an.

Die Lohnsteuer für die Privatnutzung bemisst sich grundsätzlich aus **1 % des Bruttolistenpreises**. Für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte erhöht sich der geldwerte Vorteil um 0,03 % pro Entfernungskilometer und Monat, für Fahrten im Rahmen einer **doppelten Haushaltsführung** um weitere 0,002 % pro Entfernungskilometer und Fahrt.

Letzteres gilt jedoch nur, wenn mehr als eine **wöchentliche Familienheimfahrt** durchgeführt wird.

Hinweis: Ob ein Firmenwagen wirklich vorteilhaft ist, sollte der Arbeitnehmer durch eine **Vorteilsberechnung** (Aufwandsersparnis versus Steuerbelastung) ermitteln. In dieser Berechnung kann gegebenenfalls auch eine Kostenbeteiligung zu den laufenden Kosten oder ein Zuschuss zu den Anschaffungskosten des Firmenwagens berücksichtigt werden.

Gesundheitsförderung

Arbeitgeber können **bis zu 500 EUR** im Jahr steuer- und abgabenfrei für inner-

betriebliche oder externe **Aktionen zur Gesundheitsförderung** ausgeben oder dem Arbeitnehmer – zusätzlich zum regulären Arbeitslohn – Barzuschüsse zu eigenen Aktivitäten zahlen. Die Maßnahmen müssen hinsichtlich der Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a SGB V genügen.

Beachte: Die Übernahme bzw. Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen an **Sportvereine und Fitnessstudios** ist nur in Ausnahmefällen begünstigt.

Hinweis: Wendet der Arbeitgeber mehr als 500 EUR im Jahr auf, unterliegt nur der übersteigende Betrag der Lohnsteuer und den Sozialabgaben.

Gutscheine

Gerade bei **Tankkarten, Benzin- und Geschenkgutscheinen** des Arbeitgebers legte die Verwaltung den Begriff Sachzuwendung bislang äußerst restriktiv aus. Die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs aus dem Jahr 2010 schafft hier jedoch praktikablere Lösungen. Folgende Entscheidungskriterien sind maßgebend:

- Ob Sachlohn vorliegt, entscheidet sich nach dem **Rechtsgrund des Zuflusses**. Demzufolge ist maßgeblich, welche Leistung der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber auf Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen beanspruchen kann.
- Kann der Arbeitnehmer **nur die Sache selbst** beanspruchen, liegen Sachbezüge vor. Es kommt somit nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer die Sache unmittelbar vom Arbeitgeber oder von einem Dritten auf Kosten des Arbeitgebers bezieht.

Hinweis: Hat der Arbeitnehmer hingegen auch einen Anspruch darauf, dass ihm sein Arbeitgeber anstelle der Sache den **Barlohn** in Höhe des Werts der Sachbezüge ausbezahlt, liegen selbst dann keine Sachbezüge vor, wenn der Arbeitgeber schlussendlich die Sache zuwendet.

- Ob der bei einem Dritten einzulösende Gutschein auch einen **anzurechnenden Betrag oder einen Höchstbetrag** enthält, ist nach der neuen Rechtsprechung, die die Finanzverwaltung anwendet, irrelevant.

Beispiel: Arbeitgeber A gewährt seinem Angestellten B einen Gutschein über „30 Liter Diesel im Wert von höchstens

44 EUR“, der bei einer bestimmten Tankstelle einzulösen ist. A hat ermittelt, dass bei Hingabe des Gutscheins der Liter Diesel 1,45 EUR kostet.

Trotz Vermerk eines Höchstbetrags auf dem Gutschein liegt eine Sachzuwendung vor, sodass die **44-EUR-Freigrenze** anwendbar ist.

Job-Tickets

Beim Job-Ticket kauft der Arbeitgeber die **Monats- oder Jahreskarten** bei den Verkehrsunternehmen und gibt sie seinen Mitarbeitern weiter. Erwirbt der Arbeitgeber die Karten zu einem Sondertarif und müssen die Arbeitnehmer **lediglich den Kaufpreis** bezahlen, stellt dies keinen geldwerten Vorteil dar.

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung des Job-Tickets selbst stellt hingegen Arbeitslohn dar, der mit **15 % pauschal** versteuert werden kann.

Hinweis: Da es sich um einen Sachbezug handelt, ist eine Pauschalversteuerung aber erst dann notwendig, wenn der Vorteil die Freigrenze von 44 EUR übersteigt.

Gibt der Verkehrsbetrieb aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber das vom Arbeitgeber bezuschusste Job-Ticket als **Jahreskarte** aus, fließt der geldwerte Vorteil den Arbeitnehmern nach Auffassung der Verwaltung bereits **mit Ausgabe der Fahrkarte** insgesamt zu. Da keine Umlage auf die einzelnen Monate erfolgt, kommt die monatliche Sachbezugsfreigrenze von 44 EUR regelmäßig nicht zum Zuge.

