

Steuergünstige Gehaltszuwendungen an Arbeitnehmer

Inhalt

- | | | | |
|----------|--|----------|--|
| 1 | Vorteil von steuerbegünstigten Gehaltszuwendungen | 4 | Gehaltsumwandlung |
| 2 | Wann liegt steuerlich Arbeitslohn vor? | 5 | Weitere Gehaltsextras im Überblick |
| 3 | 23 steuergünstige Zuwendungen an Arbeitnehmer | 6 | Erstattung von Werbungskosten durch den Arbeitgeber |

1 Vorteil von steuerbegünstigten Gehaltszuwendungen

Von jedem Euro einer Gehaltserhöhung geht oft mehr als die Hälfte für Steuern und Sozialabgaben drauf. Dieser Aussicht auf verminderten Nettolohn können Arbeitnehmer begegnen, indem sie **steuerbegünstigte oder steuerfreie Gehaltsbestandteile** aushandeln. Das ist auch für den Arbeitgeber interessant, da auf steuerfreie Zahlungen keine Sozialabgaben fällig werden, die ansonsten der Betrieb zur Hälfte trägt. Zudem sind beide Arbeitsparteien daran interessiert, dass von einer Bruttolohnzahlung möglichst viel Netto beim Arbeitnehmer ankommt.

Dieses Merkblatt stellt 23 Möglichkeiten steuergünstiger Zuwendungen vor und gibt Ihnen einen Überblick über die jeweiligen Gestaltungsalternativen. Sollten sich umsatzsteuerliche Besonderheiten ergeben, wird gesondert darauf hingewiesen. Für eine individuelle Beratung stehen wir Ihnen natürlich gern zur Verfügung.

2 Wann liegt steuerlich Arbeitslohn vor?

Grundsätzlich stellen alle Einnahmen, die Arbeitnehmern im Rahmen ihres Dienstverhältnisses zufließen, steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Dabei ist es unerheblich, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form die Zuwendungen gewährt werden (Geldleistungen, Sachbezüge oder sonstige Vorteile).

3 23 steuergünstige Zuwendungen an Arbeitnehmer

Abfindungen

Abfindungen, die ein Arbeitnehmer aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Dienstverhältnisses erhält, können einem **ermäßigten Einkommensteuersatz** unterliegen. Dies liegt an der sogenannten Fünftelregelung im Einkommensteuergesetz (EStG), die Progressionsnachteile abmildert, die aufgrund eines außerordentlich hohen Einkommens im Abfindungsjahr entstehen.

Hinweis

Vereinfacht gesagt, wird bei der Fünftelregelung die Mehrsteuer errechnet, die auf ein Fünftel der Abfindung entfällt, und dieser Betrag dann mit fünf multipliziert, so dass sich die Einkommensteuer auf die Abfindung ergibt. Durch diesen Kniff bleibt der progressiv ansteigende Einkommensteuertarif unberücksichtigt, der beim Ansatz des vollen Abfindungsbetrags zu einem sprunghaften Anstieg der Steuerlast führen würde. Die ermäßigte Besteuerung bringt Arbeitnehmern häufig eine Steuerersparnis von mehreren tausend Euro ein.

Die Tarifiermäßigung fällt umso höher aus, je geringer das normale Einkommen des Arbeitnehmers ist. Sofern sich dieses aber bereits in der Nähe der Spitzensteuersatzes von 42 % ist, verpufft der Vorteil aus der Fünftelmethode – sie wirkt sich ab einem regulären zu versteuernden Einkommen von derzeit jährlich 55.961 € (Grundtabelle) nicht mehr steuermindernd aus.

Zu beachten ist, dass das Finanzamt den ermäßigten Steuersatz im Regelfall nur gewährt, wenn die Abfindung in einem Jahr zusammengeballt ausgezahlt wird und nicht in mehreren Teilbeträgen über verschiedene Jahre hinweg. Zulässig sind aber abweichend ausgezahlte Teilleistungen, wenn sie

- nicht mehr als 10 % der gesamten Entschädigung ausmachen oder
- niedriger sind als der Steuervorteil, der sich aus der ermäßigten Besteuerung der Hauptleistung ergibt.

Hinweis

Oftmals ist es günstiger, die gesamte Abfindung erst im Jahr nach der Entlassung zu erhalten, denn dann fallen die übrigen Einkünfte des Arbeitnehmers geringer aus (z.B. wegen vorübergehender Arbeitslosigkeit).

Eine steuerbegünstigte Abfindung kann nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) auch dann vorliegen, wenn ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen Geldbetrag dafür zahlt, dass dieser seine Wochenarbeitszeit unbefristet reduziert. Es ist dann unerheblich, dass das Anstellungsverhältnis fortgeführt wird.

