

4 Sozial- und Nebenleistungen

In diesem Kapitel werden vor allem die zahlreichen Sozial- und Nebenleistungen vorgestellt, die dem Arbeitgeber neben dem Grundgehalt vielfältige Möglichkeiten einer variablen und leistungsgerechten Entlohnung bieten. Sie bilden die zweite Säule einer innovativen und ganzheitlichen Vergütungspolitik. Mit diesen Bausteinen einer modernen Vergütungspraxis kann nicht nur die individuelle Arbeitsleistung in allen Arbeitsbereichen stärker belohnt, sondern auch eine steuerliche Gestaltung realisiert werden, die durch höhere Nettobeträge als zusätzlicher Anreiz wirkt.

Die Treueprämie, der Firmenwagen zur privaten Nutzung oder günstige Kredite sind Beispiele für diese Sozial- und Nebenleistungen. Die Anreizwirkung dieser Vergütungskomponente wird umso größer eingeschätzt, je individueller die Leistungen auf den einzelnen Arbeitnehmer abgestimmt sind.

Zu unterscheiden ist dabei zwischen gesetzlich vorgeschriebenen oder tariflich vereinbarten auf der einen und freiwilligen Sozial- und Nebenleistungen auf der anderen Seite. Da gesetzliche und tarifliche Leistungen kaum Gestaltungsmöglichkeiten bieten, setzen Unternehmen, die eine individuelle und innovative Vergütungspolitik betreiben möchten, vor allem auf freiwillige Leistungen.

Gleichzeitig sind sie flexibler einsetzbar als die gesetzlich vorgeschriebenen. Sie dürfen einseitig gekürzt oder auch gestrichen werden. Es empfiehlt sich aber für den Arbeitgeber, bereits bei der Gewährung unmissverständlich deutlich zu machen, wenn er sich den Widerruf einer zugesagten Sozialleistung vorbehalten, also eine vertragliche Bindung verhindern will. So kann er z.B. die Leistung „ohne Anerkennung einer Rechtspflicht“ oder „jederzeit widerruflich“ in Aussicht stellen. (BAG-Urteil vom 23.10.2002 – 10 AZR 48/02). Allerdings sollte bei Kürzungen oder Streichungen von Sozialleistungen immer berücksichtigt werden, dass Arbeitsklima und Motivation der Mitarbeiter darunter leiden können.

Wichtig: Zahlreiche Sozial- und Nebenleistungen sind in bestimmten Grenzen steuer- und sozialversicherungsfrei bzw. weniger stark belastet als der Barlohn. Bei Lohn- und Gehaltsverhandlungen kann davon eine positive Anreizwirkung ausgehen. Durch den höheren Nettoeffekt sind diese Vergütungsbestandteile für den Arbeitnehmer besonders attraktiv.

4.1 Finanzielle Leistungen

Das Spektrum der finanziellen Leistungen ist breit und reicht von kostenintensiven Leistungssystemen wie betrieblicher Altersversorgung bis zu Firmenrabatten auf Sachgüter und Dienstleistungen.

4.1.1 Betriebliche Altersvorsorge

Seit dem 01.01.2002 hat jeder Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf eine betriebliche Altersvorsorge (bAV) über den Arbeitgeber. Sie erfolgt durch Gehalts- bzw. Entgeltumwandlung und wird staatlich gefördert (§ 1a Betriebsrentengesetz BetrAVG). Danach können jährlich bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (§§ 161 bis 167 SGB VI) steuer- und sozialversicherungsfrei umgewandelt werden, im Jahr 2012 demnach bis zu 2.688 Euro in den alten und bis zu 2.304 Euro in den neuen Bundesländern. Weitere 1.800 Euro können steuerfrei in die bAV fließen, wenn keine lohnsteuerpauschalierte Versorgung aufgrund einer Altzusage (Verträge bis 31.12.2004) besteht (§ 40b EStG).

Achtung

Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung ist allerdings dem sogenannten Tarifvorrang untergeordnet (§ 17 Abs. 3 BetrAVG). Beschäftigte in Unternehmen, für die ein allgemein verbindlicher Tarifvertrag gilt, können eine Umwandlung nur beanspruchen, wenn der gültige Tarifvertrag dies ausdrücklich vorsieht. Der Tarifvertrag erlaubt z.B. über eine Zusatzrente im Baugewerbe (TV TZR) eine Entgeltumwandlung. Nach § 2 Abs. 6 TV TZR ist jedoch eine Umwandlung des Mindestlohns unzulässig.

