



für die praxis

Steuerliche Aspekte einer familienbewussten Personalpolitik

5

In Zusammenarbeit mit

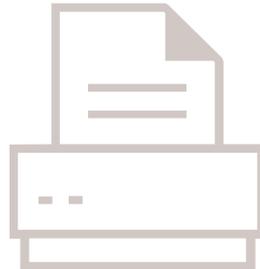
 PRICEWATERHOUSECOOPERS

Eine Initiative der
Gemeinnützigen

Hertie-Stiftung 



Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in der Regel die männliche Schreibweise verwendet. Wir weisen an dieser Stelle ausdrücklich darauf hin, dass sowohl die männliche als auch die weibliche Schreibweise gemeint ist.



Um diese Publikation auch am Bildschirm gut lesen zu können, wurde die Publikation im DIN-A5-Querformat angelegt. Wenn Sie es vorziehen, die Datei auszudrucken, wählen Sie beim Druckdialog bitte die Option »2 Seiten auf einem Blatt« für einen ressourcenschonenden Druck aus. Wenn Sie lieber seitenweise ausdrucken möchten, wählen Sie die Option »auf Seitengröße skalieren«.



Inhalt

1. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie entspricht dem Puls der Zeit	4	4. Betriebliche Altersvorsorge	60
1.1. Getätigte Investitionen optimieren	6	4.1. Direktversicherung	62
1.2. Schritte zu einer effizienten Gewährung familienbezogener Leistungen	7	4.2. Pensionskasse	63
2. Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und deren steuerliche Aspekte	8	4.3. Pensionsfonds	63
2.1. Kinderbetreuung	8	4.4. Direktzusage und Unterstützungskasse	63
2.2. Arbeitszeit	22	4.5. Gehaltsumwandlung	64
2.3. Arbeitsort	31	5. Übersichten	65
2.4. Finanzielle Leistungen zur Familienförderung	40	<i>Freibeträge, die Arbeitgeber steuerlich geltend machen können</i>	65
2.5. Arbeitsorganisation – Gesundheitsfördernde Maßnahmen	50	<i>Freibeträge und Kosten, die Familien steuerlich geltend machen können</i>	68
3. Gestaltungsmöglichkeiten für steuerliche Optimierung von Vergütungsbestandteilen	56	6. Literatur, Links, Adressen und Ansprechpartner	72
3.1. Angebot und Auswahl steuerlich günstiger Vergütungsbestandteile	56	7. Zum Autor	77
3.2. Steuerlich günstige Bewertungsansätze für bestimmte Sachbezüge	58	8. berufundfamilie gGmbH – Mehr Erfolg mit mehr Familie	78
3.3. Gehaltsumwandlung	58		

1. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie entspricht dem Puls der Zeit

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein gewinnbringender Teil einer modernen Personalpolitik – für Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber. Arbeitgeber, die familienbewusst agieren, sind damit am Puls der Zeit.

Situation Arbeitnehmer

Bei einem immer größeren Teil unserer Gesellschaft gewinnt die partnerschaftlich orientierte Aufteilung der Familienarbeit an Bedeutung: Aktuelle Studien und Befragungen zeigen auf, dass immer mehr Personen sich eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie wünschen.

Für viele Beschäftigte ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie genauso wichtig oder sogar wichtiger als ihr Gehalt. Hierbei liegen die Gründe für diese Verschiebung – weg von der reinen Gehaltsorientierung hin zur verstärkten Familienorientierung – nicht nur in aktuellen Wertevorstellungen, sondern entsprechen durchaus auch rationalen Entscheidungen innerhalb der Familien. So ist die partnerschaftliche Aufteilung der Arbeit u.a. durch die finanzielle Absicherung der Familie motiviert. Die wirtschaftliche Basis der Familie auf nur ein Einkommen zu stützen, scheint riskant.*



* BMFSFJ/GFK 2010 Bedeutung von Familienfreundlichkeit bei der Wahl des Arbeitgebers



Situation Arbeitgeber

Gerade im Hinblick auf den demografischen Wandel wird der Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter zunehmend härter. Arbeitgeber können es sich heute nicht mehr leisten, familienbewusste Maßnahmen als freiwillige Sozialleistung in wirtschaftlich guten Zeiten abzutun.

Familienbewusste Personalpolitik ist bereits ein Wettbewerbsvorteil – einer, der sich auszahlt. Wenn Unternehmen sich für familiäre Belange der Beschäftigten engagieren, haben sie dadurch positive betriebswirtschaftliche Effekte. Getätigte Investitionen in Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitkonzepte, Telearbeit oder die Vermittlung von Betreuungsangeboten sind deutlich geringer als die durch Neubesetzung, Fehlzeiten, Überbrückungszeiten und Fluktuation verursachten Kosten. Laut einer repräsentativen Unternehmensbefragung des ► **Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP)** zu betriebswirtschaftlichen Effekten einer familienbewussten Personalpolitik scheiden Arbeitgeber, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, besser ab als nicht familienbewusste Arbeitgeber.

Denn eine Investition in eine familienbewusste Personalpolitik hat direkte Auswirkungen auf:

- Arbeitgeberattraktivität
- Humankapitalakkumulation und Mitarbeiterbindung
- Wissenserhalt im Betrieb
- Mitarbeiterproduktivität und Motivation
- Kundenbindung

Gerade in Zeiten von erhöhtem Kostendruck stellt die Möglichkeit, Investitionen in familienbewusste Personalpolitik unter steuerlichen Aspekten zu optimieren, eine weitere Chance für Arbeitgeber dar, ihren Return on Investment zu erhöhen.



1.1. Getätigte Investitionen optimieren

Das Thema »Beruf und Familie« eignet sich nicht dazu, es allein mit Kosten abzutun. Jedoch ist aus betriebswirtschaftlicher Sicht die Kostenanalyse nachvollziehbar und sinnvoll. Erfreulich ist: Neben dem eigentlichen Ertrag der Investition in familienbewusste Maßnahmen – erhöhte Mitarbeiterbindung, geringere Fehlzeiten, vereinfachte Rekrutierung etc. – ergeben sich Möglichkeiten, die Investitionen unter steuerlichen Aspekten zu optimieren. Dieser Praxisleitfaden zeigt auf, welche Möglichkeiten aus ertrags- und lohnsteuerlicher Sicht bestehen und wie diese umzusetzen sind. Dabei nimmt dieser Leitfaden ausschließlich Bezug auf die Frage, ob eine Maßnahme auf Ebene des Unternehmens als Arbeitgeber zu abziehbaren Betriebsausgaben führt. Auf Ebene des Arbeitnehmers werden die lohnsteuerlichen Auswirkungen einer Maßnahme dargestellt. Ebenso ist Ziel des Leitfadens, Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sich der Kostenfaktor mit steuerlichen Gestaltungen kontrollieren lässt. Das Gesetz bietet dabei eine Vielfalt an Möglichkeiten für Arbeitgeber, Kosten zu minimieren, die in Zusammenhang mit der Gewährung familienbezogener Leistungen stehen. Nicht zuletzt behalten Arbeitgeber die Option, die Steuerlast ihrer Beschäftigten zu reduzieren

bzw. Beschäftigten die Möglichkeit zu bieten, von existierenden steuerlichen Vergünstigungen zu profitieren – auch hier werden Optionen und die Auswirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dargestellt.

Insgesamt handelt es sich um ein weitreichendes Spektrum: von Leistungen, die lohnsteuerlich beim Arbeitnehmer gar keine Auswirkung haben (unabhängig davon, ob sie gar nicht zum Zufluss von Arbeitslohn führen oder steuerbefreit sind), bis hin zu Leistungen, die steuerlich pauschaliert werden können und damit oftmals zu einem niedrigeren Steuersatz führen. Nicht zu vergessen sind auch Fördermaßnahmen, wie z.B. das Elterngeld oder Kindergeld/Kinderfreibetrag. Informationen hierzu sind den folgenden Kapiteln und ► **Tabellen** zu entnehmen. Erläuternde Beispiele und Best Practice runden diese Informationen ab.



1.2. Schritte zu einer effizienten Gewährung familienbezogener Leistungen

Die Gewährung familienbezogener Leistungen ist nur dann sinnvoll, wenn sich Kosten und Nutzen die Waage halten und die angebotenen Leistungen auch dem Bedarf der Mitarbeiter entsprechen. Damit die Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik gelingt, können die folgenden Schritte herangezogen werden:

- 1 Identifikation des Bedarfs der Arbeitnehmer
- 2 Identifikation steuerlich günstiger familienbezogener Leistungen
- 3 Analyse steuerlicher Rahmenbedingungen
- 4 Prüfung der Umsetzbarkeit und Bestimmung des Leistungsangebotes
- 5 Sicherstellung des Eintritts der gewünschten Konsequenzen
- 6 Sicherstellung der Wahrnehmung des Leistungsangebotes

Wichtiger Hinweis

Arbeitgeber dürfen keine Steuerberatung vornehmen.



2. Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und deren steuerliche Aspekte

2.1. Kinderbetreuung

Notwendige Maßnahmen rund um das Thema

»Kinderbetreuung«

Einer der zentralen Aspekte rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist und bleibt die Kinderbetreuung. Eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung ermöglicht Eltern, den Kopf frei zu haben, um ihren Beruf auszuüben. Denn Beschäftigte, die sich keine Sorgen um fehlende oder unsichere Kinderbetreuung machen müssen, können ihre Arbeitskraft effektiv und produktiv für das Unternehmen einsetzen.

Kinderbetreuung hört aber nicht bei der Regelbetreuung auf. Auch wenn Eltern für ihre Kinder eine tägliche Betreuung organisiert haben, ergeben sich weiterhin durch Notfälle und während der Ferienzeit Engpässe, die bewältigt werden müssen. Schließlich stoßen bei aller Kreativität Lösungsansätze an ihre Grenzen, wenn beispielsweise die Anzahl der Schließzeiten der Kinderbetreuung (zwischen 85 und 98 Tage pro Jahr) die Anzahl der Urlaubstage mehr als deutlich übersteigt.

Maßnahmen zur Unterstützung der Eltern rund um die Kinderbetreuung können sein:

- ▶ die Gewährung eines Kindergartenzuschusses
- ▶ die Einrichtung eines Betriebskindergartens
- ▶ ein Angebot an Belegplätzen in Kooperation mit einem Träger, bei dem die Kosten zwischen den Gesellschaften geteilt werden

Insgesamt gibt es eine Fülle an Betreuungsmöglichkeiten. Welche der vielfältigen Formen in Frage kommt, hängt vom Unternehmen – seiner Größe, Struktur und Branchenzugehörigkeit wie auch dem regionalen Standort – ab. Durch ein Angebot seitens des Arbeitgebers zur Kinderbetreuung wird ein wichtiger Beitrag dazu geleistet, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.



Lohnsteuerfreiheit bei der Kinderbetreuung

Bei allen Maßnahmen ist zu berücksichtigen, dass auf Ebene des Arbeitgebers eine Lohnsteuerfreiheit in der Regel nur dann besteht, wenn es um nicht schulpflichtige Kinder von Arbeitnehmern geht. Bei schulpflichtigen Kindern scheidet eine Lohnsteuerfreiheit von Maßnahmen auf Ebene des Arbeitgebers in der Regel aus. Die Aufwendungen, die Eltern für die Betreuung von schulpflichtigen Kindern haben, sind grundsätzlich mit den persönlichen Betreuungsfreibeträgen, die in der Einkommensteuererklärung von Eltern geltend zu machen sind, abgegolten.

Steuerliche Auswirkungen, wenn Maßnahmen nur an einen Teil der Belegschaft gerichtet werden

Lässt ein Unternehmen die Maßnahmen rund um die Kinderbetreuung beispielsweise nur einem Teil oder einer Teilgruppe von Arbeitnehmern zugutekommen, liegt in der Regel auf Ebene der begünstigten Mitarbeiter ein lohnsteuerpflichtiger geldwerter Vorteil vor. Daher ist für viele Maßnahmen Voraussetzung, dass sie allen Arbeitnehmern eines Unternehmens grundsätzlich offenstehen.



Kindergartenzuschüsse

Situation Arbeitgeber

Zahlen Arbeitgeber an Arbeitnehmer Kindergartenzuschüsse für ihre nicht schulpflichtigen Kinder, liegt auf Ebene des Arbeitgebers als Betriebsausgaben abziehbarer Personalaufwand vor.

Situation Arbeitnehmer

Der Gesetzgeber sieht gemäß § 3 Nr. 33 Einkommensteuergesetz (EStG) vor, dass Kindergartenzuschüsse durch Arbeitgeber auf Ebene des Arbeitnehmers lohnsteuerfrei sind, vorausgesetzt die gesetzlichen Vorgaben werden eingehalten. Wenn beide Elternteile berufstätig sind, dann können auch beide Elternteile einen Kindergartenzuschuss von ihrem Arbeitgeber erhalten.

GESETZLICHE VORGABEN

Lohnsteuerfrei ist die Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen. Kosten für Unterkunft und Verpflegung werden ebenfalls von der Steuerbefreiung erfasst.

Den Kindergärten vergleichbare Einrichtungen sind beispielsweise Schulkindergärten, die Betreuung bei Tages- oder Wochenmüttern, Kinderkrippen und Ganztagspflegestellen.

Der Zuschuss muss vom Arbeitgeber zusätzlich zum vereinbarten Bruttoarbeitslohn erbracht werden, damit er lohnsteuerfrei gezahlt werden kann. Eine Gehaltsumwandlung ist daher nicht möglich. Darüber hinaus muss bei Barzuschüssen nachgewiesen werden, dass die Mittel entsprechend ihrem Zweck für die Kinderbetreuung verwendet worden sind.

Die Steuerbefreiung wird auch gewährt, wenn der nicht bei dem Arbeitgeber beschäftigte Elternteil die vom Arbeitgeber erstatteten Aufwendungen getragen hat.



PRAXISBEISPIEL

Ein Arbeitnehmer hat einen Sohn mit seiner Lebensgefährtin, mit der er nicht verheiratet ist. Der Sohn wird tagsüber teilweise von einer Tagesmutter betreut. Die Aufwendungen i. H. v. 250 € monatlich für die Tagesmutter werden von der Lebensgefährtin getragen.

Der Arbeitgeber kann seinem Arbeitnehmer die von der Lebensgefährtin getragenen 250 € monatlich gegen Nachweis steuerfrei erstatten.

BEST PRACTICE

Kinderbetreuungszuschuss gekoppelt an die Arbeitszeit des Beschäftigten

Um die Beschäftigten während der betrieblichen Arbeitszeit sowie während der Schul- bzw. Kindertagesstätteferien bei der Fremdbetreuung ihrer Kinder im Alter von bis zu einschließlich 14 Jahren zu unterstützen, gewährt der Arbeitgeberverband HessenChemie den Mitarbeitern einen Kinderbetreuungszuschuss. Anlass zu dieser Maßnahme gab eine Umfrage bei den betroffenen Mitarbeitern, aus der hohe Kosten für Kinderbetreuung als große Belastung für junge Familien hervorgingen. Je höher die vom Beschäftigten zur

Verfügung gestellte Arbeitszeit, desto höher der Zuschuss. Dabei wird die Verpflegung und Betreuung in betrieblichen oder außerbetrieblichen Einrichtungen unterstützt. Die Erstattung der Betreuungskosten bietet eine finanzielle Unterstützung und ermöglicht die reibungslose Teilnahme an Verbandsveranstaltungen, auch außerhalb des Arbeitsortes. Zudem stellt sich der Arbeitgeberverband HessenChemie damit seiner sozialpolitischen und gesellschaftlichen Verantwortung und möchte als Vorreiter ein Zeichen für seine Mitgliedsfirmen setzen.

Steuerliche Auswirkungen

Die HessenChemie kann die anfallenden Kosten als betrieblichen Aufwand abziehen. Der Kindergartenzuschuss ist für den Arbeitnehmer lohnsteuerfrei, wenn dessen Kinder nicht schulpflichtig sind.





Betriebskindergärten

Situation Arbeitgeber

Aufwendungen des Arbeitgebers für die Errichtung und die Einrichtungen eines Kindergartens im Betrieb sind als Betriebsausgabe abziehbar.

Situation Arbeitnehmer

Aus lohnsteuerlicher Sicht sind die Leistungen des Arbeitgebers steuerfrei, wenn die Kinder, die betreut werden, noch nicht im schulpflichtigen Alter sind. Leistungen zur Betreuung von schulpflichtigen Kindern sind als geldwerter Vorteil steuerpflichtig.

Aber hier gilt zu beachten: Steuerfrei sind lediglich die Betreuungsleistungen, nicht hingegen Leistungen, die diesen nicht unmittelbar zugeordnet werden können, wie z.B. die Beförderung der Kinder von der Wohnung zum Kindergarten und umgekehrt. Zu den nicht der Betreuung zuordnungsbaaren Leistungen gehören weiterhin Leistungen, die den Unterricht eines Kindes oder die Freizeitbetreuung betreffen.

Soweit der Arbeitgeber aber nur die Räumlichkeiten zur Kinderbetreuung zur Verfügung stellt und die Mitarbeiter die Betreuungskosten selbst finanzieren, entsteht dadurch kein geldwerter Vorteil.



BEST PRACTICE

Vernetzung zweier Arbeitgeber zur Sicherstellung der Kinderbetreuung

Im Juni 2008 eröffneten E.ON und ERGO im Verwaltungsgebäude von ERGO, das in direkter Nachbarschaft zum Verwaltungsgebäude von E.ON liegt, die »EKIDS«. Die Nachfrage wurde stetig größer, sodass die Anzahl der Plätze und der Betreuungspersonen im Jahr 2010 verdoppelt wurde. Die Räume bieten Platz für zwei getrennt geführte Tagespflegenester. Jeweils zwei Tagesmütter bzw. -väter betreuen täglich von 8 bis 18 Uhr neun Kleinkinder im Alter von sechs Monaten bis zum Eintritt in das Kindergartenalter. Falls eine Vergabe der Betreuungsplätze durch eines der beiden Unternehmen nicht gewährleistet ist, übernimmt der jeweilige andere den Platz oder der freie Platz wird dem Jugendamt zur Verfügung gestellt.