Aufmerksamkeiten

Freiwillige Sachzuwendungen bis 60 € (brutto, inkl. Umsatzsteuer), die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern oder deren Angehörigen aus besonderem persönlichen Anlass (z.B. Silberhochzeit, Bestehen eines Examens usw.) gewähren, sind als sogenannte **Aufmerksamkeiten** lohnsteuerfrei. Gleiches gilt für die Sozialversicherung. Geldzuwendungen hingegen gehören immer zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn, auch wenn ihr Wert unter 60 € liegt.

Zu den steuerfreien Aufmerksamkeiten gehören auch Getränke und Genussmittel, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt überlässt. Dasselbe gilt für Speisen, soweit ein betriebliches Interesse des Arbeitgebers vorliegt (z.B. bei außergewöhnlichen Arbeitseinsätzen oder Fortbildungsveranstaltungen), wenn ihr Wert 60 € nicht übersteigt.

Hinweis

Aufmerksamkeiten bis zu einem Wert von 60 € lösen auch keine umsatzsteuererhöhenden Folgen aus; es liegt ein sogenannter nicht steuerbarer Umsatz vor.

Auslagenersatz

Tätigt der Arbeitnehmer Ausgaben für Rechnung des Arbeitgebers, sind die Erstattungen des Arbeitgebers lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ausgaben einzeln (z.B. Rechnung oder Gutschrift) abgerechnet werden.

Der steuerfreie Auslagenersatz umfasst beispielsweise:

- Gebühren für geschäftliche Telefongespräche
- Erstattungen für den Kauf von Betriebsbedarf
- Miete für eine Garage, in der ein Dienstwagen geparkt wird
- Bewirtungskosten für Geschäftsfreunde

Auslagenersatz muss vom Arbeitnehmer regelmäßig als Arbeitslohn versteuert werden, wenn er in pauschaler Form gezahlt wird. Derartige Zahlungen können aber ausnahmsweise steuerfrei bleiben, wenn sie regelmäßig getätigt werden und der Arbeitnehmer seine erstattungsfähigen Kosten über einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten nachgewiesen hat.

Auch Auslagenersatz, den der Arbeitnehmer pauschal für das elektrische Aufladen seines Dienstwagens (z.B. an der Ladesäule zuhause) erhält, kann steuerfrei belasten werden. Das Bundesfinanzministerium hat hierfür folgende Monatspauschalen festgelegt, die für die Zeit vom 01.01.2017 bis zum 21.12.2020 gelten:

Sofern eine zusätzliche Lademöglichkeit beim Arbeitgeber vorhanden ist, betragen sie

- 20 € für Elektrofahrzeuge und
- 10 € für Hybridelektrofahrzeuge.

Sofern keine zusätzliche Lademöglichkeit beim Arbeitgeber vorhanden ist, belaufen sie sich auf

- 50 € für Elektrofahrzeuge und
- 25 € für Hybridelektrofahrzeuge.

Fallen beim Arbeitnehmer erfahrungsgemäß beruflich veranlasste Telefonkosten an, kann der Arbeitgeber ihm aus Vereinfachungsgründen pauschal und ohne Einzelnachweis bis zu 20 % des monatlichen Rechnungsbetrags, höchstens jedoch 20 € im Monat, steuerfrei erstatten.

Stellt der Arbeitnehmer den Dienstwagen in einer von ihm angemieteten Garage unter, handelt es sich bei der vom Arbeitgeber erstatteten Garagenmiete ebenfalls um steuerfreien Auslagenersatz.

Belegschaftsrabatte

Arbeitnehmer können Waren oder Dienstleistungen, die zur Liefer- und Leistungspalette ihres Arbeitgebers gehören, mit einem Kostenvorteil von bis zu 1.080 € jährlich lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei beziehen (sog. Rabattfreibetrag). Der Arbeitgeber darf diese Waren bzw. Dienstleistungen jedoch nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer herstellen, vertrei-

ben oder erbringen – dann entfällt diese Steuervergünstigung. Die Höhe des geldwerten Vorteils ergibt sich aus dem üblichen Bruttoverkaufspreis, abzüglich eines 4%igen Abschlags.