Mit dem Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (ZAVFuSGBIIIÄndG) wurde die Sozialabgabenfreiheit für die bAV unbefristet verlängert. Außerdem wurde das Lebensalter für die Unverfallbarkeit von arbeitgeberfinanzierten Betriebsrentenanwartschaften von 30 auf 25 Jahre abgesenkt.

Eine bAV liegt auch dann vor, wenn künftiger Arbeitslohn des Arbeitnehmers zugunsten einer wertgleichen Anwartschaft auf Versorgungsleistungen herabgesetzt wird (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG). Entscheidend ist allein, dass sie zur

Absicherung von Alter, Tod oder Invalidität zugesagt und erst bei deren Eintritt fällig werden.

In den Geltungsbereich des Gesetzes gehören neben Arbeitnehmern auch zur Berufsausbildung Beschäftigte, arbeitnehmerähnliche Personen, Fremdgeschäftsführer und ggf. auch Minderheitsgesellschafter, soweit sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind (vgl. § 17 Abs. 1 BetrAVG).

Auch Zeitarbeitnehmer haben einen tarifvertraglichen Anspruch darauf, tarifliche Entgeltbestandteile zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung umzuwandeln. Diese Entgeltumwandlung ist in den Manteltarifverträgen zur Zeitarbeit geregelt. So können Zeitarbeitnehmer mit ihrem Arbeitgeber schriftlich vereinbaren, dass ihre zukünftigen Entgeltansprüche bis zu vier Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für betriebliche Altersversorgung verwandt werden. Bei dieser Entgeltumwandlung dürfen aber 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschritten werden.

Grundsätzlich zu unterscheiden sind arbeitnehmer- und arbeitgeberfinanzierte Lösungen. Der Arbeitgeber muss eine arbeitnehmerfinanzierte bAV einführen, sobald ein Arbeitnehmer dies verlangt. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, eigene Beiträge für die Altersversorgung der Arbeitnehmer aufzuwenden, besteht nicht. Ob er diese Leistung zusätzlich zum Beitrag der Mitarbeiter erbringt, ist ihm ebenso wie eine vollständig arbeitgeberfinanzierte Lösung freigestellt.

Wer eine betriebliche Altersversorgung einführen will, hat die Wahl zwischen verschiedenen sogenannten Durchführungswegen (§ 1b BetrAVG), über die diese Leistungen erbracht werden:

- die Direktversicherung,
- die Pensionskasse,
- der Pensionsfonds,
- die Unterstützungskasse und
- die Direktzusage.

! Achtung

Der Arbeitgeber kann grundsätzlich frei entscheiden, welches Instrument er anbieten und mit welchem Partner er bei der Durchführung zusammenarbeiten will.

4.1.2 Vermögenswirksame Leistungen

Die vermögenswirksamen Leistungen (vL) sind eine Geldleistung des Arbeitgebers, die dem Arbeitnehmer nicht zur freien Verfügung ausbezahlt, sondern für ihn langfristig angelegt wird. Arbeitsrechtliche Grundlage einer solchen Vereinbarung kann der Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder ein Einzelarbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer sein. Die Leistungen dürfen aber auch freiwillig, also ohne vertragliche Bindung, erbracht werden.

Der Arbeitgeber hat, wenn der Arbeitnehmer dies schriftlich verlangt, einen Vertrag über die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitslohns abzuschließen. Dieser wird dann von ihm direkt auf das vom Arbeitnehmer benannte Anlagekonto überwiesen. Je nach Vertrag muss bzw. kann der Arbeitnehmer selbst etwas hinzuzahlen.

Unter bestimmten Bedingungen werden vermögenswirksame Leistungen mit einer Arbeitnehmersparzulage vom Staat gefördert (§ 13, 5. VermBG):

- das zu versteuernde Einkommen darf bestimmte Grenzen nicht überschreiten,
- der Arbeitnehmer muss die Anlageart und das Anlageinstitut frei wählen können,
- die Anlage muss förderfähig sein oder
- die Einkünfte dürfen ausschließlich aus nichtselbstständiger Arbeit stammen.