Beispiel: A erhält im Januar 2012 für das ganze Jahr 2012 ein Job-Ticket in Form eines Bogens mit zwölf Monatsmarken. Der geldwerte Vorteil soll 300 EUR (= monatlich 25 EUR) betragen.

Auch wenn der Arbeitnehmer das Job-Ticket tatsächlich nur monatlich mit der jeweils gültigen Monatsmarke nutzen kann, ist dem Arbeitnehmer der geldwerte Vorteil in voller Höhe **im Zeitpunkt der Aushändigung** des Monatskarten-Bogens zugeflossen. Da in diesem Monat die 44-EUR-Freigrenze überschritten ist, ist der geldwerte Vorteil zu versteuern.

Um die 44-EUR-Freigrenze nutzen zu können, müsste der Arbeitgeber die **Monatsmarken monatlich aushändigen**. Da der geldwerte Vorteil von 25 EUR in diesem Fall nicht die 44-EUR-Freigrenze überschreiten würde, fiel keine Lohnsteuer an.

Kindergartenzuschüsse

Steuer- und sozialabgabenfrei sind zusätzliche Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung (einschl. Unterkunft und Verpflegung) und Betreuung von **nicht schulpflichtigen Kindern** des Arbeitnehmers in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen.

Hinweis: Bei Barzuschüssen ist Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die entsprechende Verwendung **nachweist**. Der Arbeitgeber hat die Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.

Mahlzeiten

1. Kantinenessen

Die unentgeltliche oder verbilligte Abgabe des **klassischen Kantinenessens** stellt grundsätzlich einen geldwerten Vorteil dar, der steuer- und beitragspflichtig ist.

Die Bewertung richtet sich nach dem **amtlichen Sachbezugswert**, vermindert um Zuzahlungen des Arbeitnehmers.

Die Sachbezugswerte für Frühstück, Mittag- und Abendessen für das Jahr 2012 lauten:

- **Frühstück:** 47 EUR monatlich; 1,57 EUR je Mahlzeit,
- **Mittag-/Abendessen:** jeweils 86 EUR monatlich; jeweils 2,87 EUR je Mahlzeit.

Hinweis: Werden vom Arbeitgeber pro Mittagessen also mindestens 2,87 EUR einbehalten, entsteht kein geldwerter Vorteil.

2. Essensmarken/Restaurantschecks

Vorteile aus Essensgutscheinen, die beispielsweise in einem Lokal eingelöst werden können, sind statt mit ihrem **Verrechnungswert** mit dem Sachbezugswert zu bewerten, wenn

- tatsächlich eine Mahlzeit abgegeben wird,
- täglich **nur eine** Essensmarke eingelöst wird,
- Marken nur für tatsächliche Arbeitstage im Betrieb ausgegeben werden und
- der Wert der Essensmarke den Sachbezugswert um **maximal 3,10 EUR** übersteigt (für 2012 also höchstens 5,97 EUR beträgt).

Hinweis: Der Arbeitgeber muss die Einhaltung der Voraussetzungen **kontrollieren** und erforderliche Aufzeichnungen führen.

3. Mahlzeiten aus besonderem Anlass

Neben der Gewährung von arbeitstäglichen Mahlzeiten kann sich der Arbeitgeber auch an den Verpflegungskosten bei **besonderen Anlässen** beteiligen. Hier ist wie folgt zu unterscheiden:

Kein steuerpflichtiger Arbeitslohn liegt vor, wenn die Verpflegung im überwiegenden Arbeitgeberinteresse gestellt wird, z.B. bei üblichen Betriebsveranstaltungen (bis 110 EUR), bestimmten Arbeitsessen (bis 40 EUR) oder der Teilnahme an der Bewirtung von Geschäftsfreunden.

Hinweis: Darüber hinaus sind die unter dem Punkt „**Aufmerksamkeiten**“ gemachten Ausführungen zu beachten (siehe S. 2).

Teil- bzw. unentgeltliche Mahlzeiten anlässlich einer **Auswärtstätigkeit**, z.B. einer Dienstreise, gehören als Sachbezug zum Arbeitslohn. Bei deren Bewertung haben Arbeitgeber ein **Wahlrecht**:

3.1 Bewertung mit dem tatsächlichen Wert

Die Mahlzeiten können mit dem Marktpreis unter Berücksichtigung der **steuerfreien Verpflegungspauschale** und unter Berücksichtigung der Freigrenze von 44 EUR in Ansatz gebracht werden.

Beispiel: Arbeitnehmer A beginnt am 20.3.2012 um 13 Uhr eine Auswärtstätigkeit. Diese endet am 21.3.2012 um 15 Uhr. Er übernachtet in einem Hotel und legt folgende **Hotelrechnung** vor:

• Übernachtung	150,00 EUR
• Frühstück	15,00 EUR
• Summe	165,00 EUR

Nach der **betrieblichen Vereinbarung** wird die gesamte Hotelkostenrechnung inklusive Frühstück vom Arbeitgeber übernommen. Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer **keinen Anspruch** auf Auszahlung einer Tagesgeldpauschale.