Beispiel

Ein Arbeitgeber betreibt ein Elektrofachgeschäft und überlässt seinem Arbeitnehmer im Jahr 2019 einen Fernseher, den er in seinem Geschäft für 2.320 € anbietet. Unter Abzug des 4%-Abschlags und eines Freibetrags von 1.080 € hat der Arbeitnehmer lediglich einen geldwerten Vorteil von $(2.320 \text{ €} \times 0,96 = 2.227,20 \text{ €} - 1.080 \text{ €} =) 1.147,20 \text{ €}$ zu versteuern. Für das Jahr 2019 ist der Rabattfreibetrag für den Arbeitnehmer dann aber komplett verbraucht, so dass weitere in diesem Jahr gewährte Belegschaftsrabatte versteuert werden müssen.

Hinweis

Die Gewährung eines Belegschaftsrabatts in Form des geschenkten Fernsehers an den Arbeitnehmer löst Umsatzsteuer aus. Als Bemessungsgrundlage für den Umsatz ist der Einkaufspreis bzw. Selbstkostenpreis des Arbeitgebers (ohne Umsatzsteuer) heranzuziehen.

Erhält der Arbeitnehmer eine Ware oder Dienstleistung vom Arbeitgeber nicht komplett geschenkt, sondern muss er eine Zuzahlung leisten, so wird diese mit eingerechnet.

Beispiel

Ein Möbelhaus verkauft seinem Arbeitnehmer eine Schrankwand zu einem reduzierten Preis von 3.000 €; der übliche Bruttoverkaufspreis liegt bei 4.500 €. Der geldwerte Vorteil ermittelt sich wie folgt:

um 4 % geminderter Endpreis	4.320 €
abzüglich Arbeitnehmerzuzahlung	– 3.000 €
abzüglich Rabattfreibetrag	– 1.080 €
zu versteuender Vorteil	240 €

Ein Rabatt muss vom Arbeitnehmer übrigens nicht versteuert werden, wenn er üblicherweise auch Kunden des Arbeitgebers eingeräumt wird.

Hinweis

Arbeitnehmer können den Freibetrag von 1.080 € für jedes ihrer Dienstverhältnisse beanspruchen. Das bedeutet: Bei einem Stellenwechsel innerhalb eines Jahres können sie den Freibetrag gleich zweimal nutzen. Auch wenn der Arbeitnehmer gleichzeitig in mehreren Arbeitsverhältnissen steht, vervielfältigt sich sein Freibetrag.

Betriebsveranstaltungen

Um der Belegschaft für die erbrachten Leistungen zu danken und das Betriebsklima zu fördern, laden Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer gerne zu Betriebsveranstaltungen ein (z.B. zu Betriebsausflügen oder Weihnachtsfeiern). Für solche Aktivitäten können steuerliche Vergünstigungen in Anspruch genommen werden. Hierfür

ist es wichtig, dass der Arbeitgeber die Kosten und den Ablauf der Veranstaltung **sorgfältig dokumentiert**.

Die günstigen Besteuerungsregeln für Betriebsveranstaltungen greifen nur bei Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene, die gesellschaftlichen Charakter haben und bei denen die Teilnahme allen Betriebsangehörigen offensteht.

Hinweis

Eine Feier für einen beschränkten Kreis der Arbeitnehmer wird von den Finanzämtern ausnahmsweise als steuerbegünstigte Betriebsveranstaltung anerkannt, wenn sich die Begrenzung des Teilnehmerkreises nicht als Bevorzugung einer bestimmten Arbeitnehmergruppe (z.B. nur der Abteilungsleiter) darstellt. Begünstigt sind daher beispielsweise Feiern einer Abteilung, wenn alle ihr zugehörigen Arbeitnehmer daran teilnehmen können.

Für die Anwendung der steuergünstigen Regeln kommt es nicht darauf an, ob die Betriebsveranstaltung vom Arbeitgeber selbst oder vom Betriebs-/Personalrat ausgerichtet wird. Der Anlass für die Betriebsveranstaltung darf allerdings nicht nur in einer Person begründet liegen, wie es etwa bei Feiern anlässlich eines runden Geburtstags des Arbeitgebers oder einer Abschiedsfeier für einen in Rente gehenden Mitarbeiter der Fall ist.

Sofern eine Betriebsveranstaltung im steuerlichen Sinne vorliegt, können die anlässlich der Veranstaltung geleisteten Zuwendungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer (z.B. in Form von Verpflegung, Getränken, Live-Musik etc.) bis zu 110 € je Feier und Teilnehmer steuerfrei bleiben; ist die Feier kostenintensiver, muss der Teilbetrag, der 110 € übersteigt, lohnversteuert werden.

Für Arbeitslohn, der anlässlich einer Betriebsveranstaltung zugewandt wird, darf der Arbeitgeber zudem eine 25%ige Pauschalversteuerung vornehmen. Über diesen Kniff kann er die Versteuerung auf seine „eigene Kappe“ nehmen, so dass den Arbeitnehmer selbst keine steuererhöhenden Folgen mehr treffen.