Auch Zeitarbeitsunternehmen können für ihre Zeitarbeiter vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe der Bestimmungen des Fünften Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer (5. VermBG) erbringen. Die Zahlung erfolgt für jeden vollen Kalendermonat der Betriebszugehörigkeit. Teilzeitbeschäftigte Zeitarbeiter können eine anteilige Leistung entsprechend dem Verhältnis ihrer arbeitsvertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Mindestarbeitszeit geltend machen. Nach dem AMP-MTV entsteht ein Anspruch auf die vermögenswirksamen Leistungen seitens des Zeitarbeitnehmers

zwar mit der Antragsstellung, allerdings erstmals mit Beginn des siebten Kalendermonats seiner Betriebszugehörigkeit. Der Zeitarbeitnehmer hat ein Wahlrecht zwischen den verschiedenen Arten, die in § 2 des 5. VermBG vorgesehen sind. Er kann aber nicht die Barauszahlung anstelle einer vermögensbildenden Anlage verlangen.

Um die Attraktivität vermögenswirksamer Leistungen zu erhöhen, die in betrieblichen oder außerbetrieblichen Beteiligungen bzw. Mitarbeiterbeteiligungsfonds angelegt werden, wurden 2009 durch das Gesetz zur Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung die Einkommensgrenzen und der Prozentsatz der Sparzulage bei diesen Anlageformen verändert.

Das maximale zu versteuernde Einkommen beträgt seit 2009 bei Anlagen in betrieblichen und außerbetrieblichen Beteiligungen:

- 20.000 Euro bei Alleinstehenden,
- 40.000 Euro bei einer Zusammenveranlagung von Ehegatten.

Bei Anlagen für wohnungswirtschaftliche Zwecke gelten weiterhin die alten Einkommensgrenzen von 17.900 bzw. 35.800 Euro.

Für Beschäftigte, die am 31.03.2009 bereits einen Anspruch auf eine Vermögensbeteiligung hatten, wird ein Bestandsschutz bis zum 31.12.2015 gewährt. Sie können aber ihre Vereinbarungen entsprechend anpassen.

Bei den Einkommensgrenzen ist das zu versteuernde Einkommen in dem Kalenderjahr maßgeblich, in dem die vermögenswirksamen Leistungen angelegt worden sind.

Auch die förderfähigen Anlageformen sind vom Gesetzgeber vorgegeben (§§ 2 bis 9, 5. VermBG):

- Aufwendungen im Rahmen eines Beteiligungsvertrags oder eines Beteiligungskaufvertrags mit dem Arbeitgeber oder einem Dritten sowie der Beteiligung an einem Mitarbeiterbeteiligungsfonds (1),
- Aufwendungen im Rahmen eines Wertpapierkaufvertrags mit dem Arbeitgeber (2),
- Sparbeiträge aufgrund eines Sparvertrags über Wertpapiere oder andere Vermögensbeteiligungen mit einem Kreditinstitut (3),
- Leistungen einer Ertrags- oder Leistungsbeteiligung (4),
- Aufwendungen nach dem Wohnungsbau-Prämiengesetz (5) und
- Aufwendungen zum Wohnungsbau (6).

! Achtung

Bei allen anderen Sparformen, wie Lebensversicherungen, Rentenfonds, Banksparplänen, Kapitalversicherungsverträgen usw. gibt es keine staatliche Förderung in Form der Arbeitnehmersparzulage.

Die Arbeitnehmersparzulage beträgt:

- 20 Prozent (80 Euro) auf die maximal möglichen 400 Euro vL jährlich bei den oben unter 1. bis 4. genannten vermögenswirksamen Leistungen (Förderkorb 2) und
- 9,0 Prozent (42,30 Euro) auf die maximal 470 Euro vL jährlich bei den oben unter 5. und 6. genannten vermögenswirksamen Leistungen (Förderkorb 1).

Die beiden Anlageformen können bis zu einer maximalen Gesamtförderung von 870 Euro kombiniert werden.