Das Konzept für die betriebliche Betreuung von Kindern unter drei Jahren haben E.ON und ERGO mit der pme Familienservice GmbH entwickelt und umgesetzt. Die Tagesmütter werden vom gemeinsam genutzten Dienstleister pme Familienservice rekrutiert und geschult. Diese sind selbstständig und erhalten ihr Gehalt sowohl vom Jugendamt als auch von den Eltern. ERGO hat die Umbaukosten



und die anfallenden Betriebskosten (Reinigung, Instandhaltung, Sicherheit) übernommen und teilt sich die Investitions- und Projektkosten anteilig mit E.ON. Die Investitionskosten belaufen sich einmalig auf ca. 10.000 € pro Gruppe und die Projektkosten liegen bei ca. 10.000 € p.a. pro Gruppe.

Steuerliche Auswirkungen

Aufwendungen des Arbeitgebers für die Errichtung und die Einrichtung eines Tagespflegenests im Betrieb sind als Betriebsausgabe abziehbar. Leistungen zur Betreuung von Kindern, die noch nicht im schulpflichtigen Alter sind, stellen keinen geldwerten Vorteil für die Eltern dar.





Konzernkindergärten

Bei Konzernkindergärten als spezieller Form der Betriebskindergärten stehen die Kindergartenplätze Kindern aller Mitarbeiter im Konzernverbund zur Verfügung.

Situation Arbeitgeber

Ebenso wie bei den Betriebskindergärten ist der Aufwand für die Konzernkindergärten ertragssteuerlich als Betriebsausgabe abziehbar. Dabei hat der Abzug der Kosten nach Verursachung in der jeweiligen Konzerngesellschaft zu erfolgen. Die Kosten sind verursachungsgerecht, z.B. nach Köpfen, aufzuteilen.

Situation Arbeitnehmer

Aus lohnsteuerlicher Sicht liegt in einer für Arbeitnehmer kostenlosen bzw. vergünstigten Kinderbetreuung grundsätzlich steuerfreier Arbeitslohn. Dabei ist darauf zu achten, dass dies ausschließlich im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und der jeweiligen Konzerngesellschaft gilt, mit der der Arbeitsvertrag besteht. Darüber hinaus gilt dies nur bei nicht schulpflichtigen Kindern. Werden schulpflichtige Kinder im Konzernkindergarten betreut, liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn bei dem Arbeitnehmer vor, dessen schulpflichtiges Kind betreut wird.

Szenario: Arbeitgeberhaftung bei Arbeitslohn von dritter Seite

Wenn Kosten des Kindergartens im Konzernverbund aufgeteilt werden, ist zu klären, ob ausnahmsweise steuerpflichtiger Arbeitslohn von dritter Seite vorliegt. Das ist dann der Fall, wenn die Kosten für den einzelnen Kindergartenplatz nicht an die Arbeitgeber-Konzerngesellschaft des jeweiligen Mitarbeiters weiterbelastet werden. Denn eine Lohnsteuerfreiheit erfordert Leistungen des eigenen Arbeitgebers. Verbleiben die Kosten bei einer Konzerngesellschaft, die jedoch nicht Arbeitgeber ist, kann dies dazu führen, dass Arbeitslohn von dritter Seite vorliegt. Das bedeutet, dass die Arbeitgeber-Konzerngesellschaft verpflichtet ist, auch auf die Leistung des Dritten als Arbeitslohn von dritter Seite – also der Konzerngesellschaft, die die Kosten trägt, – Lohnsteuer einzubehalten. Die Gefahr einer Arbeitgeberhaftung für nicht einbehaltene Lohnsteuer besteht dann, wenn die Arbeitgeber-Konzerngesellschaft nicht weiß, dass ein Arbeitnehmer sein Kind in den Konzernkindergarten schickt.

Kindergärten in gemeinsamer Trägerschaft

Wird der Kindergarten in gemeinsamer Trägerschaft geführt, so geschieht dies in der Regel als Rechtsform einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR). Dies bedeutet, dass ein Gewinn des Kindergartens über eine gesonderte und einheitliche Feststellung dem jeweiligen Träger anteilig zugerechnet wird. Im Übrigen verweisen wir auf unsere Ausführungen zu den Konzernkindergärten.

BEST PRACTICE

Die Entstehung eines Vereins zwecks Sicherstellung der Kinderbetreuung

2006 wurde das Betreuungsangebot »Kreismäuse« in der Kreisverwaltung Düren errichtet. Bis Ende 2007 wurde das Betreuungsangebot durch Projektgelder des Landes NRW und Elternbeiträge finanziert. Da die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein zentrales Anliegen der Kreisverwaltung Düren ist, hat der Kreisausschuss des Kreises Düren im Oktober 2006 beschlossen, zwei Planstellen für zwei Erzieher sowie drei 400-Euro-Kräfte im Personalhaushalt der Kreisverwaltung Düren zu berücksichtigen. 10 bis 12 Kinder im Alter von vier Monaten bis zum dritten Lebensjahr der Beschäftigten der Kreisverwaltung Düren werden täglich von 7.30 bis 16.30 Uhr im Kreishaus Düren betreut. Eine



Teeküche, Sanitäranlagen sowie zwei ehemalige Seminarräume, die umgebaut wurden, stehen den »Kreismäusen« zur Verfügung, sodass eine in sich geschlossene, optimal eingerichtete Einrichtung entstanden ist.

Zum 1. August 2010 erfolgten weitere Veränderungen. Der Verein Kinderbetreuung Kreismäuse e.V. wurde gegründet, der als Träger der freien Jugendhilfe anerkannt wurde und nunmehr Träger der Kinderbetreuung ist. Der Verein wird nach dem Kinderbildungsgesetz NRW finanziert. Die Eltern zahlen einen monatlichen Elternbeitrag, der sich nach der regulären Elternbeitragsstaffelung des Jugendamtes des Kreises Düren richtet.

Steuerliche Auswirkungen

Das Land NRW beteiligt sich gemäß den gesetzlichen Regelungen des Kinderbildungsgesetzes an den Kosten der Kindertageseinrichtung. Die Eltern zahlen den ortsüblichen Preis für die Kinderbetreuung, der Elternbeitrag wird gestaffelt nach Nutzung (Anzahl Stunden in Betreuung) und korreliert mit dem Jahreseinkommen. Die Gemeinnützigkeit des Vereins wird durch das Finanzamt anerkannt. Da die zu betreuenden Kinder nicht schulpflichtig sind, entsteht kein geldwerter Vorteil für die Beschäftigten.



Vermittlungskosten rund um Kinderbetreuung

Situation Arbeitgeber

Übernimmt ein Unternehmen Kosten, die für die Vermittlung von Unterbringungs- und Betreuungsmöglichkeiten durch einen externen Dienstleister entstehen, sind diese Kosten als Personalaufwand abziehbare Betriebsausgaben. Das gilt auch für pauschale Zahlungen an ein Dienstleistungsunternehmen, das sich verpflichtet, alle Arbeitnehmer kostenlos in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu betreuen.

Situation Arbeitnehmer

Die Übernahme von Vermittlungskosten für einen externen Dienstleister unterliegt als geldwerter Vorteil der Lohnsteuerpflicht.

Erwerb von Belegungsrechten für den Kindergarten

Der Erwerb von Belegungsrechten für Kindergärten ist heutzutage nicht mehr wegzudenken. Dabei macht der Arbeitgeber Zuwendungen an Kindergärten oder vergleichbare Einrichtungen, durch die er für die Kinder seiner Beschäftigten ein Belegungsrecht ohne Bewerbungsverfahren und Wartezeit erwirbt.

Situation Arbeitgeber

Auf Ebene des Arbeitgebers sind die Zuwendungen abziehbare Betriebsausgaben.

Situation Arbeitnehmer

Auf Ebene des Arbeitnehmers, der aufgrund des Belegungsrechts einen Kindergartenplatz erhält, entsteht durch das Belegungsrecht kein geldwerter Vorteil, sodass keine Lohnsteuerpflicht besteht.



Kurzeit-, Ferien- und Notfallbetreuung

Situation Arbeitgeber

Übernimmt ein Unternehmen Kosten für Kurzeit-, Ferien- oder Notfallbetreuung stellen diese auf Ebene des Unternehmens abzugsfähige Betriebsausgaben dar.

Situation Arbeitnehmer

Auf Ebene des Arbeitnehmers ist in der Regel wie folgt zu unterscheiden:

Handelt es sich um Kurzeit-, Ferien- oder Notfallbetreuung für nicht schulpflichtige Kinder und werden diese Kosten zusätzlich zum Arbeitslohn übernommen, liegt in der Regel kein steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

Bei dem Angebot einer vom Arbeitgeber finanzierten Ferienbetreuung für schulpflichtige Kinder ist der geldwerte Vorteil zu beachten. Bezüge und Vorteile, die ein Arbeitnehmer aus seinem Arbeitsverhältnis erhält und die Entlohnungscharakter haben, müssen vom Beschäftigten versteuert werden. Wenn auch andere Kinder an der Ferienbetreuung teilnehmen können, ist die Veranstaltung öffentlich zugänglich – und ist damit nicht als Entlohnung zu werten. Bei Übernahme solcher Kosten für schulpflichtige Kinder kann eine Lohnsteuerpflicht ausscheiden, wenn ein eigenbetriebliches Interesse vorliegt. Dies ist höchstrichterlich bei Erstellung dieser Broschüre allerdings noch nicht entschieden. Um Nachversteuerungen auszuschließen, sollten die Modalitäten der Ferienbetreuung mit einem Juristen oder Steuerberater abgesprochen werden.



BEST PRACTICE



Boehringer
Ingelheim

Notfallkinderbetreuung

Sowohl am Standort in Ingelheim als auch in Biberach bietet die Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG ihren Beschäftigten eine Notfallkinderbetreuung an. Dieses Angebot können Eltern an 15 Werktagen pro Jahr und Kind kostenfrei nutzen. Voraussetzung ist eine der folgenden Situationen:

- wenn die Regelbetreuung unplanmäßig ausfällt
- wenn eine private Notsituation (z.B. ungeplanter Krankenhausaufenthalt) eintritt
- wenn betriebliche Belange die Anwesenheit oder längere Arbeitszeiten erfordern
- wenn Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden, an betrieblichen Maßnahmen teilnehmen (z.B. Weiterbildungsmaßnahme, Abteilungsausflug)

Beschäftigte im Umkreis von Ingelheim können zwischen zwei Anbietern wählen und zwar dem Angebot des Mehrgenerationenhauses Ingelheim mit Betreuung vor Ort in Ingelheim oder dem Angebot des pme Familienservice mit Betreuungsmöglichkeiten in Mainz und Frankfurt. Träger des Mehrgenerationenhauses ist die Stadtverwaltung Ingelheim. Boehringer hat im Laufe der Jahre viele positive Erfahrungen in Zusammenarbeit mit der Stadt gesammelt, die für beide Parteien eine Win-win-Situation dargestellt haben. Dieses

Jahr wurde die Notfallkinderbetreuung als Pilot ins Leben gerufen. Boehringer überweist eine definierte Jahrespauschale an die Stadt Ingelheim; im Gegenzug besteht die Möglichkeit, ganzjährig Kinder im Alter von 2–14 Jahren von Montag bis Freitag, 6.30 – 17.30 Uhr kurzfristig betreuen zu lassen. Bezüglich der Notfallbetreuung besteht ein Rahmenvertrag zwischen pme Familienservice und Boehringer. Die Beschäftigten können im Bedarfsfall ganzjährig auf die Notfallbetreuung für Kinder ab dem Alter von neun Wochen zurückgreifen. In Biberach greift der Familienpflegepool der Sozialstationen Kreis Biberach unter die Arme. Das kurzfristige Vermitteln einer geeigneten und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung – in den eigenen vier Wänden – unterstützt im Notfall. 2009 wurde die Notfallbetreuung an insgesamt 131 Tagen genutzt. Auf Wunsch besteht im Mehrgenerationenhaus Ingelheim und beim Familienpflegepool die Möglichkeit, die Nutzung auf eigene Kosten zu verlängern.

Steuerliche Auswirkungen

Die Bedingungen der Betriebsvereinbarung zur Notfallbetreuung belegen das eigenbetriebliche Interesse. Solche Vorteile sind dadurch kein Arbeitslohn; ein geldwerter Vorteil besteht daher nicht.

**BEST PRACTICE****Kinderferienprogramm – »Kids on Tour« (6 bis 11 Jahre)**

Die BASF SE bietet seit 2003 ihren Mitarbeiterkindern und deren Freunden das Ferienprogramm »Kids on Tour« in den Sommerferien von Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg sowie in den rheinland-pfälzischen Herbstferien an. In Kooperation mit Anbietern aus den Bereichen Sport (DeltaKids gGmbH), Naturerfahrung (HeDu Natur Erlebnispädagogik) und Zirkuspädagogik (Circus Zappzarap) werden die Kids täglich von 7.30 bis 17.30 Uhr betreut. Sie können sich beim Circus Zappzarap in einem richtigen Zirkuszelt z.B. in Clownerie, Jonglage und Seiltanz üben. Am Ende einer jeden Woche steht die Aufführung vor Eltern, Verwandten und Freunden. Bei DeltaKids haben die Teilnehmer die Möglichkeit, Sportarten wie Kanufahren, Fechten, Klettern und vieles mehr auszuprobieren und einmal je Woche gibt es einen gemeinsamen Grillabend mit Übernachtung im Zelt. Bei HeDu Natur gehen die Kinder auf Pirsch mit Rudolf Hirsch im nah bei der BASF gelegenen Wildpark Rheingönheim und können neben Tierpflege, Siedlerspielen und Weidentipibauen auch ihren Schnitzführerschein erwerben. Jedes BASF-Mitarbeiterkind darf zum Programm einen Freund mitbringen. Betreut werden in dem wochenweise buchbaren Angebot Kinder von sechs bis elf Jahren. Eine

Woche kostet inklusive Verpflegung 140 €, Geschwisterkinder zahlen 100 €. Sollte es Eltern geben, die sich dies nicht leisten können, kann über die BASF Sozialstiftung eine soziale Ermäßigung beantragt werden – diese Zusatzkosten trägt das Unternehmen.

Kinderferienprogramm – »Teens on Tour« (12 bis 14 Jahre)

Für Teens bietet die BASF SE in Kooperation mit verschiedenen Anbietern aus den Bereichen Medien und Bildung (medien + bildung GmbH) und Sport (Tennis und Klettern) ebenfalls Ferienangebote in den Sommer- und Herbstferien. Die Kosten hierfür werden komplett über die Elternbeiträge getragen; eine Woche kostet inkl. Verpflegung zwischen 100 und 180 € – je nach Angebot.

Steuerliche Auswirkungen

Der für das Ferienprogramm anfallende geldwerte Vorteil wird von der BASF SE übernommen – den Eltern entstehen hier keine weiteren Kosten.





BEST PRACTICE

Anschluss an vorhandene Ferienbetreuung/Teilung der Aufgaben und Kosten

Zur Auditierung im Jahre 2007 war die b.i.t. GmbH ein junges Unternehmen mit 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, inzwischen ist die Zahl auf 27 angewachsen und die b.i.t. GmbH befindet sich bereits in der Reauditierungsphase.

Im Jahre 2007 hatte die b.i.t. nur wenige Beschäftigte mit kleineren Kindern, aber die Kinderferienbetreuung wurde als ein wichtiger Baustein für die zukünftige Entwicklung des Unternehmens gesehen.

Um ein Ferienprogramm anbieten zu können, hat das Unternehmen sich bereits während der Auditierungsphase im Jahre 2007 der Ferienbetreuung des Magistrats der Stadt Bremerhaven angeschlossen. Der Magistrat übernahm die Organisation des Programms; es wurden zwei Wochen lang jeden Tag betreute Ausflüge in Bremerhaven und im Umkreis angeboten.

Die b.i.t. GmbH unterstützte die Organisatoren beim Magistrat der Stadt Bremerhaven bei der Gestaltung des Programmflyers und übernahm die Druckkosten. Die Kosten für die Kinderferienbetreuung betragen je nach Ausflug 2 bis 12 € pro Tag und wurden von den Eltern übernommen.

Steuerliche Auswirkungen

Der Arbeitgeber kann die anfallenden Kosten als Betriebsausgabe geltend machen. Für den Arbeitnehmer entsteht kein geldwerter Vorteil.



BEST PRACTICE

ElternService AWO

Vodafone Deutschland ist bundesweit präsent und möchte seinen Mitarbeitern an allen Standorten Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbieten. Daher wurde mit dem ElternService AWO ein Vertrag geschlossen. Die Dienstleistung wird allen Mitarbeitern angeboten, die entweder Unterstützung bei der Vermittlung von Kinderbetreuung oder Beratung/Vermittlung bei pflegebedürftigen Angehörigen benötigen. Zusätzlich bietet Vodafone über die AWO ein Krisentelefon an. Für die Mitarbeiter ist das Ganze anonym. Das heißt, jeder Mitarbeiter, der Unterstützung benötigt, kann den ElternService AWO anrufen und sich beraten oder eine Unterstützung vermitteln lassen. Das Angebot steht allen Vodafone-Mitarbeitern zur Verfügung. Informationen hierzu finden die Kollegen im HR-Portal des Intranets, aber auch in speziellen Flyern oder in der Mitarbeiterzeitschrift.