Das Frühstück in Höhe von 15 EUR bleibt steuerfrei, weil die Verpflegungspauschale gegengerechnet werden kann (20.3.2012: 6 EUR; 21.3.2012: 12 EUR).

3.2 Bewertung mit dem Sachbezugswert

Statt der Einzelbewertungsmethode können **durch den Arbeitgeber veranlasste** übliche Beköstigungen auch mit dem **amtlichen Sachbezugswert** angesetzt werden.

Als „**übliche Beköstigungen**“ gelten Mahlzeiten bis zu einem Bruttowert von

40 EUR. Werden an einem Auswärtstätigkeitstag mehrere Mahlzeiten an den Arbeitnehmer abgegeben, gilt die Wertgrenze von **40 EUR je Mahlzeit**.

Von einer **Arbeitgeberveranlassung** wird ausgegangen, wenn die Aufwendungen vom Arbeitgeber dienst- oder arbeitsrechtlich ersetzt werden und die Rechnung auf den Arbeitgeber ausgestellt ist.

Hinweis: Die Versteuerung der Sachbezugswerte **vereinfacht** die Reisekostenabrechnungen. Hingegen lohnt der höhere Abrechnungsaufwand der tatsächlichen Kosten insbesondere für Mitarbeiter, deren monatliche Sachbezüge unter der Freigrenze von 44 EUR liegen oder die relativ selten unterwegs sind.

Nacht- und Feiertagszuschläge

Die steuer- und beitragsfreie Gewährung von **Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschlägen** setzt u.a. voraus, dass die Zuschläge

- für Arbeit in den gesetzlich festgelegten begünstigten Zeiten,
- für tatsächlich geleistete Arbeit und
- neben dem Grundlohn gezahlt werden.

Hinweis: Der Bundesfinanzhof hat erst kürzlich klargestellt, dass der Anwendungsbereich der Vorschrift über den Wortlaut hinaus nicht auf überwiegend pauschale Zuschläge für andere Tätigkeiten, wie z.B. **Gefahrenzuschläge**, ausgedehnt werden kann.

Reisekostenersatz

Vom Arbeitgeber erstattete Reisekosten sind steuer- und beitragsfrei, solange sie die als **Werbungskosten** abziehbaren Beträge nicht übersteigen.

Beispiel: A ist angestellter Versicherungsvertreter und nutzt seinen eigenen Pkw für Kundenbesuche. Der Arbeitgeber kann ihm die Fahrtkosten mit 0,30 EUR je gefahrenen Kilometer steuer- und sozialabgabenfrei ersetzen.

Demgegenüber können **Beschäftigte im öffentlichen Dienst** bis zu 0,35 EUR je Fahrkilometer steuerfrei erstattet bekommen, wenn sie mit ihrem privaten Pkw im Auftrag ihres Arbeitgebers unterwegs sind.

Hinweis: Zu den unterschiedlichen Pauschalierungsregelungen ist eine **Verfassungsbeschwerde** beim Bundesverfassungsgericht anhängig (Az. 2 BvR 1008/11).

Hinweis: Arbeitgeber sind bei der steuerfreien Erstattung von pauschalen Kilometergeldern aus **Haftungsgründen** gut beraten, sich weiterhin an dem pauschalen Satz von 0,30 EUR zu orientieren. In der **Arbeitnehmerveranlagung** sollten vergleichbare Sachverhalte indes offengehalten werden.

Beim Verpflegungsmehraufwand kann der Arbeitgeber bis zu **doppelt so hohe Pauschalen** gewähren, wenn er die über die normalen Pauschalen hinausgehenden Beträge mit 25 % pauschal versteuert.

Daraus ergeben sich folgende Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen bei Inlandsreisen:

- **Mindestens 8, aber weniger als 14 Stunden abwesend:** Steuerfrei ersetzbar 6 EUR; zusätzlich 6 EUR, wenn der Arbeitgeber mit 25 % pauschal versteuert.
- **Mindestens 14, aber weniger als 24 Stunden abwesend:** Steuerfrei ersetzbar 12 EUR; zusätzlich 12 EUR, wenn der Arbeitgeber mit 25 % pauschal versteuert.
- **24 Stunden abwesend:** Steuerfrei ersetzbar 24 EUR; zusätzlich 24 EUR, wenn der Arbeitgeber mit 25 % pauschal versteuert.

Resümee

Die beispielhaft aufgeführten Arbeitgeberleistungen zeigen, dass es **viele Möglichkeiten** zur Optimierung von Lohnsteuer und Sozialabgaben gibt.

Dabei sollten die Leistungen grundsätzlich zusätzlich zum vereinbarten Lohn gezahlt werden. Die **Umwandlung** von arbeitsrechtlich geschuldetem Arbeitslohn führt nämlich in vielen Fällen, wie beispielsweise bei den Kindergartenzuschüssen, nicht zur Steuer- und Beitragsfreiheit.

Haftungsausschluss

Der Inhalt des Rundschreibens ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Das Rundschreiben ersetzt nicht die individuelle persönliche Beratung.