Für höhere Einzahlungen wird bei wohnwirtschaftlichen Aufwendungen (Förderkorb 2) zusätzlich eine Wohnungsbauprämie (WoP) in Höhe von 8,8 Prozent auf eine Anlage von maximal 512 Euro (Ledige) bzw. 1.024 Euro (Verheiratete) gewährt. Diese Zulage beträgt somit für Alleinstehende maximal 45,06 Euro, bei zusammenveranlagten Ehepaaren maximal 90,11 Euro. Für den Anspruch auf Wohnungsbauprämie darf das zu versteuernde Jahreseinkommen 25.600 Euro pro Jahr für Alleinstehende und 51.200 Euro für Verheiratete nicht übersteigen.

► Beispiel

Ein alleinstehender Arbeitnehmer zahlt monatlich 45 Euro in seinen Bausparvertrag ein. Nach sieben Jahren hat er somit 3.780 Euro gespart. Der Arbeitgeber zahlt seinerseits 40 Euro monatlich auf das Bausparkonto ein. Mit Wohnungsbauprämie, Arbeitnehmersparzulage und Zinsen der Bausparkasse erhält der Arbeitnehmer nach sieben Jahren insgesamt 8.492,52 Euro ausgezahlt.

Damit der Staat den Sparbeitrag als vL anerkennt, muss die Überweisung immer durch den Arbeitgeber erfolgen.

[!] Achtung

Die Antragsfrist für die Arbeitnehmersparzulage von zwei Jahren wurde mit dem sogenannten Bürgerentlastungsgesetz vom 16.07.2009 aufgehoben. Die verlängerte Antragsfrist gilt erstmals für vermögenswirksame Leistungen, die ab dem 01.01.2007 angelegt wurden. Um in anhängigen Streitfällen abhelfen zu können, soll die Neuregelung auch in den Fällen angewendet werden, in denen bis zum 22.07.2009 über einen Antrag auf Arbeitnehmersparzulage noch nicht bestandskräftig entschieden wurde.

4.1.3 Direktversicherung

Direktversicherungen sind Kapitallebensversicherungen oder fondsgebundene Lebensversicherungen, die der Arbeitgeber (Versicherungsnehmer) auf das Leben des Arbeitnehmers (Versicherten) abschließt, deren Leistungen im Versicherungsfall aber dem Arbeitnehmer bzw. seinen Hinterbliebenen zustehen (§ 1 Abs. 1 BetrAVG).

[!] Achtung

Der Garantiezins für diese Versicherungen beträgt für bis zum Jahresende 2011 abgeschlossene Verträge noch 2,25 Prozent; seit dem 01.01.2012 wird der Garantiezins auf 1,75 Prozent abgesenkt.

Durch das Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) sind seit 2005 auch Beiträge des Arbeitgebers und Arbeitnehmers (durch Entgeltumwandlung) für eine Direktversicherung steuerfrei. Diese Regelung gilt aber nur, wenn

- die Versorgungszusage eine lebenslange Altersversorgung vorsieht,
- die Direktversicherung im ersten Dienstverhältnis abgeschlossen wurde,
- die Auszahlung in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans vorgesehen ist,
- die Fälligkeit nicht vor dem 60. Lebensjahr (bei Neuverträgen ab 2012 nicht vor dem vollendeten 62. Lebensjahr) eintritt,
- die Beitragshöhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (2012: 2.688 Euro West, 2.304 Euro Ost) nicht überschritten wird.

► Beispiel

Ein lediger Arbeitnehmer (ohne Kinder) mit einem Bruttogehalt von 2.500 Euro erhält nach Abzug aller Steuern und Sozialversicherungsbeiträge 1.598,36 Euro netto ausgezahlt. Er schließt eine Direktversicherung ab, die ihm eine zusätzliche monatliche Rente ab dem 65. Lebensjahr sichert. In diese Versicherung zahlt er monatlich 150 Euro brutto ein. Dadurch beträgt sein Bruttogehalt nunmehr nur noch 2.350 Euro. Sein Nettogehalt verringert sich aber nur um 76,43 Euro auf 1.521,93 Euro.