Steuerliche Auswirkungen

Der angebotene Service hat steuerlich keine Konsequenzen.



vodafone



2.2. Arbeitszeit

Notwendigkeit von Maßnahmen rund um das Thema

»Arbeitszeit«

Gerade das Handlungsfeld »Arbeitszeit« bietet Beschäftigten viele Möglichkeiten, ihre beruflichen wie privaten Anforderungen in Einklang zu bringen. In der Beliebtheitskala der Beschäftigten – wenn es um die Anforderungen an familienbewusste Betriebe geht – schlagen Maßnahmen rund um Arbeitszeitflexibilisierung alle anderen. Denn jeder hat unterschiedliche berufliche wie auch private Rahmenbedingungen und unterschiedliche Vorstellungen vom gewünschten Lebensweg. Und die Flexibilität im Tagesablauf, die beruflichen Anforderungen mit Zeiten der Familie abstimmen zu können, gewährt den größten Spielraum, beiden Lebensbereichen gerecht zu werden.

Arbeitgeber, die Maßnahmen wie Zeitwertkonten, Sabbaticals oder Möglichkeiten zur Altersteilzeit bereitstellen, schaffen auf sinnvolle Weise Entlastung für ihre Beschäftigten. Bei Zeitwertkonten kann Geld für eine familienbedingte Auszeit angespart und bei Bedarf in wertvolle Zeit umgewandelt werden. Sabbaticals schaffen am Stück Raum und Zeit für die Familie, wobei Maßnahmen wie Altersteilzeit einen Übergang in den Ruhestand bilden können.

Zeitwertkonten

Ein beliebtes Mittel für Arbeitgeber, ihren Beschäftigten Zeit zur flexiblen Nutzung zur Verfügung zu stellen, sind heutzutage Zeitwertkonten. Die Zeitwertkonten werden pro Mitarbeiter individuell geführt. Der Mitarbeiter erhält die Möglichkeit, beispielsweise Gehalt, Sonderzahlungen, Überstunden, Arbeitgeberzuschüsse oder Resturlaub auf sein Zeitwertkonto gutschreiben zu lassen. Eingezahlte Geldbeträge werden bei Bedarf in ein Äquivalent von Zeit umgewandelt. Der Beschäftigte kann sein Wertguthaben individuell nutzen, beispielsweise für ein Sabbatical oder geringere Arbeitszeiten, für eine familienbedingte Auszeit, wenn beispielsweise Kinder oder auch Eltern erkrankt sind. Auch wenn Beschäftigte während ihrer ► **Elternzeit in Teilzeit** tätig werden, kann geleistete Zeit angespart werden bzw. in ein Zeitkonto aufgenommen werden.

Seit dem 1. Januar 2009 ist das Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelung und zur Änderung anderer Gesetze in Kraft. Arbeitgebern ist danach erstmalig ein Qualitätsstandard für den Insolvenzschutz vorgeschrieben. Dies hat erhebliche Auswirkungen für die betriebliche Praxis bei der Insolvenzsicherung.



Situation Arbeitgeber

Beim Arbeitgeber führt das in der Arbeitsphase angesparte und auf dem Zeitwertkonto gutgeschriebene Äquivalent von Arbeitslohn zu einer Rückstellung in Höhe der entstandenen Vergütungsansprüche.

Situation Arbeitnehmer

In lohnsteuerlicher Hinsicht sind Zeitwertkonten günstig, weil sie zu einer nachgelagerten Besteuerung führen. Das bedeutet, dass auch die persönlichen Steuerverhältnisse der Arbeitnehmer erst in der Auszahlungsphase der Versteuerung zugrunde zu legen sind. Die Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen erfolgt regelmäßig auch nachgelagert. Das bedeutet, bei der Bildung oder ggf. auch bei einer Verzinsung des Wertguthabens erfolgt keine Besteuerung, sondern erst bei späterer »Einlösung« des Guthabens in freigestellter Zeit. Ein anderer Vorteil ist, dass ein Arbeitnehmer trotzdem ein Einkommen bezieht, auch wenn er in der Freistellungsphase nicht arbeitet.

Wie genau eine Verzinsung erfolgen kann, wie Einzahlungen geschützt werden können (Contractual Trust Agreements), was bei sogenannten Störfällen wie Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, Tod des Arbeitnehmers etc. passiert und welche sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen sich ergeben, ist im Einzelfall zu prüfen.



BEST PRACTICE

Arbeitszeitkonto als Zeitsparbuch

Die Techniker Krankenkasse bietet ihren Beschäftigten ein umfangreiches Angebot an Modulen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. Neben einer flexiblen täglichen Arbeitszeit, einem Arbeitszeitkorridor zur individuellen Festlegung der Wochenarbeitszeit sowie Freistellungs- und Beurlaubungsmöglichkeiten besteht auch die Möglichkeit, die Arbeitszeit lebensphasenorientiert zu gestalten. Hierzu können Beschäftigte Zeit auf einem Lebensarbeitszeitkonto ansammeln und zu einem späteren Zeitpunkt wieder entnehmen – wie bei einem Sparbuch. Eingezahlt werden können u.a. bis zu 50 % der geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit, Überstunden und Prämien- bzw. Sonderzahlungen (werden in Zeit umgerechnet). Die angesparte Zeit kann für einen gleitenden oder vorgezogenen Ausstieg aus dem Erwerbsleben oder für eine teilweise oder vollständige Auszeit im laufenden Beschäftigungsverhältnis genutzt werden. Die Gründe für eine Auszeit können vielfältig sein: z.B. Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen oder Weiterbildung. Die kontinuierlich erweiterte Flexibilisierung der Arbeitszeit geht bei der Techniker Krankenkasse mit einer hohen

Qualität der Arbeitsleistung und einem guten Betriebsklima einher. Sie führt zu geringeren familienbedingten Ausfallzeiten und leistet darüber hinaus einen wesentlichen Beitrag zur Motivation und Bindung der Beschäftigten.

Steuerliche Auswirkungen

Beim Arbeitnehmer ist das Bruttogehalt jeweils mit Auszahlung an den Arbeitnehmer lohnsteuerpflichtig. Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, Rückstellungen für die angesparte Zeit aus den Beschäftigungen zu bilden. Eine Entnahme des angesparten Geldes führt bei Arbeitnehmern zu einer nachgelagerten Besteuerung.





Sabbatical

Viele Arbeitgeber ermöglichen ihren Mitarbeitern heutzutage ein sogenanntes Sabbatical, also eine Auszeit von der täglichen Arbeit zu nehmen. Bei Mitarbeitern ist diese Art der flexiblen Anpassung an ihre privaten Bedürfnisse beliebt. Auf diese Weise können Beschäftigte ihre individuellen Wünsche, beispielsweise Verantwortung in der Familie zu übernehmen – etwa bei der Pflege von Familienangehörigen, realisieren, ohne das Unternehmen im schlimmsten Fall verlassen oder sich diese Auszeit als Vorreiter »erkämpfen« zu müssen.

Wenn eine familienbewusste Kultur vorherrscht, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer kurzfristiger auf gewisse Situationen reagieren, ohne dass negative Auswirkungen entstehen müssen. Beschäftigte nehmen eine Auszeit, ohne negative Auswirkungen auf die Karriere zu erleiden, Arbeitgeber profitieren z.B. in auftragsschwächeren Zeiten von der Möglichkeit, Personalkosten einzusparen, ohne Personalabbau zu betreiben.

Umsetzung des Sabbaticals

Es gibt die Möglichkeit, ein Sabbatical als unbezahlte Freistellung zu gewähren. Es gibt darüber hinaus auch die Möglichkeit, ein Sabbatical im Rahmen eines Zeitwertkontenmodells als angespartes Guthaben in Freizeit einzutauschen. Diese Varianten können vom Unternehmen gestaltet werden.



BEST PRACTICE

Arbeitgeber tritt in Vorleistung bei Auszeit

Auf der Basis einer neuen Konzernbetriebsvereinbarung zum Thema »Beruf und Familie« wird Beschäftigten der ERGO Versicherungsgruppe die Möglichkeit eingeräumt, sich im Rahmen einer »Familienphase« – zum Beispiel zur Pflege eines Angehörigen – kurzfristig freustellen zu lassen, ohne dabei negative finanzielle Konsequenzen zu befürchten. Die Familienphase gliedert sich in eine Freistellungs- und eine Arbeitsperiode, wobei sich die Freistellungsphase über einen Zeitraum von drei bis zwölf Monaten erstrecken kann. Die Dauer der daran anschließenden Arbeitsphase entspricht grundsätzlich der Dauer der Freistellungsphase. Während der gesamten Familienphase werden Mitarbeiter in einem Teilzeitverhältnis beschäftigt und entlohnt. Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach Rückkehr aus der vorgezogenen Freistellungsphase das vorab gewährte Teilzeitgehalt nachzuarbeiten. Nach Ablauf der Familienphase tritt die ursprüngliche Vereinbarung über das Arbeitszeitvolumen mit allen sich daraus ergebenden arbeitsvertraglichen Regelungen wieder in Kraft.

Ein Antrag auf Familienphase kann nur aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Mit dieser neuen Betriebsvereinbarung verfolgt die ERGO Versicherungsgruppe u.a. das Ziel, qualifizierte Beschäftigte an das Unternehmen zu binden sowie die Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns zu erhalten.

Steuerliche Auswirkungen

Arbeitgeber haben durch Teilzeitgehalt niedrige Personalkosten. Arbeitnehmer zahlen während der Freistellungsperiode und der Arbeitsperiode weniger Steuern aufgrund niedrigerer Einkommen.

ERGO



BEST PRACTICE

Förderung des humanitären und sozialen Engagements der Beschäftigten

Seit September 2007 ermöglicht eine Gesamtbetriebsvereinbarung die befristete Freistellung von Mitarbeitern von Vodafone Deutschland für humanitäre Einsätze oder soziale Projekte. Sofern das Projekt von einer anerkannten Hilfsorganisation geleistet wird oder der Einsatz in einer anerkannten sozialen Einrichtung erfolgt, können Beschäftigte sich für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten unter Fortzahlung der Bezüge freistellen lassen. Dabei wird ausdrücklich eine Beteiligung von Führungskräften an solchen Maßnahmen erwünscht. Darüber hinaus bietet das Unternehmen seit 2008 über das Programm »Mach mit! – Vodafone hilft« monetäre Leistungen für das ehrenamtliche Engagement seiner Beschäftigten an. So werden Projekte, in denen sich Vodafone-Mitarbeiter engagieren, mit bis zu 5.000 € gefördert. Insgesamt stellt Vodafone jährlich ein Gesamtbudget von 100.000 € zur Verfügung. Durch gezieltes Erkennen und Fördern des humanitären und sozialen Engagements der Beschäftigten möchte das Kommunikationsunternehmen Verantwortung übernehmen und somit einen gesellschaftlichen Beitrag leisten.

Steuerliche Auswirkungen

Bei Fortzahlung der Arbeitsbezüge fallen die üblichen Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer an. Die steuerlichen Folgen der monetären Leistungen des Arbeitgebers an die Hilfsorganisation/soziale Einrichtung hängen von der konkreten Ausgestaltung des jeweiligen Projektes ab.



vodafone



Lebensphasenorientierte Arbeitszeit

Eine lebensphasenorientierte Arbeitszeit ist eine langfristige Arbeitszeitvereinbarung, in der schwankende familiäre Belastungen der Beschäftigten berücksichtigt werden. Teilzeit- oder Vollzeitarbeit werden über längere Lebensabschnitte individuell vereinbart. Verfügen Beschäftigte über eine langfristige Lebensplanung, schafft diese Maßnahme die notwendige Planungssicherheit. Individuelle Lösungen durch die Kombination von Freistellung, Teilzeit- und Vollzeitarbeit in einem Arbeitsverhältnis unterstützen Beschäftigte mit familiären Pflichten. Lebensphasenorientierte Arbeitszeitvereinbarungen geben Beschäftigten eine berufliche Perspektive in der individuellen Lebensplanung bei gleichzeitiger Stärkung des betrieblichen Zugehörigkeitsgefühls. Betriebsspezifisches Wissen wird gebunden und die Kosten für Neueinstellungen und Einarbeitung werden deutlich reduziert.

Situation Arbeitgeber

Wenn diese Maßnahme mit einem Zeitwertkonto gekoppelt wird, gelten die gleichen steuerlichen Auswirkungen wie beim Zeitwertkonto.

Situation Arbeitnehmer

Mit Blick auf die Lohnsteuer sind Zeitwertkonten günstig, weil sie zu einer nachgelagerten Besteuerung führen. Die Abführung von SV-Beiträgen erfolgt auch nachgelagert.



Altersteilzeit

Bei vielen Mitarbeitern besteht der Wunsch nach Verringerung der Arbeitszeit vor Eintritt in den Ruhestand. Ein Unternehmen hat so die Möglichkeit, individuell auf die Wünsche des einzelnen Mitarbeiters einzugehen und trotzdem das Know-how im Unternehmen zu halten, beispielsweise um eine reibungslose Übergabe eines Bereiches zu ermöglichen.

Dies kann erreicht werden durch klassische Halbtagsbeschäftigung oder durch ein sogenanntes Blockmodell.

Beim Blockmodell werden regelmäßig zwei gleich große Zeitblöcke gebildet – eine Phase der Arbeit und eine sich anschließende gleich lange Freizeitphase. Während beider Zeitblöcke erhält der Arbeitnehmer die Hälfte des regulären Bruttogehalts – im ersten Block bei 100 % Arbeitsleistung und im zweiten Block bei 0 % Arbeitsleistung. Auch ein beispielsweise saisonbedingter täglicher, wöchentlicher oder monatlicher Wechsel zwischen Arbeit und Freizeit ist möglich, genauso wie eine degressive Altersteilzeitverteilung.

Situation Arbeitgeber

Für den Arbeitgeber besteht die Möglichkeit, das reduzierte Bruttogehalt des Arbeitnehmers steuerfrei aufzustocken. Aufstockungsbeträge können i. H. v. maximal 50 % des sogenannten Regelarbeitsentgelts gezahlt werden, wobei das

frühere Vollzeitbruttoentgelt nicht überschritten werden darf. Auf Ebene des Unternehmens sind das reduzierte Bruttogehalt und die Aufstockungsbeträge abziehbarer Personalaufwand. Eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit ist für eine nach dem 1. Januar 2010 beginnende Altersteilzeit zwar nicht mehr vorgesehen. Aber auch ohne diese staatliche Förderung bleibt eine Altersteilzeit weiterhin im Einzelfall attraktiv, weil neben persönlicher Freizeit für den Arbeitnehmer Aufstockungsbeträge lohnsteuerfrei gezahlt werden können.

Situation Arbeitnehmer

Beim Arbeitnehmer ist das reduzierte Bruttogehalt jeweils mit Auszahlung an den Arbeitnehmer lohnsteuerpflichtig. Für das Blockmodell bedeutet dies, dass das reduzierte Bruttogehalt in der Arbeitsphase mit Zufluss beim Arbeitnehmer lohnsteuerpflichtig ist. Das in der Freizeitphase weitergezahlte Bruttogehalt ist in der Freizeitphase jeweils mit Zufluss beim Arbeitnehmer lohnsteuerpflichtig.

Zahlt der Arbeitgeber Aufstockungsbeträge zusätzlich zum reduzierten Bruttogehalt, sind diese lohnsteuerfrei, werden jedoch im Rahmen des sogenannten Progressionsvorbehalts, also für die Ermittlung des individuellen Steuersatzes des Arbeitnehmers herangezogen.



Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Situation Arbeitgeber

Wer Elternzeit nimmt, darf in ► **Teilzeit** bis zu 30 Stunden pro Woche arbeiten. In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten besteht ein Anspruch auf Teilzeitarbeit in der Elternzeit, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe dagegen sprechen und der Beschäftigte mehr als sechs Monate im Unternehmen tätig war. Einen Anspruch auf Elternzeit haben sowohl Mütter als auch Väter.

Situation Arbeitnehmer

Weil sich die Höhe des Elterngeldes an der Höhe des wegfallenden Einkommens orientiert, ist das Einkommen aus der Teilzeitarbeit in die Berechnung des Elterngeldes miteinzubeziehen. Daher ist die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung während des Elterngeldbezuges der Elterngeldstelle umgehend mitzuteilen. Das Elterngeld für die Monate ohne Erwerbstätigkeit und für die Monate mit Teilzeitbeschäftigung wird gesondert berechnet.

Für Beschäftigte, die während ihrer Elternzeit in Teilzeit tätig werden, gibt es darüber hinaus die Möglichkeit, »geleitete Zeit« anzusparen bzw. die Zeit auf ein Zeitwertkonto einzuzahlen. Hierbei gelten – wie bereits an anderer Stelle erwähnt – die steuerlichen Auswirkungen von Zeitwertkonten.



2.3. Arbeitsort

Notwendigkeit von Maßnahmen rund um das Thema

»Arbeitsort«

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es eine Reihe von Maßnahmen, die das Thema »Arbeitsort« betreffen. Beispielsweise wenn die Einrichtung eines Home-Office den flexibleren Arbeitseinsatz unterstützen kann. Bei der Entstehung von Umzugskosten oder von Kosten, die durch eine sogenannte doppelte Haushaltsführung entstehen, können ebenfalls Maßnahmen des Arbeitgebers vorteilhaft sein, um beispielsweise Arbeitnehmern die Entscheidung für den Arbeitgeber oder für eine dringend zu besetzende Position an einem anderen Standort zu erleichtern.

Home-Office

Gerade das Home-Office bietet dem Arbeitgeber die Chance, einen kostengünstigen Mehrwert für den Arbeitnehmer zu schaffen, denn ein Home-Office ermöglicht den Spagat zwischen Kinderbetreuung/Pflege und Erwerbsarbeit. Trotz kürzerer Unterbrechungen zur Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben bleibt ausreichend Zeit für die flexible Erledigung der Arbeit. Der flexible Personaleinsatz in Kombination mit der Zeitsouveränität des Beschäftigten erhöht die Effektivität und Leistungsbereitschaft. Längere Ansprechzeiten, höhere Verfügbarkeit und stärkere Ergebnisorientierung werden erreicht. Zudem spart sich der Arbeitgeber u.U. Kosten für die Anmietung eines Büros für den Mitarbeiter. Die Einführung der Maßnahme bedingt ein gutes Vertrauensverhältnis und eine klare Aufgabendefinition bei weitgehend eigenverantwortlicher Durchführung. Arbeits- und Privatwelt erfolgen am selben Ort, ein ungestörtes Arbeiten muss aber räumlich klar abgrenzbar sein. Zudem sollte eine kontinuierliche Arbeits- und Leistungskontrolle im Interesse des Betriebs und zum Schutz der Beschäftigten erfolgen.



Situation Arbeitgeber

Die Ausstattung des Home-Office mit entsprechenden Büromöbeln, einem Telefon- und Internetanschluss etc. ist auf Ebene des Arbeitgebers eine abziehbare Betriebsausgabe.

Situation Arbeitnehmer

Lohnsteuerlich gesehen entsteht im Rahmen eines Home-Office dann ein lohnsteuerpflichtiger geldwerter Vorteil, wenn der Arbeitgeber Barleistungen an den Arbeitnehmer für die Nutzung der Privaträume erbringt.

Lösung: Mietvertrag

Zur Vermeidung der Entstehung von steuerpflichtigem Arbeitslohn können Arbeitgeber und Mitarbeiter einen Mietvertrag über die Nutzung der entsprechenden Räumlichkeiten in der Wohnung des Arbeitnehmers schließen. In diesem Fall würden die Zahlungen als Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung eingeordnet werden, was zur Folge hätte, dass ein Lohnsteuerabzug und eine Verbeitragung in der Sozialversicherung entfallen. Der Mitarbeiter müsste zwar die Einnahmen in der Einkommensteuererklärung angeben, könnte jedoch im Gegenzug Werbungskosten (Strom, Grundsteuer etc.) geltend machen. Für eine Anerkennung im Einzelfall sind bestimmte Voraussetzungen einzuhalten. Zudem muss der Arbeitgeber nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs gleich lautende Mietverträge mit fremden Dritten schließen und die Anmietung im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse tätigen. Dies ist laut Bundesfinanzhof jedenfalls dann der Fall, wenn der Arbeitgeber über keinen weiteren Arbeitsplatz im Betrieb verfügt. Zudem ist es empfehlenswert, einen schriftlichen Mietvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu schließen.



Nutzung betrieblicher Kommunikationsgeräte

Der Arbeitgeber kann die Nutzung betrieblicher Telekommunikationsgeräte wie Notebook oder Telefon auch für private Zwecke erlauben. Dabei bleiben die Geräte Eigentum des Unternehmens.

Situation Arbeitgeber

Beim Arbeitgeber stellen die Anschaffung der betrieblichen Telekommunikationsmittel und die Kosten der laufenden Nutzung durch den Arbeitnehmer abzugsfähige Betriebsausgaben dar. Das gilt auch für die Nutzung der Kommunikationsmittel zu privaten Zwecken. Das hat den Vorteil, dass der Arbeitgeber frei ist, dem Arbeitnehmer die private Nutzung zu gestatten und die damit zusammenhängenden Verbindungsentgelte bzw. den betreffenden Teil einer Grundgebühr oder der sogenannten Flatrate zu erstatten.

Situation Arbeitnehmer

Nutzt der Arbeitnehmer betriebliche Kommunikationsmittel wie Notebook und Telefon privat, so ist die Privatnutzung gem. § 3 Nr. 45 EStG steuerfrei. In welchem Umfang die private Nutzung erfolgt, ist dabei unerheblich. Dies gilt selbst dann, wenn die Privatnutzung die betriebliche Nutzung wesentlich übersteigt oder die Nutzung durch Familienangehörige erfolgt. Maßgeblich ist hierbei, dass die Kommunikationsmittel im Eigentum des Arbeitgebers verbleiben. Es kommt nicht darauf an, ob der Arbeitgeber Vertragspartner des Anbieters ist oder nicht.



PRAXISBEISPIEL

Ein Arbeitgeber überlässt seinen Arbeitnehmern Blackberrys, um ihre Erreichbarkeit zu erhöhen. Den Arbeitnehmern ist es erlaubt, die Blackberrys auch zu privaten Zwecken zu nutzen, solange die monatlich durch den Arbeitgeber zu entrichtende Flatrate nicht für Auslands-telefonate oder durch sonstige außergewöhnliche Kosten überschritten wird. Das Eigentum an den Blackberrys verbleibt beim Arbeitgeber. Einige Arbeitnehmer nutzen Blackberrys auch, um ihre E-Mails auf privaten E-Mail-Accounts abzurufen, oder für private Telefongespräche. Die Flatrate wird durch die Nutzung nicht überschritten. Die Nutzung ist in voller Höhe steuerfrei gem. § 3 Nr. 45 EStG. Beiträge zur Sozialversicherung fallen ebenfalls nicht an.

Maßnahme »Barzuschüsse« – Pauschalierung möglich

Zu unterscheiden davon ist ein Barzuschuss des Arbeitgebers für den privaten Internetanschluss des Arbeitnehmers.

Situation Arbeitgeber

Auf Ebene des Arbeitgebers ist der Barzuschuss eine abzugsfähige Betriebsausgabe.

Situation Arbeitnehmer

Auf Ebene des Arbeitnehmers ist der Zuschuss lohnsteuerpflichtig, kann aber mit einem Steuersatz von 25 % pauschaliert werden. Diese Pauschalierung hat den Vorteil, dass Beiträge zur Sozialversicherung entfallen.



Doppelte Haushaltsführung

Kosten für eine doppelte Haushaltsführung treten erfahrungsgemäß dann auf, wenn Lebensmittelpunkt und beruflicher Tätigkeitsort auseinanderfallen. Wenn die Distanz zwischen der Wohnung der Familie als Lebensmittelpunkt und dem beruflichen Tätigkeitsort zu groß für tägliche Heimfahrten ist, wird oft ein Zweitwohnsitz am beruflichen Tätigkeitsort begründet. Dann können Kosten für Miete der Zweitwohnung, Familienheimfahrten, Wohnungseinrichtung und Verpflegungsmehraufwendungen anfallen.

Steuerlich kann eine doppelte Haushaltsführung nur dann berücksichtigt werden, wenn eine berufliche Veranlassung für ihre Begründung vorliegt.

Berufliche Veranlassung doppelter Haushaltsführung

Eine berufliche Veranlassung liegt klassischerweise vor, wenn ein Arbeitnehmer seinen Lebensmittelpunkt an einem anderen Ort als dem Beschäftigungsort hat und aus beruflichen Gründen am Beschäftigungsort eine Zweitwohnung unterhält. Eine berufliche Veranlassung liegt auch dann vor, wenn der Lebensmittelpunkt aus privaten Gründen vom Beschäftigungsort wegverlegt wird und am Beschäftigungsort aus beruflichen Gründen eine Zweitwohnung unterhalten wird.

Situation Arbeitgeber

Die Kosten für Miete der Zweitwohnung, eine wöchentliche Familienheimfahrt, Einrichtungsgegenstände und Verpflegungsmehraufwendungen für drei Monate können vom Arbeitgeber erstattet werden. Auf Ebene des Unternehmens sind die Erstattungen abziehbarer Personalaufwand.

Situation Arbeitnehmer

Eine Erstattung der Kosten für Miete der Zweitwohnung, eine wöchentliche Familienheimfahrt, bestimmte Einrichtungsgegenstände und Verpflegungsmehraufwendungen für drei Monate können lohnsteuerfrei erfolgen.

Die steuerfreie Erstattungsmöglichkeit ist aber an bestimmte Voraussetzungen gebunden. Es können nur die notwendigen Mehraufwendungen erstattet werden. In Bezug auf die Anmietung einer Wohnung am Beschäftigungsort bedeutet dies, dass die tatsächlichen Mietkosten anzuerkennen sind, soweit sie nicht überhöht sind. Nach Ansicht der Finanzverwaltung sind Aufwendungen, die sich für eine Wohnung von 60 qm bei einer ortsüblichen Miete je qm für eine nach Lage und Ausstattung durchschnittliche Wohnung ergeben würden, nicht als überhöht anzusehen.



Mehraufwendungen für Zweitwohnung

Aus der Relation von Durchschnittsmiete und Größe (60 qm) ergibt sich, dass eine steuerfreie Erstattung auch möglich ist, wenn die Wohnung zwar größer ist, aber deutlich unter der Durchschnittsmiete liegt (z.B. weil die Lage der Wohnung ungünstig ist oder die Wohnung nicht saniert ist). Umgekehrt kann auch eine Wohnung, die teurer ist, steuerfrei erstattet werden, wenn sie dafür kleiner als 60 qm ist. Wie auch bereits an anderer Stelle erwähnt, empfiehlt es sich dann aber, den ortsüblichen Mietpreis zu dokumentieren, um Schwierigkeiten mit der Lohnsteuer Außenprüfung aus dem Weg zu gehen.

Weitere Kosten, die im Rahmen einer steuerlich zu berücksichtigenden doppelten Haushaltsführung steuerfrei vom Arbeitgeber erstattet werden können, sind solche für Familienheimfahrten. Die Erstattung der Fahrtkosten für eine Familienheimfahrt pro Woche ist lohnsteuerfrei. Dabei kann der Arbeitgeber die Kilometerpauschale an den Arbeitnehmer steuerfrei zahlen, wenn dieser seinen eigenen Pkw benutzt. Stellt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen Firmenwagen zur Verfügung, ist eine Familienheimfahrt pro Woche steuerfrei; jede weitere Familienheimfahrt muss versteuert werden.

Alternative: Werbungskosten

Will der Arbeitgeber die Kosten für die doppelte Haushaltsführung nicht steuerfrei erstatten, können Beschäftigte die Kosten im Rahmen ihrer persönlichen Einkommensteuererklärung als Werbungskosten bei den Einkünften aus nicht selbstständiger Arbeit geltend machen. Denn alle Kosten, die der Arbeitnehmer diesbezüglich auf sich nimmt, mindern als Werbungskosten die Einnahmen. Insbesondere bei einer größeren Anzahl von Mitarbeitern, bei denen doppelte Haushaltsführungen häufiger auftreten, ist es möglicherweise zu aufwendig, die Kosten aller Beschäftigten zu erstatten. Dennoch geht der Steuereffekt nicht verloren, wenn die Beschäftigten die Kosten in der persönlichen Einkommensteuererklärung geltend machen.



PRAXISBEISPIEL

Ein Arbeitnehmer arbeitet für ein Unternehmen in Hamburg. Er ist verheiratet, hat zwei Kinder und seine Eltern leben 130 km von Hamburg entfernt. Der Arbeitnehmer zieht mit seiner Familie aufs Land in die Nähe der Eltern. Grund hierfür ist die Notwendigkeit einer familiären Unterstützung aufgrund gesundheitlicher Probleme eines Elternteils. Die Familie entscheidet sich für die Verlagerung des Lebensmittelpunktes, um den Großeltern in dieser Lebensphase beizustehen. Übergangsweise behält der Arbeitnehmer die Wohnung in Hamburg als Zweitwohnung bei. Grund dafür ist, dass die Entfernung vom Hausstand auf dem Land zum Beschäftigungsort 130 km beträgt und sich wegen des hohen Verkehrsaufkommens nicht für tägliche Heimfahrten eignet. Da der Arbeitnehmer in zwei Jahren eine neue Position im Außendienst bekleiden wird und keine tägliche Anwesenheit im Unternehmen erforderlich sein wird, ist geplant, den Zweitwohnsitz zu dem Zeitpunkt aufzulösen.

Hier handelt es sich um einen steuerlich zu berücksichtigenden Fall einer doppelten Haushaltsführung, weil der Arbeitnehmer aus beruflichen Gründen am Tätigkeitsort in Hamburg wohnt und an einem anderen Ort, nämlich auf dem Land, seinen Lebensmittelpunkt und Hausstand unterhält.

Der Arbeitgeber kann folgende Kosten steuerfrei erstatten:

- ▶ Warmmiete
- ▶ eine Familienheimfahrt pro Woche
- ▶ Verpflegungspauschalen für drei Monate



Umzugskosten

Umzugskosten von Mitarbeitern sind vor allem dann ein Thema, wenn sie nicht aus privaten Gründen erfolgen, sondern die berufliche Sphäre betreffen, z.B. bei Antritt einer neuen Stelle.

Situation Arbeitgeber

Wenn Arbeitgeber beruflich verursachte Umzugskosten erstatten, stellen diese auf Ebene des Unternehmens abzugsfähige Betriebsausgaben dar.

Umzug aus beruflichen Gründen

Eine berufliche Veranlassung ist gegeben, wenn:

- ▶ ein Wechsel des Arbeitgebers erfolgt,
- ▶ eine erhebliche Fahrtzeitverkürzung für die Strecke zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte eintritt (als erheblich wird dabei eine Fahrtzeitverkürzung von mindestens einer Stunde gefordert),
- ▶ der Umzug das Beziehen oder die Aufgabe der Zweitwohnung bei einer steuerlich zu berücksichtigenden doppelten Haushaltsführung betrifft,
- ▶ der Umzug im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers durchgeführt wird, insbesondere beim Beziehen oder Räumen einer Dienstwohnung, die aus betrieblichen Gründen bestimmten Arbeitnehmern vorbehalten ist.



Situation Arbeitnehmer

Steuerfreie Erstattung

Wenn der Arbeitgeber die Umzugskosten erstattet, ist dies auf Ebene des Mitarbeiters lohnsteuerfrei. Steuerfreie Umzugskosten, die der Arbeitgeber dem Mitarbeiter zahlen kann, sind Beförderungsauslagen und Reisekosten in tatsächlich nachgewiesener Höhe. In engen Grenzen kann auch eine Mietentschädigung zu den Umzugskosten gehören, wenn z.B. die Miete für die alte Wohnung wegen bestehender Kündigungsfristen weiterbezahlt werden muss. Die Belege über die tatsächlich angefallenen Kosten sind dabei zum Lohnkonto zu nehmen.

Ebenfalls zu den Umzugskosten gehört eine Umzugskostenpauschale für sonstige Umzugskosten, deren Höhe sich nach dem Familienstand und der Anzahl der Kinder richtet. Diese beträgt derzeit für einen Single 636 €, verdoppelt sich bei Verheirateten und erhöht sich um 280 € pro Kind oder pro weiterer Person, die zur häuslichen Gemeinschaft des Steuerpflichtigen gehört.

Werbungskosten

Steuerlich gesehen können Umzugskosten auch als Werbungskosten in der persönlichen Einkommensteuererklärung des Mitarbeiters berücksichtigt werden.

PRAXISBEISPIEL

Ein Arbeitnehmer zieht anlässlich eines Arbeitgeberwechsels von Berlin nach Düsseldorf in eine Mietwohnung um. Mit dem Umzug wurde eine Spedition beauftragt, die 1.785 € (1.500 € zzgl. 19 % Mehrwertsteuer) in Rechnung stellt. Der Arbeitnehmer fährt am 1. Januar 2009 mit seiner Ehefrau und den drei Kindern mit dem eigenen Pkw von Berlin nach Düsseldorf (560 km). Für die neue Wohnung muss er eine Maklergebühr in Höhe von zwei Monatsmieten (820 € x 2) zahlen. Der Arbeitgeber kann folgende Kosten steuerfrei erstatten:

- | | |
|---|---------|
| ▶ Tatsächlich nachgewiesene Beförderungsauslagen in Höhe der Speditionsrechnung | 1.785 € |
| ▶ Reisekosten: Kilometerpauschale (0,30 €) für 560 km | 168 € |
| ▶ Maklergebühr | 1.640 € |
| ▶ Pauschale für sonstige Umzugsauslagen | 2.087 € |
| ▶ Verpflegungsmehraufwendungen | |

2.4. Finanzielle Leistungen zur Familienförderung

Arbeitgeber können grundsätzlich einen Teil der finanziellen Leistungen so einsetzen, dass Beschäftigte mit Familienaufgaben hiervon besonders profitieren. Einige Beispiele hierfür sind u.a., Kosten für die Betreuung von Kindern zu übernehmen, Personalkäufe auf Familienmitglieder auszuweiten bzw. einen Zuschlag auf die Altersvorsorge der Beschäftigten zu zahlen. Darüber hinaus gibt es für den Arbeitgeber Möglichkeiten, Beschäftigte, die sich in speziellen Situationen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie befinden, finanziell zu unterstützen. In dem folgenden Kapitel werden einige mögliche Maßnahmen dazu vorgestellt. Dazu zählen bei Mehraufwendungen aufseiten der Beschäftigten ein vorübergehendes zinsvergünstigtes Darlehen und die finanzielle Unterstützung der Beschäftigten nach Schicksalsschlägen wie Krankheit oder Tod eines Angehörigen. Nicht zuletzt können Beschäftigte auch von Gehaltsumwandlungen profitieren, indem ein familien-tauglicher Firmenwagen für den aktuellen Bedarf »eingetauscht« wird, um so dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer im Endeffekt mehr netto in der Tasche haben..

Arbeitgeberdarlehen

Viele Arbeitgeber nutzen die Möglichkeit, ihren Beschäftigten für den privaten Kapitalbedarf vorübergehend mit einem Darlehen zu günstigen Konditionen unter die Arme zu greifen. Auf diese Weise können sie ihre Beschäftigten bei ihrer individuellen Lebenssituation unterstützen. Beispielsweise können die Beschäftigten so die Anschaffung einer eigenen Immobilie oder die Ausbildung der Kinder finanzieren. Auch durch einen plötzlichen Pflegefall in der Familie auftretende Zusatzkosten können so gedeckt werden, ohne dass der Mitarbeiter bei der Bank ein Darlehen aufnehmen muss. Darlehen sind eine langfristige Investition in die Beschäftigten, die zur Bindung an das Unternehmen deutlich beitragen können.