Die Steuerfreiheit ist ausgeschlossen, wenn ausschließlich eine Einmalkapitalzahlung vorgesehen ist. Der Höchstbetrag erhöht sich um 1.800 Euro, wenn die Beiträge aufgrund einer Versorgungszusage geleistet werden, die nach dem 31.12.2004 erteilt wurde. Der Betrag von zusätzlich 1.800 Euro ist aber beitragspflichtig.

! Achtung

Arbeitnehmer, die bereits seit 2002 von der steuerlichen Förderung (§ 10a oder Abschnitt XI des EStG) Gebrauch machen, müssen nach § 82 Abs. 2 EStG die Beiträge zur Direktversicherung individuell versteuern. Dabei ist es unerheblich, ob die Beiträge vom Arbeitgeber zusätzlich zum Gehalt erbracht werden oder der Arbeitnehmer sie durch Entgeltumwandlung finanziert.

4.1.4 Abfindungen

Das deutsche Arbeitsrecht kennt keinen generellen gesetzlichen Anspruch des Arbeitnehmers, eine Abfindung zu erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird. Ein Anspruch kann sich aber in folgenden Fällen ergeben:

- durch ein Auflösungsurteil im Kündigungsschutzprozess (§§ 9 KSchG),
- durch einen Vergleich im Kündigungsschutzprozess,
- aufgrund tarifvertraglicher Regelungen,
- bei betriebsbedingten Kündigungen,

- bei einem innerbetrieblichen Sozialplan (§ 112 Abs. 1 BetrVG) oder Nachteilsausgleich (§ 113 Abs. 1 BetrVG) und
- bei einem außergerichtlichen Aufhebungsvertrag.

! Achtung

Ein Anspruch auf Abfindung kann ferner entstehen, wenn der Arbeitgeber regelmäßig Abfindungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zahlt. In diesem Fall kann der Abfindungsanspruch aufgrund einer sogenannten betrieblichen Übung oder dem Gleichbehandlungsgrundsatz gegeben sein.

Kein Anspruch auf eine Abfindungszahlung besteht insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber rechtmäßig kündigt oder der Arbeitnehmer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wünscht oder selbst kündigt. Häufig ist der Arbeitgeber aber zur Zahlung einer Abfindung bereit, um das Risiko eines langwierigen Kündigungsschutzprozesses zu vermeiden. Denn für den Fall, dass das Gericht die Unwirksamkeit der Kündigung feststellt, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt bis zum Ende des Prozesses nachzahlen, obwohl der Arbeitnehmer keine Arbeit mehr geleistet hat (Annahmeverzug nach § 615 BGB, siehe Kapitel „Vergütung bei Arbeitsausfall“). Dies kann ein erhebliches Kostenrisiko für den Arbeitgeber darstellen.

Im Falle der betriebsbedingten Kündigung sieht das Gesetz (§ 1a KSchG) eine Abfindungszahlung nur dann vor, wenn der Arbeitgeber in der Kündigung ausdrücklich darauf hinweist, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer nach Ablauf der Frist für eine Kündigungsschutzklage eine Abfindung beanspruchen kann. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Abfindung nach § 1a KSchG anzubieten.

Ein weiterer Rechtsanspruch kann bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses (§ 9 KSchG) entstehen. Stellt das Gericht im Kündigungsschutzprozess fest, dass die Kündigung ungerechtfertigt ist und somit das Arbeitsverhältnis nicht beendet ist, kann es das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Arbeitnehmers oder Arbeitgebers auflösen, wenn den Vertragsparteien eine weitere Zusammenarbeit nicht zumutbar ist, und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung verurteilen.

Im Falle einer Betriebsänderung (§ 111 BetrVG) hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung über nachteilige Folgen für die Arbeitnehmer zu treffen. Kommt keine Einigung zustande oder weicht der Arbeitgeber von der Vereinbarung ab, hat der Arbeitnehmer einen Abfindungsanspruch nach § 113 BetrVG.

Die Höhe der Abfindung ist nicht festgelegt. Bei gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleichen hat sich aber eine „Daumenregelung“ durchgesetzt, nach der ein halber Monatsverdienst pro Jahr der Beschäftigung als angemessen gilt. Ein Monatsverdienst in diesem Sinne ist, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit pro Monat an Geld und Sachbezügen zusteht (§ 10 Abs. 3 KSchG). Die Höchstsumme der Abfindung bei einem Auflösungsurteil beträgt im Regelfall zwölf Monatsverdienste (§§ 10 Abs. 1 KSchG), kann aber je nach Alter und Betriebszugehörigkeit noch weiter erhöht werden (§ 10 Abs. 2 KSchG).

Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung hat der Gesetzgeber die Höhe der Abfindung in § 1a Abs. 2 KSchG gesetzlich normiert. Nach § 10 Abs. 1 KSchG (auf den § 1a KSchG und § 113 BetrVG verweisen) kann die Abfindung bis zu zwölf Monatsverdienste betragen. Hat der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet und besteht das Arbeitsverhältnis mindestens 15 Jahre kann die Abfindung bis zu 15 Monatsverdiensten betragen, ab 55 Jahren und 20 Jahren Betriebszugehörigkeit bis zu 18 Monatsverdiensten (§ 10 Abs. 2 KSchG).

In den meisten Fällen wird die Abfindungshöhe allerdings zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer(-vertretung) frei ausgehandelt.

Achtung

Mit dem Ende der gesetzlichen Übergangsregelung für bestimmte Altverträge kann seit 2008 nur noch die ermäßigte Besteuerung für Abfindungszahlungen in Anspruch genommen werden (§ 34 EStG).

Im Sozialversicherungsrecht sind Abfindungen beitragspflichtig, die nach einer Änderungskündigung oder nach einer einvernehmlichen Änderung des Arbeitsvertrags als Gegenleistung für die Verschlechterung von Arbeitsbedingungen gewährt werden. Diese Abfindungen werden zur beitragspflichtigen Vergütung hinzugerechnet, da sie für Zeiten der weiterbestehenden versicherungspflichtigen Beschäftigung erbracht werden. Beitragspflichtig sind auch Abfindungen,

die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses für Zeiten der Beschäftigung (z.B. noch ausstehende Vergütung oder Urlaubsabgeltung) in Form einer Einmalzahlung gewährt werden, weil sie als Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV gelten. Die Beitragspflicht entsteht zum Zeitpunkt des Zuflusses beim Arbeitnehmer.

Abfindungen, die für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten gezahlt werden, sind hingegen kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung und unterliegen nicht der Beitragspflicht in der Sozialversicherung (BSG – Urteil vom 21.02.1990 – 12 RK 20/88).

4.1.5 Arbeitgeberdarlehen

Arbeitgeber können ihren Beschäftigten unabhängig von der Entlohnung ein Darlehen gewähren. Dabei genießen die Beschäftigten den Status eines Verbrauchers im Sinne des § 13 BGB. Die Regelungen in § 491 BGB zum Verbraucherdarlehensvertrag finden allerdings keine Anwendung, soweit das Darlehen zu Zinskonditionen abgeschlossen worden ist, die unter den marktüblichen Sätzen liegen (§ 491 Abs. 2 Nr. 4 BGB).

Die Vereinbarung eines Darlehens sollte schriftlich erfolgen und Angaben über Tilgung, Laufzeit, Verzinsung und eventuelle Sicherung der Rückzahlung enthalten. Sind günstigere Konditionen als am Markt üblich vereinbart, so sind die Zinsvorteile dann steuer- und sozialversicherungspflichtig, wenn der geldwerte Vorteil monatlich mehr als 44 Euro (Sachbezugsfreigrenze nach § 8 Abs. 2 EStG) beträgt (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV).

Der Arbeitgeber darf die Tilgungsbeträge auch ohne entsprechende Vereinbarung durch Aufrechnung mit der Lohnforderung des Arbeitnehmers bis zur Lohnpfändungsgrenze einbehalten (§ 394 BGB). Wird das Arbeitsverhältnis beendet, wird die Restforderung aus dem Darlehen nur fällig, wenn es die Parteien vereinbart haben oder der Arbeitgeber berechtigterweise (vgl. § 490 BGB) das Darlehen kündigt.

Achtung

Im Gegensatz zum Arbeitgeberdarlehen handelt es sich bei Vorschüssen stets um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Wichtigste Unterscheidungsmerkmale sind die Laufzeit, die Zinsvereinbarung und der Zweck der Zahlung.