Situation Arbeitgeber

Auf Ebene des Arbeitgebers entsteht in Höhe des Darlehensbetrages eine Forderung, die grundsätzlich bei Rückzahlung durch den Arbeitnehmer auszubuchen ist.



Situation Arbeitnehmer

Die Auszahlung des Darlehensbetrags an Beschäftigte stellt selbst keinen Zufluss von Arbeitslohn dar, wenn ausreichende Bestimmungen über Laufzeit, Verzinsung, Tilgung und ggf. Sicherheiten getroffen werden. Wird dem Arbeitnehmer allerdings ein Zinsvorteil in Form einer Zinslosigkeit oder -verbilligung gewährt, liegt in der Zinsvergünstigung ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil. Für Zinsersparnisse hat der Bundesfinanzhof mit Urteil vom 4. Mai 2006 (BStBl. II S. 781) entschieden, dass der Arbeitnehmer lediglich dann keinen lohnsteuerlich zu erfassenden geldwerten Vorteil erlangt, wenn der Arbeitgeber ihm Darlehen zu einem marktüblichen Zinssatz gewährt. Um den geldwerten Vorteil zu bestimmen, ist der vereinbarte Darlehenszins, der mit dem Beschäftigten vereinbart wurde, mit dem marktüblichen Zinssatz zu vergleichen.

Es gibt jedoch eine Grenze von 2.600 €. Bei zinslosen oder zinsverbilligten Darlehen an den Arbeitnehmer, die diesen Betrag am Ende eines Lohnzahlungszeitraums (in der Regel der Kalendermonat) insgesamt nicht übersteigen, stellt die Zinslosigkeit bzw. -verbilligung keinen geldwerten Vorteil dar.

PRAXISBEISPIEL

Arbeitgeberdarlehen I

Der Arbeitgeber gewährt einem Mitarbeiter ein zinsloses Darlehen über einen Betrag i. H. v. 2.600 €. Zwar stellt die zinslose Darlehensgewährung grundsätzlich einen geldwerten Vorteil dar. Zinsvorteile sind aber nicht als Arbeitslohn zu versteuern, wenn die Summe eines noch nicht getilgten Darlehens am Ende des Lohnzahlungszeitraumes den Betrag von 2.600 € nicht übersteigt.

Falls der Arbeitgeber dem Mitarbeiter mehrere zinslose oder verbilligte Darlehen gewährt hat, ist die Summe der Darlehen am Ende jedes Lohnzahlungszeitraums zusammenzurechnen, um festzustellen, ob die Freigrenze i. H. v. 2.600 € unterschritten ist und kein geldwerter Vorteil zu versteuern ist. Als marktüblicher Zinssatz gilt der günstigste nachgewiesene bei einer Bank angebotene Zinssatz für Darlehen mit vergleichbaren Bedingungen. Direktbankangebote im Internet fallen auch darunter. Dabei orientiert sich die Vergleichbarkeit der Bedingungen an der Art des Darlehens. Unterschiedliche Darlehensarten sind beispielsweise ein Wohnungsbaukredit, ein Verbraucherkredit oder ein Überziehungskredit.



PRAXISBEISPIEL

Arbeitgeberdarlehen II

Ein Mitarbeiter erhält im Januar ein Arbeitgeberdarlehen von 25.000 € zu einem Effektivzinssatz von 3 %. Die Laufzeit beträgt 5 Jahre mit monatlicher Tilgung und Zinszahlung. Der günstigste Zinssatz von Direktbanken, der sich aus dem Internet für ein vergleichbares Darlehen ergibt, beträgt 5 %. Die Berechnung des geldwerten Vorteils zeigt sich wie folgt:

Zinsverbilligung: $5\% - 3\% = 2\%$

Geldwerter Vorteil

pro Kalenderjahr: $2\% \times 25.000\text{ €} = 500\text{ €}$

pro Monat: $500\text{ €} : 12\text{ Monate} = 41,67\text{ €}$

Aus Vereinfachungsgründen wird es von der Finanzverwaltung nicht beanstandet, wenn die bei Vertragsabschluss von der Deutschen Bundesbank zuletzt veröffentlichten Effektivzinssätze herangezogen werden. Dabei sind die Effektivzinssätze unter dem Stichwort »Neugeschäfte« maßgeblich. Diese finden sich unter dem folgenden Link:

 www.bundesbank.de/download/statistik/S11BATSUHDE.PDF

Von dem Effektivzinssatz kann ein Abschlag von 4 % genommen werden.

PRAXISBEISPIEL

Arbeitgeberdarlehen III

Ein Mitarbeiter erhält im Januar ein Arbeitgeberdarlehen von 25.000 € zu einem Effektivzinssatz von 3 %. Die Laufzeit beträgt 5 Jahre mit monatlicher Tilgung und Zinszahlung. Der von der Bundesbank veröffentlichte Effektivzinssatz für ein vergleichbares Darlehen mit gleicher Laufzeit beträgt 5,86 %.

Zur Berechnung des geldwerten Vorteils:

Marktüblicher Zinssatz abzüglich Abschlag:
 $5,86\% - (4\% \times 5,86\%) = 5,63\%$

Zinsverbilligung: $5,63\% - 3\% = 2,63\%$

Geldwerter Vorteil

pro Kalenderjahr: 657,50 €

pro Monat: $25.000\text{ €} \times 2,63\% : 12\text{ Monate} = 54,79\text{ €}$



BEST PRACTICE

Belegschaftshilfe bei DATEV

Im Jahre 1984 wurde von Belegschaftsangehörigen der DATEV eG der Verein Belegschaftshilfe DATEV gegründet. Zweck des Vereins ist die schnelle und unbürokratische Gewährung von Hilfe in Notfällen an Beschäftigte und ehemalige Beschäftigte der DATEV eG sowie deren Angehörige. Meistens erfolgt die Hilfe durch Geldzahlungen an bedürftige Mitarbeiter oder an Hinterbliebene. Wenn die Notlage voraussichtlich nur vorübergehend ist, hilft das Unternehmen mit zinslosen Darlehen, die über einen Zeitraum von einem bis 4 Jahren zurückgezahlt werden. Die Höhe des Darlehens oder der Zuwendung ist nicht von vornherein begrenzt, sondern richtet sich nach dem Einzelfall. Jeder DATEV-Beschäftigte kann in diesem Verein Mitglied werden und monatlich einen Betrag an die Belegschaftshilfe spenden.

Steuerliche Auswirkungen

Wenn Beschäftigte oder ehemalige Beschäftigte ein Darlehen von der Belegschaftshilfe DATEV eG erhalten, entsteht kein geldwerter Vorteil.





BEST PRACTICE

BASF Sozialstiftung

Die BASF Sozialstiftung unterstützt in vielfältiger Weise international und national Menschen in Notlagen. Sie ist Träger der betrieblichen Sozialberatung der BASF SE. Ziel und Auftrag ist die Unterstützung und Entlastung der Mitarbeiter und ihrer Angehörigen. Das Hilfe- und Beratungsspektrum erstreckt sich über viele Felder. Neben der klassischen Beratung im Bereich Suchtmittelmissbrauch sowie bei generellen Problemen am Arbeitsplatz kümmern sich die Sozialberater insbesondere um die Beratung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie informieren und unterstützen bei allen Fragen rund um das Thema »Kinderbetreuung«, zur Pflege kranker und/oder älterer Angehöriger sowie bei psychischen Krisen und Problemen wie Burn-out oder Stress. Im Falle von finanziellen Schwierigkeiten hilft die Sozialberatung durch Beihilfen und Darlehen und prüft die Reduzierung von Beiträgen zum Besuch der BASF-eigenen Kinderkrippen. BASF-Beschäftigte und deren Angehörige sowie Rentner können die Beratung kostenfrei in Anspruch nehmen. Eine Verrechnung erfolgt nicht.

Die BASF Sozialstiftung finanziert als mildtätige Stiftung des bürgerlichen Rechts alle anfallenden Kosten aus den Erträgen des Stiftungsvermögens. Darüber hinaus werden die Beschäftigten für den Besuch der Sozialberatung freigestellt.

Steuerliche Auswirkungen

keine



The Chemical Company



Unterstützungen in Krankheits- und Unglücksfällen

In Fällen außerordentlicher Notlagen, wie beispielsweise bei Krankheits- oder Unglücksfällen, im Fall des Todes naher Angehöriger oder bei Vermögensverlusten durch höhere Gewalt, können Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer mit Geldzahlungen oder Sachleistungen bis zu 600 € pro Arbeitnehmer jährlich unterstützen.

Situation Arbeitgeber

Auf Ebene des Arbeitgebers sind solche Unterstützungen abziehbare Betriebsausgaben.

Situation Arbeitnehmer

Auf Ebene des Arbeitnehmers sind Unterstützungen bis zu 600 € im Kalenderjahr lohnsteuerfrei.

BEST PRACTICE

Sozialstiftung des Personalrates

Bei der DekaBank hat sich seit 1999 durch den Verzicht der im Verwaltungsrat tätigen Personalratsmitglieder auf die Aufwandsentschädigung ein Betrag von knapp 400.000 € angesammelt. Dieser Betrag bildet den Stiftungsstock des DekaBank-»Stiftungsgeschäfts«. Aus den Erträgen soll Beschäftigten, die in Not geraten und bedürftig im Sinne der Abgabenordnung sind, geholfen werden. Darüber hinaus werden gemeinnützige Projekte von Beschäftigten unterstützt.

„DekaBank

Steuerliche Auswirkungen

keine



BEST PRACTICE

Hinterbliebenenunterstützung – Gemeinsamer Solidarbeitrag der Gambro Dialysatoren GmbH und ihrer Belegschaft

Gemeinsam mit 900 Mitarbeitern der zirka 1300-köpfigen Belegschaft am Standort Hechingen bildet die Gambro Dialysatoren GmbH die »Solidargemeinschaft Hinterbliebenenunterstützung«. Die Solidargemeinschaft wurde gegründet, um im Todesfall von aktiven Beschäftigten den Angehörigen die Verbundenheit von Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie des Unternehmens zum Ausdruck zu bringen. Darüber hinaus kann eine erste finanzielle Not-situation, zum Beispiel aufgrund von Bestattungskosten, unbürokratisch überbrückt werden. Die Teilnahme an der »Solidargemeinschaft Hinterbliebenenunterstützung« ist freiwillig und kann jederzeit schriftlich gekündigt werden.

Und so funktioniert's

Stirbt ein Mitglied der Solidargemeinschaft wird ein Beitrag von derzeit 3 € bei allen Mitgliedern im Sterbemonat oder im Folgemonat vom Nettolohn einbehalten. Der so zustande kommende Betrag wird vom Arbeitgeber, der Gambro Dialysatoren GmbH, um denselben Nettobetrag erhöht. Innerhalb einer Woche nach Bekanntwerden eines Todesfalls wird der Betrag zur Hinterbliebenenunterstützung vom Unternehmen per Vorauskasse an die Hinterbliebenen durch einen Scheck überreicht.

Steuerliche Auswirkungen

Auf den Erhöhungsbetrag fallen Steuer und Sozialabgaben an, die hier das Unternehmen trägt. Den Empfängern entstehen keine finanziellen Lasten.



Firmenwagen

Viele Arbeitgeber bieten ihren Mitarbeitern heutzutage die Möglichkeit, an Firmenwagen-Modellen teilzunehmen. Dahinter steht der Wille, den Wunsch der Mitarbeiter nach steuerlicher Optimierung zu unterstützen. Denn für viele Arbeitnehmer ist ein – selbst durch eine Gehaltsumwandlung finanzierter – Firmenwagen im Vergleich zur privaten Anschaffung oder einem privaten Leasingvertrag wirtschaftlich günstiger. Darüber hinaus besteht bei Mitarbeitern mit Familie oftmals ein erhöhter Bedarf nach einem Pkw, mit dem sie ihren Tagesablauf flexibler gestalten können. So lassen sich mit den Familienpflichten zusammenhängende Termine zwischen Arbeitsstätte und Schule etc. einschieben. Ein Arbeitgeber kann diese Flexibilität unterstützen, indem er beispielsweise von Familien bevorzugte Vans oder Kombis in das Firmenwagenangebot aufnimmt.

Situation Arbeitgeber

Auf Ebene des Unternehmens sind die Kosten für einen Firmenwagen – auch für Leasingraten – abziehbare Betriebsausgaben.

Situation Arbeitnehmer

Die Bereitstellung eines Firmenwagens für private Zwecke ist sogenannter Sachlohn und somit ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil für die Beschäftigten. Gleichwohl liegt im Einzelfall der Vorteil in der Möglichkeit der vergünstigten Bereitstellung eines Pkw.

Der Arbeitgeber hat verschiedene Möglichkeiten, Firmenwagen-Modelle auszugestalten. Er kann den Beschäftigten einen Firmenwagen zusätzlich zum vereinbarten Brutto-lohn zur Verfügung stellen. Er kann bestimmen, ob die Beschäftigten in diesem Fall für den Firmenwagen Zuzahlungen zu leisten haben oder nicht. Durch den Austausch von Barlohn durch Sachlohn ergeben sich in der Regel steuerliche Vorteile. Die Bewertungsunterschiede zwischen beiden Lohnformen werden auf diese Weise genutzt.



Versteuerungsmethoden

Der geldwerte Vorteil aus der Privatnutzung eines Firmenwagens kann mittels Einzelnachweis nach der sogenannten Fahrtenbuchmethode oder durch pauschale Ermittlung des privaten Nutzungswerts nach der 1 %-Regelung erfolgen. Die Nutzung des Firmenwagens für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ist nach beiden Methoden ebenfalls zu versteuern. Im Gegenzug kann der Mitarbeiter die Entfernungspauschale als Werbungskosten in seiner persönlichen Einkommensteuererklärung geltend machen.

PRAXISBEISPIEL

Fahrtenbuch

Der Mitarbeiter erhält einen Firmenwagen. Er führt ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch über die beruflichen und die privaten Fahrten sowie Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Insgesamt fährt er mit dem Firmenwagen 20.000 km im Kalenderjahr. Davon entfallen 10.000 km auf berufliche Fahrten, 9.000 km auf private Fahrten und 1.000 km auf Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Die tatsächlichen Gesamtkosten des Kraftfahrzeugs sind durch Belege im Einzelnen nachgewiesen. Sie betragen 9.600 €. Die Kosten sind entsprechend dem Verhältnis der privat gefahrenen Kilometer zu den übrigen Kilometern aufzuteilen:

Privatfahrten: $9.600 \text{ €} \times 9.000 \text{ km} : 20.000 \text{ km} = 4.320 \text{ €}$

Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte:

$9.600 \text{ €} \times 1.000 \text{ km} : 20.000 \text{ km} = 480 \text{ €}$

Berufliche Fahrten sind nicht zu versteuern; daher entfällt eine Kostenberechnung.

Die anteiligen Kosten für Privatfahrten und Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte stellen den geldwerten Vorteil im Kalenderjahr dar. Der Gesamtbetrag i. H. v. 4.800 € ist die Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuer, die sich nach dem individuellen Steuersatz des Mitarbeiters richtet.



PRAXISBEISPIEL

1 %-Regelung

Der Mitarbeiter erhält einen VW Caddy Kombi als Firmenwagen. Der Bruttolistenpreis (inklusive Umsatzsteuer) beträgt 20.320 €. Die einfache Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte beträgt 6 km. Für die Privatfahrten richtet sich die Höhe des geldwerten Vorteils nach dem Bruttolistenpreis. 1 % des Bruttolistenpreises ist monatlich zu versteuern. Das ergibt für das Kalenderjahr:

1 % des Bruttolistenpreises i. H. v. 20.320 € x 12 Monate = 2.438,40 €

Für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ist monatlich ein pauschaler Wert von 0,03 % des Bruttolistenpreises, der mit der einfachen Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte multipliziert wird, zu versteuern. Pro Kalenderjahr ergibt sich:

0,03 % des Bruttolistenpreises i. H. v.
20.320 € x 6 km x 12 Monate = 438,91 €

Die Summe i. H. v. 2.877,31 € ist der mit dem individuellen Steuersatz zu versteuernde geldwerte Vorteil.

PRAXISBEISPIEL

Firmenwagen während Elternzeit

Einer Mitarbeiterin wird während ihrer Elternzeit ein Firmenwagen zur Verfügung gestellt.

Da keine Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mehr anfallen, unterliegt die private Nutzung der Lohnsteuer. In diesem Beispielfall wird für die Bemessung der Lohnsteuer eine jährliche Grundlage i. H. v. 2.438,40 € herangezogen.



2.5. Arbeitsorganisation – Gesundheitsfördernde Maßnahmen

Notwendigkeit von gesundheitsfördernden Maßnahmen

Eine Verantwortung rund um das Thema »Gesundheitsmanagement« nehmen immer mehr Arbeitgeber wahr. Für sie gehört die Arbeitswelt zu den wichtigsten Lebensbereichen der Menschen, die entscheidend zur Gesundheit bzw. Erkrankung der Einzelnen beitragen kann. Gesunde Beschäftigte sind in der Regel ausgeglichener, zufriedener und motivierter. Krankheitsbedingte Fehlzeiten oder Ausfälle sind geringer. Ein reduzierter Krankenstand senkt nicht nur die betrieblichen Nebenkosten, sondern steigert auch die Produktivität und sichert so den Betriebsablauf. Dennoch bleiben im betrieblichen Alltag körperliche Stresssymptome oder einseitige körperliche Belastungen oft unbeachtet. Durch Aufklärung können typische Belastungen jedoch vermieden oder minimiert werden. Betriebliches Gesundheitsmanagement hat darüber hinaus keinen ausschließlichen Fokus auf die Gefährdung bzw. das Vorbeugen von Unfällen, sondern das Ziel, proaktiv die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld so zu gestalten, dass diese zur Förderung der Gesundheit beitragen. Dies führt mittel- und langfristig zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen.

Situation Arbeitgeber

Auf Ebene des Arbeitgebers sind solche Maßnahmen abziehbare Betriebsausgaben.

Situation Arbeitnehmer

Auf Ebene des Arbeitnehmers ist zu unterscheiden zwischen Maßnahmen im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse (nicht steuerbar) und lohnsteuerfreien Maßnahmen. Damit lohnsteuerlich kein zu versteuernder geldwerter Vorteil beim Arbeitnehmer vorliegt, sind die Voraussetzungen genau zu prüfen.



Maßnahme im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse

Maßnahmen, die der Arbeitgeber im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse erbringt, stellen keinen Arbeitslohn dar. Das bedeutet, dass sich die Frage nach einer eventuellen Steuerbefreiung erst gar nicht stellt. Bei der Qualifikation von Maßnahmen, die der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer erbringt, ist dies die erste Stufe, die zu prüfen ist.

Wann eine Maßnahme im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse erfolgt, ist mehrfach durch höchstgerichtliche Rechtsprechung entschieden worden. Danach stellen Vorteile dann keinen Arbeitslohn dar, wenn sie sich bei objektiver Würdigung aller Umstände nicht als Entlohnung, sondern als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung erweisen. Folglich muss das berufliche Interesse des Arbeitgebers derart im Vordergrund stehen, dass ein damit einhergehendes Interesse des Arbeitnehmers vernachlässigt werden kann.

Letztlich bedeutet dies, dass der Arbeitgeber eine Interessenabwägung vornehmen muss. Je mehr Argumente sich für ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse finden lassen, desto stärker ist es.

Will der Arbeitgeber hinsichtlich der angebotenen Maßnahmen ein steuerliches Risiko vermeiden, so kann er sich seine Rechtsansicht im Rahmen einer zurzeit gebührenfreien lohnsteuerlichen Anrufungsauskunft durch das Finanzamt absichern lassen. Denn das Finanzamt bindet sich durch die Auskunft an den zu beurteilenden Sachverhalt selbst – so lange, bis es ggf. seine Auskunft widerruft.

In vielen Fällen bestehen bereits rechtskräftige Urteile des BFH, die sich die Finanzverwaltung durch die Veröffentlichung in den Bundessteuerblättern zu eigen gemacht hat und die somit Allgemeinwirkung besitzen. Ein Beispiel hierfür sind Rückentrainingsprogramme (BFH-Beschluss vom 4. Juli 2007, Az.: VI B 78/06).

Als weiteres Beispiel für eine Maßnahme im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse sind Vorsorgeuntersuchungen zu nennen. Der Arbeitgeber kann seine Arbeitnehmer regelmäßig auf ihren Gesundheitszustand checken lassen – ohne dass Steuern beim Beschäftigten anfallen. Voraussetzung für eine Anerkennung des ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesses ist im Wesentlichen, dass der Arbeitgeber den zu untersuchenden Personenkreis sowie Umfang und Turnus (Untersuchungsprogramm) bestimmt.



In gewissem Umfang muss auch sichergestellt werden, dass sich die Arbeitnehmer – sollte eine Krankheit festgestellt werden – einer Behandlung unterziehen. Dazu soll es reichen, dass der Werkarzt die Untersuchungsergebnisse kennt und die Arbeitnehmer bei einer nötigen Behandlung beraten kann.

Dabei ist es generell empfehlenswert, die Voraussetzungen, die das Finanzamt an die Gewährung einer steuerfreien Leistung stellt, in geeigneter Weise zu dokumentieren. Soweit keine besonderen Dokumentationspflichten bestehen, kann dies auch formlos geschehen. Sollte es noch Jahre später im Anschluss Fragen des Finanzamtes (z.B. in einer Lohnsteueraußenprüfung) geben, so kann der Nachweis für die steuerfreie Behandlung erbracht werden.

PRAXISBEISPIEL

Fitnessraum in den Betriebsräumen

Ein Arbeitgeber stellt seinen Arbeitnehmern in den Betriebsräumen des Unternehmens einen Fitnessraum zur Verfügung, den die Mitarbeiter unentgeltlich nutzen dürfen.

Steuerliche Auswirkungen

Gemäß H 19.3 LStR 2008 handelt es sich hierbei um eine steuer- und beitragsfreie Maßnahme zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse.

Steuerbefreiung Gesundheitsförderung nach § 3 Nr. 34 EStG

Erfolgt eine Maßnahme hingegen nicht im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse und stellt sie somit grundsätzlich Arbeitslohn dar, so ist unter Umständen eine Steuerbefreiungsvorschrift einschlägig. Für die betriebliche Gesundheitsförderung hat der Gesetzgeber mit dem Jahressteuergesetz 2009 eine solche Steuerbefreiung eingeführt. Die Steuerbefreiung gilt dabei sowohl für Dienstleistungen als auch für Barzuschüsse. Dies stellt insoweit eine Besonderheit dar, als Barzuschüsse im Bereich des Steuerrechts überwiegend als Arbeitslohn eingestuft werden – unabhängig davon, wofür sie geleistet werden. Bei Barzuschüssen ist der Arbeitgeber in der Nachweispflicht. Diese Steuerbefreiung des § 3 Nr. 34 EStG ist aber an bestimmte Voraussetzungen gebunden. So muss die Dienstleistung oder der Barzuschuss des Arbeitgebers zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Eine Gehaltsumwandlung steht der Steuerfreiheit daher entgegen. Darüber hinaus darf der Barzuschuss 500 € pro Mitarbeiter und Kalenderjahr nicht überschreiten.



Des Weiteren muss es sich um eine Maßnahme zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung handeln. Diese allgemein gehaltene Formulierung bietet dem Arbeitgeber viel Gestaltungsspielraum. Gesetzliche Einschränkungen: Die Leistungen des Arbeitgebers müssen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20, 20a SGB V entsprechen. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn die Maßnahme mit folgendem Ziel erfolgt:

- ▶ allgemeine Reduzierung von Bewegungsmangel: Vorbeugung/Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates
- ▶ allgemeine Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung: gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung
- ▶ Stressbewältigung und Entspannung: Förderung individueller Kompetenzen der Stressbewältigung am Arbeitsplatz
- ▶ Einschränkung des Suchtmittelkonsums

Sind diese Anforderungen erfüllt, so kann der Arbeitgeber einen Betrag in Höhe von 500 € pro Arbeitnehmer und Kalenderjahr steuerfrei aufwenden. Geht die Maßnahme über die 500 € hinaus, so ist lediglich der darüber hinausgehende

Teil steuerpflichtig. Begünstigt ist daher z.B. ein Yogakurs, da es sich entweder um verhaltens-/gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme oder um Vermeidung stressbedingter Gesundheitsrisiken handelt. Nicht begünstigt ist jedoch die Bezuschussung/Übernahme von Mitgliedsbeiträgen in einem Fitnessstudio.

Um auch hier ein steuerliches (Rest-)Risiko zu vermeiden, kann die einzelne Maßnahme mit dem Berater der betreffenden Krankenkasse abgestimmt werden.

PRAXISBEISPIEL

Kurs eines Sportvereins

Zur Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen am Bewegungsapparat nimmt eine Arbeitnehmerin in ihrer Freizeit an einem Pilates-Kurs eines Sportvereins teil. Die Kosten in Höhe von 75 € werden ihr von ihrem Arbeitgeber erstattet.

Steuerliche Auswirkungen

Auch der Barzuschuss in Höhe von 75 € ist gem. § 3 Nr. 34 EStG steuer- und sozialversicherungsfrei.



Rasselstein

BEST PRACTICE

Fit mit Rasselstein – Der gesunderhaltende Betrieb

Die Erhaltung bzw. Förderung der Gesundheit der Belegschaft ist bei der Rasselstein GmbH ein wesentliches Ziel innerhalb der Unternehmensstrategie. Im Rahmen des Modellprojektes »Fit mit Rasselstein – Der gesunderhaltende Betrieb« soll gezeigt werden, wie ein umfassendes Präventionssystem des Arbeits- und Gesundheitsschutzes die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter nachhaltig verbessern kann. Der Fokus des Projektes liegt eindeutig auf Prävention und Früherkennung. Beschäftigte und Führungskräfte werden für die Bedeutung der Thematik sensibilisiert, Kick-off-Veranstaltungen und »Gesundheitstage« sollen Interesse am Mitmachen generieren. Informationen rund um die verschiedenen Maßnahmen werden in Broschüren, Publikationen sowie im Intranet hinterlegt. Für Beschäftigte aus der Produktion werden Informationswände in Infoecken angebracht. Sollte ein Mitarbeiter aufgrund von gesundheitlichen Problemen doch einmal länger ausfallen, erfolgt eine stufenweise Wiedereingliederung am alten Arbeitsplatz. Bei skelettomuskulären Erkrankungen greift z.B. das Programm »Werkbank statt Reservebank«.

Das Gesundheitsprojekt ist auf fünf Säulen aufgebaut:

1. Arbeitssicherheit und Ergonomie
2. Vorsorge, Fitness und Bewegung
3. Ernährung und Ernährungsberatung
4. Physische und psychische Gesundheit
5. Ganzheitliche Lebensberatung

Beispielmaßnahmen sind u.a.:

- ▶ Rückentraining für Verwaltungs- wie auch für Produktions- oder Lagerbeschäftigte
- ▶ Trainingsmöglichkeiten im werkseigenen Fitness-Center
- ▶ Individuelle Ernährungsberatung
- ▶ Arbeitsmedizinische Vorsorge
- ▶ Beratung rund um die Bereiche Qualifizierung, Finanzen und Familie

Steuerliche Auswirkungen

Die Ausgestaltung des Gesamtprojektes »Fit mit Rasselstein – Der gesunderhaltende Betrieb« belegt das eigenbetriebliche Interesse. Solche Vorteile sind dadurch kein Arbeitslohn; ein geldwerter Vorteil besteht daher nicht.



BEST PRACTICE

Gesundheitsförderung bei PFLITSCH

Die Firma PFLITSCH in Hückeswagen ist ein inhabergeführtes Familienunternehmen mit ca. 200 Beschäftigten. Gerade in ländlichen Gegenden ist die familienbewusste Personalpolitik ein wichtiges Entscheidungskriterium für potenzielle Mitarbeiter. Familienbewusste Anreize und Maßnahmen schaffen eine erhöhte Mitarbeiterbindung, durch die Know-how in der Firma gehalten wird. Zudem trägt das Angebot dazu bei, qualifizierte neue Mitarbeiter zu gewinnen. Beim Thema »Gesundheitspolitik im Unternehmen« hat sich PFLITSCH eines externen Dienstleisters bedient: das INJOY Fitnessstudio in Hückeswagen. Das INJOY Hückeswagen hat sich auf die speziellen Belange des betrieblichen Gesundheitsmanagements spezialisiert. Neben der Möglichkeit, dass jeder PFLITSCH-Beschäftigte im INJOY für ihn kostenneutral und unter Aufsicht erfahrener Trainer trainieren kann, gehört auch der Inhouse-Service zum Angebot. In regelmäßigen Abständen kommen INJOY-Fachleute in den Betrieb und leiten die Beschäftigten praxisorientiert zu gesundheitsbewusstem Verhalten an.

Abgerundet wird das Angebot durch Vortragsveranstaltungen, die durch externe Dozenten in Zusammenarbeit mit dem INJOY durchgeführt werden. Finanziert wird dieses Gesundheitsmanagement durch einen Vertrag, der ein Rundum-Paket für alle Mitarbeiter einschließt.

Steuerliche Auswirkungen

Für den Mitarbeiter ist das Angebot kostenneutral. Für den Arbeitgeber ist eine pauschale Versteuerung in Höhe von 20 % pro Monat und Mitarbeiter mit dem zuständigen Finanzamt vereinbart, denn die Bedingungen zur Steuerbefreiung von gesundheitsfördernden Maßnahmen (bis zu einem Beitrag von 500 € pro Beschäftigten pro Jahr) werden durch diese Maßnahme nicht erfüllt. Monatsbeiträge an Sportvereine/Fitnessstudios werden unter steuerlichen Gesichtspunkten nicht begünstigt. Dennoch lohnt sich die Investition für PFLITSCH. Durch eine exzellente Krankheitsquote sowie durch das »Wohlfühlgefühl« der Mitarbeiter werden die Kosten mehr als gerechtfertigt. Eine Kosten-Nutzen-Analyse wird in regelmäßigen Abständen durch das INJOY ermittelt.



3. Gestaltungsmöglichkeiten für steuerliche Optimierung von Vergütungsbestandteilen

Wie bereits geschildert, steht Arbeitgebern ein nicht zu unterschätzendes Angebot an Möglichkeiten zur Verfügung, Mitarbeiter – auch im Hinblick auf eine Förderung von Beruf und Familie – von lohnsteuerlich günstigen Regelungen profitieren zu lassen. Um bei verschiedenen Maßnahmen mit ggf. unterschiedlichen steuerlichen Effekten die beste Wahl treffen zu können, ist es für Arbeitgeber vor allen Dingen wichtig, das Grundprinzip der steuerlichen Auswirkungen auf Ebene des Mitarbeiters zu verstehen.

3.1. Angebot und Auswahl steuerlich günstiger Vergütungsbestandteile

Bei der Auswahl lohnsteuerlich günstiger Regelungen ist ihre Einordnung in ein generelles Schema zum Vorliegen von Arbeitslohn hilfreich. Das Angebot an steuerlich günstigen Vergütungsbestandteilen erfasst solche, die der Arbeitgeber, ohne sie mit einem Cent der Lohnsteuer zu unterwerfen, an seine Mitarbeiter abgeben kann, weil sie entweder bereits nicht steuerbar (kein Vorliegen von Arbeitslohn) oder steuerfrei sind. Des Weiteren besteht für manche Vergütungsbestandteile der steuerliche Vorteil der Pauschalierungsmöglichkeit. Anhand des Schemas lassen sich die lohnsteuerlichen Auswirkungen einzelner Maßnahmen am besten entwerfen bzw. nachvollziehen.

Im Folgenden möchten wir Ihnen einen solchen generellen Leitfaden im Überblick darstellen.

► **Steuerpflichtiger Arbeitslohn**

Zunächst ist grundsätzlich bei jeder Barzahlung oder der Gewährung von Sachleistungen davon auszugehen, dass sie Arbeitslohn darstellt, weil sie für die Zurverfügungstellung der individuellen Arbeitskraft gewährt wird. Daher ist sie generell mit dem individuellen Steuersatz des Mitarbeiters zu versteuern.

► **Nicht steuerbare Leistungen**

Ausgenommen von der Versteuerung als Arbeitslohn sind bestimmte Leistungen, die nach dem Gesetzgeber, der Rechtsprechung und/oder Verwaltungsmeinung keinen Arbeitslohn darstellen. Das ist beispielsweise der Fall, wenn Leistungen im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse liegen. Dazu zählen u.a. Fortbildungsveranstaltungen. Man spricht auch von Leistungen die nicht steuerbar sind, weil von vornherein schon kein Arbeitslohn vorliegt.



BEST PRACTICE

Seminar »Familie – Lernen – Beruf«

Das Unternehmen Giesecke & Devrient bietet mit dem Familienseminar »Familie – Lernen – Beruf« eine Maßnahme an, die unter dem Motto steht: Ein Tag für Eltern und schulpflichtige Kinder, um Schulstress bewältigen zu lernen und so das Leben in Schule, Familie und Beruf zu erleichtern! Lernen kann ein faszinierender und lehrreicher Prozess sein, der mit Freude und Erfolg verbunden ist. Für viele Eltern und Kinder ist das leider nicht so – sie erleben Lernen als Stress. Hausaufgabenstress, Notendruck und Streitereien sind an der Tagesordnung und belasten das Familienleben. Zusätzlich werden Mütter und Väter aber auch in ihrem Beruf gefordert. Diese Doppelrolle zu meistern, ist für alle Eltern eine große Herausforderung. Das Seminar soll Wege aufzeigen, wie sich durch weniger Schulstress Familie und Beruf bzw. Schule harmonischer miteinander verbinden lassen. Die Veranstaltung richtet sich an Eltern und deren Kinder, die die Schulklassen 3 bis 8 besuchen. Eltern und Kinder erfahren im Rahmen des Seminars eine Menge Wissenswertes zu den Themenbereichen Lern- und Arbeitstechniken, Konzentration, Kommunikation und Verhalten sowie Motivation.



Steuerliche Auswirkungen

Der Arbeitgeber kann die anfallenden Kosten als Betriebsausgaben geltend machen. Für den Arbeitnehmer entsteht kein geldwerter Vorteil.

► Steuerfreier Arbeitslohn

Arbeitslohn, der grundsätzlich zu versteuern ist, kann im Einzelfall aufgrund steuerlicher Vorschriften steuerfrei sein. Darunter fällt beispielsweise eine zusätzlich zum Arbeitslohn vom Arbeitgeber finanzierte Gesundheitsmaßnahme bis zu 500 € pro Kalenderjahr und Mitarbeiter. So braucht ein Mitarbeiter, dem das Unternehmen einen Rückentrainingskurs für 75 € finanziert, dies nicht als geldwerten Vorteil zu versteuern.

► Arbeitslohn mit Pauschalierungsmöglichkeit

In manchen Fällen sieht das Gesetz die Möglichkeit vor, die Lohnsteuer auf Arbeitslohn mit einem Pauschalsteuersatz der Lohnsteuer zu unterwerfen. Dies ist im Einzelfall günstiger als die Versteuerung mit dem individuellen (Lohn-) Steuersatz, mit dem der Bruttoarbeitslohn des Mitarbeiters (lohn-)versteuert wird.



Beispielsweise kann die Gewährung von Erholungsbeihilfen pro Kalenderjahr für einen Mitarbeiter i. H. v. 156 €, für dessen Ehegatten i. H. v. 104 € und für jedes Kind i. H. v. 52 € nach § 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG mit einem Pauschalsteuersatz i. H. v. 25 % der Lohnsteuer unterworfen werden, wenn der Arbeitgeber sicherstellt, dass die Beihilfen zu Erholungszwecken verwendet werden. Grundsätzlich schuldet der Arbeitgeber den Betrag der Lohnsteuer, er kann sie jedoch auf den Mitarbeiter übertragen.

3.2. Steuerlich günstige Bewertungsansätze für bestimmte Sachbezüge

Für bestimmte Vergütungen gelten günstige Bewertungsansätze. Das bedeutet, dass ein sogenannter Sachbezug zwar grundsätzlich als Arbeitslohn zu versteuern ist, aber bei Ermittlung der Höhe des Arbeitslohns (des geldwerten Vorteils) ein günstiger Bewertungsansatz zur Anwendung kommen darf. Klassisches Beispiel hierfür ist der Firmenwagen. Der Nutzungsvorteil, den ein Mitarbeiter durch einen Firmenwagen erhält, den er auch zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt bekommt, darf mit der sogenannten

1 %-Methode oder der individuellen Methode mit Fahrtenbuchaufzeichnungen bewertet werden. Das ist in der Regel günstig, wenn der Mitarbeiter den Pkw privat viel nutzt. Ein Praxisbeispiel dazu haben wir Ihnen unter ► **Firmenwagen** dargestellt.

3.3. Gehaltsumwandlung

Eine Besonderheit bieten anerkannte Gehaltsumwandlungsmodelle. Diese sind bei Arbeitgebern in Zusammenhang mit Firmenwagen-Modellen oder Modellen zur betrieblichen Altersvorsorge beliebt.

Bei einem anerkannten Gehaltsumwandlungsmodell erhält der Mitarbeiter die Möglichkeit, aus seinem Bruttogehalt beispielsweise Beträge für eine betriebliche Altersvorsorge zu verwenden. Das ist insofern für den Mitarbeiter günstig, da er Beiträge aus seinem un versteuerten Bruttolohn entrichten darf, ohne vorher die Abzüge durch die Lohnsteuer getragen zu haben. Durch Abzug der Beiträge vom un versteuerten Bruttolohn ergibt sich gegenüber der Entrichtung von Beiträgen aus dem versteuerten Nettogehalt in der Regel ein günstiger Steuereffekt.



PRAXISBEISPIEL

Der Mitarbeiter erhält einen Bruttolohn von monatlich 6.800 €. Bei einem Steuersatz von 42 % entfällt grundsätzlich ein Steuerbetrag i. H. v. 2.856 €. Es bleibt ein Nettolohn von 3.944 €.

Der Mitarbeiter bekommt nun die Möglichkeit, aus seinem Bruttogehalt einen Betrag von 550 € monatlich für eine betriebliche Altersversorgung einzusetzen. Das Bruttogehalt reduziert sich um 550 € monatlich auf 6.250 €, sodass lediglich eine monatliche Lohnsteuer i. H. v. 2.625 € anfällt. Es verbleibt ein Netto von 3.625 €. Der Mitarbeiter erhält auf diese Art die Möglichkeit, einen Betrag i. H. v. 319 € (3.944 € – 3.625 €) für einen Betrag einzusetzen, der ihn 550 € aus seinem Nettogehalt gekostet hätte.

BEST PRACTICE

Umwandlung von Weihnachtsgeld

Den Beschäftigten des Klinikums Bremen-Ost steht laut Tarifvertrag eine Sonderzuwendung zum Jahresende zu. Dieses Weihnachtsgeld kann bei Bedarf in Freizeit umgewandelt werden. Pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dadurch bei Bedarf eine Arbeitspause nehmen, zum Beispiel um sich um Schwerkranke zu kümmern, ohne finanzielle Verluste zu erleiden.

GESUNDHEIT **NORD**
KLINIKUM BREMEN-OST

Steuerliche Auswirkungen

keine



4. Betriebliche Altersvorsorge

Notwendigkeit der Maßnahme einer betrieblichen Altersvorsorge

Der Bedarf an zusätzlicher Altersvorsorge wird zusehends mehr erkannt. Im Hinblick auf eine langfristige Familienplanung ist die Investition in eine betriebliche Altersvorsorge nicht zu unterschätzen. Der Gesetzgeber hat Arbeitgebern mit vielfältigen Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge Möglichkeiten bereitgestellt, beim Aufbau einer solchen zusätzlichen Altersvorsorge für ihre Mitarbeiter mitzuwirken.

Eine betriebliche Altersvorsorge (bAV) liegt vor, wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses Versorgungsleistungen in Bezug auf ein sogenanntes biometrisches Risiko, wie beispielsweise Alter, Invalidität und/oder Tod, zusagt und Ansprüche auf diese Leistung erst mit Eintritt des biometrischen Ereignisses fällig werden.

Das biologische Ereignis ist bei der Altersvorsorge das altersbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Als frühestmöglicher Zeitpunkt für betriebliche Altersversorgungsleistungen bei altersbedingtem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gilt nach Ansicht der Finanzverwaltung im Regelfall das 60. Lebensjahr. Der Tatbestand der betrieblichen Altersvorsorge ist daher beispielsweise regelmäßig dann

gegeben, wenn diese feste Altersgrenze eingehalten und nicht unterschritten wird. In Ausnahmefällen kann der Zeitpunkt der erstmalig zu gewährenden Altersversorgungsleistungen auch schon vor dem 60. Lebensjahr liegen. So sind in bestimmten Berufsgruppen – wie bei Piloten – schon vor dem 60. Lebensjahr Versorgungsleistungen üblich.

Für die betriebliche Altersvorsorge stehen fünf Durchführungswege zur Verfügung:

- ▶ Direktversicherung
- ▶ Pensionskasse
- ▶ Pensionsfonds
- ▶ Direktzusage
- ▶ Unterstützungskasse

Der Arbeitgeber kann frei wählen, welche Durchführungswege er seinen Arbeitnehmern zur Verfügung stellen möchte.



Situation Arbeitgeber

Auf Ebene des Arbeitgebers sind Maßnahmen zur Unterstützung einer betrieblichen Altersversorgung grundsätzlich abziehbare Betriebsausgaben.

Situation Arbeitnehmer

Auf Ebene des Arbeitnehmers folgt die Versteuerung bei Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds grundsätzlich einer vorgelagerten Versteuerung (Besteuerung in der Ansparphase). Jedoch gibt es Regelungen, die dem Arbeitgeber in gewissem Rahmen steuerfreie Zahlungen in der Ansparphase ermöglichen (§ 3 Nr. 63 EStG). Erfolgt eine steuerfreie Einzahlung von Beträgen durch Arbeitgeber in der Ansparphase, sind spätere Auszahlungen der Einrichtung zu versteuern. Somit erfolgt dann eine nachgelagerte Versteuerung.

BEST PRACTICE

Firmenzuschlag zur Altersversorgung während Elternzeit

BASF zahlt für die Mitarbeiter in Elternzeit einen Zusatzbeitrag in die betriebliche Altersversorgung. Damit gleicht das Unternehmen für das erste Jahr der Elternzeit die Auswirkungen des ruhenden Beschäftigungsverhältnisses auf die betriebliche Altersversorgung aus. Die Zahlung dieses Firmenzuschlags erfolgt, wenn auch der Mitarbeiter seinen Mitgliedsbeitrag in die BASF-Altersversorgung zahlt und nach dem Ende der Elternzeit sein Beschäftigungsverhältnis fortsetzt.



The Chemical Company

Steuerliche Auswirkungen

keine



4.1. Direktversicherung

Eine Direktversicherung ist eine von dem Arbeitgeber auf das Leben des Mitarbeiters abgeschlossene Lebensversicherung, bei der der Mitarbeiter oder ggf. seine Hinterbliebenen bezüglich der Versicherungsleistungen bezugsberechtigt sind. Wichtiges Kriterium ist, dass der Arbeitgeber Versicherungsnehmer ist.

Für Direktversicherungen, die der Arbeitgeber nach dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen hat, gelten andere steuerliche Regelungen als für einen Abschluss vor diesem Zeitpunkt. Es wird zwischen der Ansparphase und der Leistungsphase unterschieden.

In der Ansparphase gilt für Beiträge, die ein Arbeitgeber in einem Kalenderjahr in die Direktversicherung eines Mitarbeiters leistet, eine Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 63 EStG in der Größenordnung bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (2009: 2.592 €) zuzüglich zusätzlich 1.800 € (insgesamt für 2009: 4.392 €). Beiträge des Arbeitgebers, die diese Grenzen übersteigen, sind mit dem persönlichen Steuersatz der Lohnsteuer zu unterwerfen, können aber in bestimmtem Umfang Sonderausgaben sein.

PRAXISBEISPIEL

Arbeitgeber und Mitarbeiter schließen in 2009 eine Direktversicherung ab. Der Arbeitgeber zahlt für den Mitarbeiter zusätzlich zu seinem Gehalt monatlich 360 € in die Direktversicherung ein.

In lohnsteuerlicher Hinsicht liegt der Gesamtbetrag der Arbeitgeberleistungen mit 4.320 € in 2009 unter dem von § 3 Nr. 63 EStG erlaubten Freibetrag i. H. v. 4.392 €. Demnach bleiben die monatlichen Zahlungen des Arbeitgebers steuerfrei. Die zukünftigen Auszahlungen des Versicherungsträgers aus der Direktversicherung unterliegen als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 S. 1 EStG in vollem Umfang der Besteuerung.



4.2. Pensionskasse

Eine Pensionskasse ist eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die dem begünstigten Mitarbeiter oder seinen Hinterbliebenen einen Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistungen gewährt. Pensionskassen werden von einem oder mehreren Unternehmen (Arbeitgebern) getragen.

Es gibt umlagefinanzierte und kapitalgedeckte Pensionskassen. Umlagefinanzierte Versorgungseinrichtungen sind u.a. die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder und die kommunalen Zusatzversorgungskassen. Bei einer kapitalgedeckten Pensionskasse wird das Versorgungskapital aus den Beiträgen für den einzelnen Arbeitnehmer aufgebaut. Die jeweils geleisteten Beiträge können dem einzelnen Arbeitnehmer genau zugeordnet werden. In der Ansparphase gehören Zuwendungen des Arbeitgebers für seinen Mitarbeiter an die Pensionskasse zum gegenwärtig zufließenden Arbeitslohn des Arbeitnehmers. Dabei gelten jedoch die gleichen Freibeträge wie bei der Direktversicherung, sodass eine Versteuerung in der Ansparphase in diesen Grenzen unterbleibt. Die Versorgungsleistungen aus der Pensionskasse in der Auszahlungsphase werden entweder in vollem Umfang oder lediglich mit dem sogenannten Ertragsanteil als sonstige Einkünfte im Sinne des § 22 EStG versteuert.

4.3. Pensionsfonds

Pensionsfonds sind rechtsfähige Versorgungseinrichtungen für die betriebliche Altersversorgung, die ihre Leistungen im Wege der Kapitaldeckung erbringen. Steuerfreie Arbeitgeberleistungen sind ebenso wie bei Direktversicherung und Pensionskasse in den Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG möglich. Die Versteuerung erfolgt nachgelagert.

4.4. Direktzusage und Unterstützungskasse

Die Direktzusage ist die schriftliche Zusage des Arbeitgebers, dem Mitarbeiter eine Versorgung für Alter, Tod oder Invalidität zu zahlen, ohne dass der Arbeitgeber schon in der Gegenwart Ausgaben dafür zu machen braucht. In der Regel wird das Vermögen beim Arbeitgeber durch Pensionsrückstellungen angesammelt. Unterstützungskassen sind Versorgungseinrichtungen, die der betrieblichen Altersversorgung dienen.

Bei beiden Durchführungswegen erfolgt keine Versteuerung in der Ansparphase, weil kein Arbeitslohn vorliegt. Erst in der Auszahlungsphase sind die Leistungen als ggf. nachträglicher Arbeitslohn zu versteuern.



4.5. Gehaltsumwandlung

Der Arbeitgeber kann entscheiden, wie er sein Angebot der betrieblichen Altersversorgung gegenüber seinen Mitarbeitern ausgestaltet. Der Arbeitgeber kann auf seine Kosten zusätzlich zum vereinbarten Bruttolohn Zahlungen in die betriebliche Altersversorgung erbringen oder den Mitarbeitern die Möglichkeit geben, durch Gehaltsumwandlung eine betriebliche Altersversorgung aufzubauen. Gehaltsumwandlungsmodelle sind vom Bundesfinanzhof ausdrücklich zugelassen.



5. Übersichten

Freibeträge, die Arbeitgeber steuerlich geltend machen können

Art der Förderung	Betrag	Steuer- und sozialversicherungsfrei	In der Umsetzung zu beachten	Rechtsgrundlage
<i>Freigrenze für Sachbezüge: Arbeitgeber können einen Lohnbetrag durch Sachbezug ausgleichen bis zu einem monatlichen Freibetrag in Höhe von 44 €.</i>	44 €	Ja	Es werden nur Sachbezüge begünstigt und nicht Geldleistungen wie etwa Geldgutscheine. Bei Überschreiten der 44-Euro-Grenze muss der gesamte Preisvorteil oder Sachbezug nach den allgemeinen Regelungen versteuert werden.	§ 8 Abs. 2, S. 9 EStG
<i>Freibetrag für die Überlassung von Waren und Dienstleistungen aus eigener Produktpalette an Beschäftigte</i>	1.080 €	Ja	Es muss sich um Sachbezüge handeln, die dem Arbeitnehmer ausschließlich wegen seines Dienstverhältnisses zufließen.	§ 8 Abs. 3 EStG
<i>Zuschuss zur Gesundheitsförderung</i>	500 €	Ja	Er muss zusätzlich zum Arbeitslohn bezahlt werden. Begünstigt werden Maßnahmen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes sowie Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, z.B. zu Ernährung, Stressbewältigung/Entspannung, Bewegungsmangel. Die Zuschüsse können auch gewährt werden für Maßnahmen, die extern erfolgen. Der Arbeitgeber ist in der Nachweispflicht: eine detaillierte Rechnung sollte direkt an ihn ausgestellt werden. Barzuschüsse sollten nur gegen Belege erfolgen. Beiträge an Sportvereine/Fitnessstudios werden nicht begünstigt.	Maßnahmen werden im Sinne der §§ 20 und 20a SGBV begünstigt.



Freibeträge, die Arbeitgeber steuerlich geltend machen können

Art der Förderung	Betrag	Steuer- und sozialversicherungsfrei	In der Umsetzung zu beachten	Rechtsgrundlage
Freibetrag für Beihilfen des Arbeitgebers in Notfällen	600 €	Sozialabgabenfrei, wenn die Steuerfreiheit gegeben ist	Von privaten Arbeitgebern bis zu 600 €, ggf. in besonderen Fällen auch mehr. Die Beihilfe muss direkt an den Beschäftigten und darf nicht an Dritte ausgezahlt werden.	R. 3.11 Abs. 2, S. 5 LStR
Erholungsbeihilfen	Beschäftigte 156 € Gatte 104 € je Kind 52€	Ja	Es muss sich um Sachbezüge handeln, die dem Arbeitnehmer ausschließlich wegen seines Dienstverhältnisses zufließen.	§ 8 Abs. 3 EStG
Arbeitgeberdarlehen	Die Freigrenze beträgt 2.600 €	Ja, sofern die Freigrenze von 2.600 € nicht überschritten wird; ansonsten ja, solange die 44 €-Grenze oder der 1.080 €-Betrag nicht ausgeschöpft ist.	Ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil liegt nur dann vor, wenn dem Beschäftigten ein Darlehen gewährt wird, welches unter den aktuellen Marktkonditionen liegt. Anhaltspunkt hierfür ist die unterste Grenze der von der Bundesbank vorgegebenen Zinssätze für ein Darlehen in vergleichbarer Höhe und Laufzeit. Aus der Differenz zwischen der untersten Grenze des Bundesbankzinssatzes und dem Zinssatz des Darlehens wird dann der geldwerte Vorteil berechnet. Es gibt jedoch eine Freigrenze i. H. v. 2.600 €; hierbei stellt die Zinslosigkeit bzw. -verbilligung keinen geldwerten Vorteil dar.	BMF-Schreiben (vom 13.6.2007, IV C 5 – S 2334/07/00092 8. 3. 2007, BStBl 2007 I S. 502)



Art der Förderung	Betrag	Steuer- und sozialversicherungsfrei	In der Umsetzung zu beachten	Rechtsgrundlage
Kindergartenzuschüsse	beliebig	Ja, für nicht schulpflichtige Kinder, auch wenn der Empfänger des Zuschusses nicht beim Arbeitgeber angestellt ist	Der Zuschuss muss vom Arbeitgeber zusätzlich zum vereinbarten Bruttoarbeitslohn erbracht werden; eine Gehaltsumwandlung ist nicht möglich. Der Zuschuss muss auch dann wegfallen, wenn das Kind eingeschult wird. Auch Geringverdiener können vom dem Zuschuss »On-top« profitieren.	R. 3.11 Abs. 2, S. 5 LStR
Überlassung Computer, Handy, Fax...		nur bei Überlassung der Geräte	Die leihweise Überlassung ist steuerfrei, bei Schenkung wird eine Pauschalsteuer von 25 % fällig.	§ 40 Abs. 2 Nr. 5 EStG
Umzugskostenpauschale	Single 628 € Ehepaar 1.256 € je Kind 277 €			



Freibeträge und Kosten, die Familien steuerlich geltend machen können

Art der Förderung	Betrag	Voraussetzungen	Rechtsgrundlage
Steuerliche Förderung bei Aufwendungen für haushaltsnahe Dienstleistungen	20 % der Aufwendungen, höchstens 4.000 € im Jahr, für die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen, etwa über selbstständige Anbieter oder Dienstleistungsagenturen. Beinhaltet auch Pflege- und Betreuungsleistungen. Nur bei Arbeitsverhältnissen auf 400-Euro-Basis gilt weiterhin ein niedriger Höchstbeitrag von 510 €.	Ermäßigung von der tariflichen Einkommensteuer	§ 35a II Familienleistungsgesetz BGBI. I S. 2955 § 35a I
Steuerliche Förderung bei Aufwendungen für Handwerkerleistungen	Bei Handwerkerleistungen ohne Materialkosten können 20 %, maximal 1.200 €, geltend gemacht werden.	Ermäßigung von der tariflichen Einkommensteuer	§ 35a EStG § 35a III
Steuerliche Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten	Zwei Drittel aller Kosten, maximal 4.000 €/Jahr	Bei berufstätigen Alleinerziehenden und Paaren, bei denen beide Teile berufstätig sind, für jedes Kind von 0 bis 14 Jahren Bei Paaren, bei denen nur ein Elternteil erwerbstätig ist, und bei nicht erwerbstätigen Alleinerziehenden für alle Kinder zwischen 3 und 6 Jahren	§ 9cI, S. 1 EStG bzw. § 9cI, S. 2 EStG § 35a EStG § 35a EStG § 9cII, S. 4 EStG
Steuerliche Berücksichtigung von Schulgeld	30 % des Schulgeldes, höchstens 5.000 €, für ein Kind	Eltern haben die Möglichkeit, für ein Kind, für das Kindergeld oder die Freibeträge für Kinder gewährt werden, das Schulgeld anteilmäßig als Sonderausgaben bei der Einkommensteuer abzusetzen.	



Art der Förderung	Betrag	Voraussetzungen	Rechtsgrundlage
Freibetrag für Kinder in Ausbildung	Steuerlicher Freibetrag von bis zu 924 €	Zur Abgeltung eines Sonderbedarfs können Eltern von volljährigen Kindern in Schul- oder Berufsausbildung, wenn diese auswärtig untergebracht sind, einen steuerlichen Freibetrag geltend machen. Voraussetzung ist, dass die Eltern für das Kind das Kindergeld oder die steuerlichen Freibeträge für Kinder erhalten. Zuschüsse aus öffentlichen Mitteln im Rahmen der Ausbildungsförderung werden auf den Freibetrag angerechnet. Eigene Einkünfte und Bezüge des Kindes über 1.848 € mindern den Freibetrag.	§ 33a Abs. 2 EStG
Freibetrag für Kinder in Ausbildung, die einen Nebenverdienst erwirtschaften	Für Personen, die neben der Ausbildung bzw. dem Studium einen Nebenverdienst erwirtschaften, bestehen zwei Möglichkeiten. Variante 1: Der Arbeitgeber kann den Lohn pauschal mit 2 % versteuern. Bedingung: Es wird auf 400-Euro-Basis gejobbt. Variante 2: Der Arbeitgeber kann Beträge zur Kranken- und Rentenversicherung abführen. Bedingung: Es wird auf Lohnsteuerkarte gearbeitet. Da Einkünfte auf den Ausbildungsfreibetrag (wenn 1.848 € überstiegen werden) angerechnet werden, sollte geprüft werden, ob es nicht finanziell attraktiver ist, wenn auf Lohnsteuerkarte gearbeitet wird. Ab einem Einkommen des Nachwuchses über 7.680 € verlieren Eltern ihren Anspruch auf Kindergeld und den Ausbildungsfreibetrag.	Ermäßigung von der tariflichen Einkommensteuer	§ 33a Abs. 2 EStG

Staatliche Förderungen an Familien

Art der Förderung	Betrag	Voraussetzungen	Rechtsgrundlage
<i>Kindergeld</i>	184 €/Monat für das erste und zweite Kind 190 €/Monat für das dritte Kind 215 €/Monat für jedes weitere Kind	Für alle Kinder bis zum 18. Lebensjahr, für Kinder in Ausbildung bis zum 25. Lebensjahr (Kindeseinkommen < 8.004 €/Jahr) und für arbeitslose Kinder bis zum 21. Lebensjahr	VZ 2010 § 66 I EStG Einkommensteuergesetz, § 14b Zivildienstgesetz
<i>Kinderzuschlag</i>	Bis zu 140 €/Monat (+ Schulstarter-/Schulbedarfspaket: 100 €/pro Schuljahr). Der Kinderzuschlag ist eine Sozialleistung und wird ausschließlich von den Familienkassen der Bundesagentur für Arbeit bewilligt.	Für Eltern, die mit ihrem Einkommen zwar den eigenen Bedarf decken können, nicht aber den ihrer Kinder	§ 6a II BKGG § 24a BKGG Bundeskindergeldgesetz § 6a
<i>Berufsausbildungsbeihilfe</i>	Die Höhe der BAB richtet sich während einer Ausbildung nach der Art der Unterbringung, der Höhe der Ausbildungsvergütung des Auszubildenden und dem Jahreseinkommen der Eltern und des Ehegatten bzw. Lebenspartners. Dabei wird ein pauschalierter Bedarf für den Lebensunterhalt des Auszubildenden und für seinen sonstigen Ausbildungsaufwand, z.B. für notwendige Fahrtkosten und Kosten für Arbeitskleidung, berücksichtigt. Bei berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen werden Lehrgangskosten, notwendige Fahrtkosten, Kosten für Lernmittel und Arbeitskleidung unabhängig vom Einkommen teilweise pauschaliert übernommen.	Auszubildende (»Azubis«), die während der Ausbildung nicht bei ihren Eltern wohnen, können Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) haben.	Sozialgesetzbuch, Drittes Buch – Arbeitsförderung (SGB III), §§ 59 ff. Sozialgesetzbuch, Zweites Buch – Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II), § 22 Abs. 7



Art der Förderung	Betrag	Voraussetzungen	Rechtsgrundlage
Ausbildungsförderung (BAföG)	<p>Die Höhe der Bedarfssätze richtet sich nach der Art der Ausbildungsstätte und der Unterbringung. Der maximale Bedarfssatz für Studierende an Höheren Fachschulen, Akademien und Hochschulen, die nicht bei den Eltern wohnen, beträgt einschließlich Kranken- und Pflegeversicherungszuschlag monatlich 648 € (in Planung ist eine Aufstockung auf 670 €).</p> <p>Das Darlehen muss fünf Jahre nach Ende der Förderungshöchstdauer in Mindestraten von monatlich 105 € innerhalb von 20 Jahren zurückgezahlt werden. Die Höhe des Staatsdarlehens ist für Ausbildungsabschnitte, die nach dem 28. Februar 2001 begonnen haben, auf 10.000 € begrenzt. Das Darlehen kann unter bestimmten Voraussetzungen – z.B. wegen besonderer Studienleistungen oder aus sozialen Gründen – erlassen werden.</p>	<p>Die gezahlte Ausbildungsförderung ist abhängig vom Einkommen und Vermögen der Auszubildenden sowie vom Einkommen ihrer Ehepartner und Eltern. In Ausnahmefällen wird das Einkommen der Eltern nicht angerechnet. Grundsätzlich gilt außerdem: BAföG wird Auszubildenden gewährt, die bei Beginn der Ausbildung noch nicht 30 Jahre alt sind.</p>	<p>Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG)</p>

6. Literatur, Links, Adressen und Ansprechpartner

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Wann, wo und wie können Familien finanzielle Unterstützung vom Staat erhalten? Aktuelle Informationen über familienrelevante Leistungen können auf dem Serviceportal www.familien-wegweiser.de abgerufen werden.



► **Elterngeld und Elternzeit (2010)**

Die Broschüre informiert Sie ausführlich über die gesetzlichen Regelungen zum Elterngeld und zur Elternzeit.



► **Familienbewusste Arbeitszeiten (2010)**

Der Leitfaden bietet Unternehmensverantwortlichen Hilfestellung bei der Umsetzung einer familienbewussten Arbeitszeitgestaltung, gibt zahlreiche Tipps aus der Praxis und beinhaltet relevante rechtliche Aspekte. Anhand von zehn Unternehmensporträts und Interviews mit Personalverantwortlichen wird aufgezeigt, worauf es bei der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle ankommt und wie diese bereits erfolgreich in Unternehmen genutzt werden.



► **Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung (2010)**

Der Praxisleitfaden bietet Anregungen und Orientierung für Unternehmen, die ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung unterstützen wollen: Die verschiedenen Modelle betrieblich unterstützter Kinderbetreuung werden dargestellt und mit anschaulichen Praxisbeispielen illustriert.

Bundesfinanzhof

Urteil des BFH vom 9.9.2007, BStBl. II S. 474: zu den Aufwendungen für eine Wohnung im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung

Bundesministerium der Finanzen

BMF-Schreiben vom 15.12.2009: steuerliche Behandlung einer doppelten Haushaltsführung nach Wegverlegung des Lebensmittelpunktes



Bundesministerium des Inneren

► **Teilzeit & Beurlaubung im öffentlichen Dienst (2009)**

Diese Broschüre dient als erste Informationsstufe für Beschäftigte der Bundesverwaltung; sie spiegelt die durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz 2009 geschaffene Rechtslage wider.



Bundesministerium für Arbeit & Soziales

► **Teilzeit – Alles, was Recht ist (2010)**

Die Broschüre informiert über die rechtlichen Bedingungen, in Teilzeit zu arbeiten. Dabei werden u.a. die Themenbereiche »Arbeitsrecht«, »Arbeitsverhältnis«, »Geringfügige Beschäftigung«, »Altersteilzeit« und »Elternzeit« angesprochen.



Bundeszentralamt für Steuern

► *Merkblatt Kindergeld (2010)*

Die Broschüre informiert ausführlich über die gesetzlichen Regelungen zum Kindergeld.



Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik

► *Arbeitspapier Nr. 5 – Betriebswirtschaftliche Ziele und Effekte einer familienbewussten Personalpolitik (2008)*

Die Studie belegt erstmals positive betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik für die deutsche Wirtschaft.



berufundfamilie

für die praxis

Steuerliche Aspekte einer familienbewussten Personalpolitik 75

Literatur, Links, Adressen und Ansprechpartner

BASF SE

Shantala Bauer
Telefon 0621.604 65 20
shantala.bauer@basf.com

b.i.t. Gesellschaft für den Betrieb von
Informationstechnologie Bremerhaven mbH
Sabine Busch-Cole
Telefon 0471.590-26 90
sabine.busch-cole@bit.bremerhaven.de

Boehringer Ingelheim

Gabriele Chrubasik
Telefon 06132.77-28 57
gabriele.chrubasik@boehringer-ingelheim.com

DATEV eG

Claudia Lazai
Telefon 0911.276 75 76
claudia.lazai@datev.de

DekaBank-Konzern

Helga Löhr
Telefon 069.71 47-19 90
helga.loehr@deka.de

ERGO Versicherungsgruppe

Katrin Peplinski
Telefon 0211.4937 3134
katrin.peplinski@ergo.de

E.ON AG

Sandra Hoffmann
E.ON-Platz 1
40479 Düsseldorf
sandra.hoffmann@eon.com

Gambro Dialysatoren GmbH

Margot Kaiser
Telefon 07471.17-16 41
margot.kaiser@gambro.com

Giesecke & Devrient GmbH

Christina Wagner
Telefon 089.411 917 55
christina.wagner@gj-de.com



**Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien
für das Land Hessen e.V.** (HessenChemie)

Nora Hummel
Telefon 0611.71 06 21
hummel@hessenchemie.de

Klinikum Bremen-Ost gGmbH

Dagmar Janssen
Telefon 0421.408 17 85
dagmar.janssen@klinikum-bremen-ost.de

Kreisverwaltung Düren

Elke Ricken-Melchert
Telefon 02421.22-22 60
e.ricken-melchert@kreis-dueren.de

PFLITSCH GmbH & Co. KG

Markus Beeh
Telefon 02192.911-900
markus.beeh@pflitsch.de

Rasselstein GmbH

Andrea Mathä-Bohlmann
Telefon 02632.3097 4641
andrea.mathae-bohlmann@thyssenkrupp.com

Techniker Krankenkasse

Jantje Ohlroggen
Telefon 040.690 927 80
Jantje.Ohlroggen@tk-online.de

Vodafone D2 GmbH

Gerda Köster
Telefon 0211.533 37 62
Gerda.Koester@vodafone.com



7. Zum Autor



Klaus Strohner ist Rechtsanwalt und seit 2008 für PricewaterhouseCoopers Düsseldorf im deutschlandweit tätigen Lohnsteuerbereich innerhalb von Human Resource Services (HRS) in der Service Line Tax tätig. Zuvor hat er jahrelange Erfahrung in Payroll Tax Management gesammelt bzw. war mit Fragen des nationalen und internationalen Steuerrechts mit dem Schwerpunkt Lohnsteuer beauftragt. In seiner Tätigkeit beim

Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) hat er die Positionen der deutschen Industrie gegenüber Ministerien, Behörden und anderen Fachorganisationen der Wirtschaft vertreten, auch mit dem Schwerpunkt Lohnsteuerrecht.

Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers AG ist in Deutschland mit fast 9.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und einem Umsatzvolumen von rund 1,37 Milliarden € eine der führenden Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaften. PricewaterhouseCoopers bie-

tet Dienstleistungen an in den Bereichen Wirtschaftsprüfung und prüfungsnaher Dienstleistungen (Assurance), Steuerberatung (Tax) sowie Deals und Consulting (Advisory).

PRICEWATERHOUSECOOPERS 

RA Klaus Strohner
PricewaterhouseCoopers AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Moskauer Straße 14
40227 Düsseldorf
Telefon 0211.981-2938
klaus.strohner@de.pwc.com

8. berufundfamilie gGmbH – Mehr Erfolg mit mehr Familie



Als Pionier gestartet, hat sich die berufundfamilie gGmbH bundesweit zu einem Kompetenzträger in Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt. Sie ist Begleiter der Unternehmen, der öffentlichen Hand und der Hochschulen. Diese unterstützt sie darin, eine familienbewusste Personalpolitik systematisch auf- und auszubauen und sich ihrer wachsenden Notwendigkeit zu stellen, die aufgrund der gesamtwirtschaftlichen und demografischen Entwicklung noch zunehmen wird.

Ging es vor wenigen Jahren noch vorrangig um die Betreuung von Kleinkindern, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie heute wesentlich vielschichtiger geworden und stellt damit Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber vor neue Herausforderungen.

Das zentrale Angebot der berufundfamilie gGmbH ist das audit berufundfamilie, das sich an private Unternehmen und öffentliche Institutionen richtet, beziehungsweise das audit familiengerechte hochschule für Fachhochschulen und Universitäten. Das audit ist ein strategisches Managementinstrument, das einen anhaltenden Prozess einer familienbewussten Personalpolitik initiiert. Dank der individuellen Herangehensweise ist das audit in allen Branchen und Betriebsgrößen einsetzbar. Auf die Analyse des betrieblichen Status quo folgen die systematische Ermittlung des betriebspezifischen Entwicklungspotenzials sowie die Entwicklung aufeinander abgestimmter Maßnahmen, die sowohl die Bedürfnisse der Beschäftigten als auch die Möglichkeiten des jeweiligen Arbeitgebers berücksichtigen. Nicht zuletzt aufgrund seiner Nachhaltigkeit hat sich das Zertifikat zum audit zum anerkannten Qualitätssiegel familienbewusster Personalpolitik entwickelt. Das unter der Schirmherrschaft der Bundesfamilienministerin und des Bundeswirtschaftsministers stehende audit wird von den führenden deutschen Wirtschaftsverbänden BDA, BDI, DIHK und ZDH empfohlen.

Was eine familienbewusste Personalpolitik in puncto Wirtschaftlichkeit wert ist, zeigen die Ergebnisse des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP). Familienbewusste Arbeitgeber stehen im Vergleich zu nicht familienbewussten Unternehmen in allen relevanten betriebswirtschaftlichen Kennzahlen eindeutig besser da: Sie weisen eine um 17 % höhere Mitarbeiterproduktivität auf. Dies ist u.a. zurückzuführen auf eine um 17 % höhere Motivation der Beschäftigten, 13 % geringere Fehlzeiten und eine um 17 % höhere Bindung von Fachkräften. Damit gelingt es familienbewussten Unternehmen zudem, ihre Kunden langfristiger an sich zu binden (12 %).

Die berufundfamilie gGmbH ermöglicht auch nicht zertifizierten Arbeitgebern den Zugang zu ihrer Expertise und ihrer langjährigen Erfahrung. Um Betriebe bei der Entwicklung maßgeschneiderter Lösungen für individuelle und komplexe Herausforderungen zu betreuen, berät die berufundfamilie bei der Umsetzung.

Weitere Informationen unter:

www.beruf-und-familie.de



► **Broschüre audit berufundfamilie**
Beruf und Familie. Ein Mehrwert für alle.
Herausgegeben von der berufundfamilie gGmbH – einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Frankfurt am Main, Mai 2010



berufundfamilie

für die praxis

Steuerliche Aspekte einer familienbewussten Personalpolitik

Impressum

Herausgeber

berufundfamilie gemeinnützige GmbH

– eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Kontakt

Angela Kienle

Telefon 069.300388-334

Telefax 069.300388-777

A.Kienle@beruf-und-familie.de

www.beruf-und-familie.de

Gestaltung

werkzwei.de, Bielefeld

Bildnachweis

JOKER: Fotojournalismus, Bonn



Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Technologie

berufundfamilie gGmbH
Friedrichstraße 34
60323 Frankfurt am Main

Telefon 069.300388-310
info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de

Gefördert durch



EUROPÄISCHE UNION



Empfohlen durch