Hinweis

Um den Freibetrag von 110 € optimal auszunutzen, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer zudem vereinbaren, dass der Arbeitnehmer die Kosten der Feier selbst trägt, soweit sie 110 € übersteigen. In diesem Fall fällt keinerlei Steuer für die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung an.

Zu beachten ist, dass der Freibetrag nur für maximal zwei Betriebsveranstaltungen jährlich beansprucht werden kann.

Bei der Anwendung des 110-€-Freibetrags muss der Arbeitgeber zunächst all seine Aufwendungen für das Fest einschließlich der Umsatzsteuer zusammenrechnen. Einzubeziehen sind hierbei sowohl die Kosten, die dem einzelnen Arbeitnehmer individuell zugerechnet werden können (z.B. Kosten für ein Mehr-Gänge-Menü), als auch die Kosten für den äußeren Rahmen der Be-

triebsveranstaltung (z.B. Saalmiete). Die einzige Ausnahme von diesem Grundsatz besteht, wenn eine Betriebsfeier in den Räumlichkeiten des Betriebs stattfindet – in diesem Fall werden die rechnerischen Selbstkosten des Arbeitgebers (z.B. Energiekosten) hier nicht mit einbezogen.

Zu den üblichen Zuwendungen für Betriebsveranstaltungen, die über den 110-€-Freibetrag begünstigt sind, gehören beispielsweise die Folgenden:

- Speisen, Getränke, Tabakwaren und Süßigkeiten
- Eintrittskarten für kulturelle und sportliche Veranstaltungen, wenn sich die Betriebsveranstaltung nicht im Besuch der kulturellen oder sportlichen Veranstaltung erschöpft
- Geschenke mit einem Wert von bis zu 60 € je Einzelzuwendung; üblich ist auch die nachträgliche Überreichung der Geschenke an solche Arbeitnehmer, die aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht an der Betriebsveranstaltung teilnehmen konnten – nicht aber eine aus diesem Grund gewährte Barzuwendung
- Aufwendungen für den äußeren Rahmen, etwa für Räume, Musik, Kegelbahn oder für künstlerische und artistische Darbietungen, wenn sie nicht der wesentliche Zweck der Betriebsveranstaltung sind

Hinweis

Barzuwendungen können ebenfalls begünstigte Zuwendungen anlässlich einer Betriebsveranstaltung sein. Dazu müssen die Zuwendungen in bar anstelle der entsprechenden Sachzuwendungen gewährt werden.

Übernachtungs- und Fahrtkosten, die mit der Veranstaltung direkt zusammenhängen, z.B. die Kosten für einen vom Arbeitgeber organisierten Reisebus, der die Teilnehmer an den Ort der Betriebsveranstaltung bringt

Hinweis

Findet die Betriebsveranstaltung außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte der Arbeitnehmer statt und wird die Anreise zum Veranstaltungsort von den Arbeitnehmern selbst organisiert (und gezahlt), kann der Arbeitgeber die entstehenden Kosten steuerfrei erstatten, weil steuerlich dann „reguläre“ Reisekosten vorliegen. Der Arbeitgeber muss die Kosten nicht in die 110-€-Freibetragsberechnung einbeziehen.

Die errechneten Gesamtkosten müssen sodann auf die anwesenden Teilnehmer der Veranstaltung (Arbeitnehmer und deren Begleitpersonen) aufgeteilt werden.

Hinweis

Die Finanzämter vertreten derzeit die Auffassung, dass die Aufteilung der Kosten nicht auf Grundlage der Zahl der angemeldeten Teilnehmer vorgenommen werden darf. Deshalb kann eine Betriebsveranstaltung zu unbeabsichtigten steuererhöhenden Folgen führen, wenn wesentlich weniger Gäste zu

einer Betriebsveranstaltung erscheinen, als ursprünglich angemeldet waren. Denn in diesem Fall bleiben die Kosten der Feier häufig (nahezu) gleich, müssen aber auf weniger Köpfe umgerechnet werden als ursprünglich geplant, so dass der 110-€-Freibetrag schneller überschritten wird.

Das Finanzgericht Köln hat in 2018 aber entschieden, dass Absagen einzelner Arbeitnehmer bei Betriebsveranstaltungen nicht zu (lohnsteuerlichen) Lasten der teilnehmenden Arbeitnehmer gehen dürfen. Nach dem Urteil müssen Kosten für angemeldete, aber nicht erschienene Arbeitnehmer (sog. No-Show-Kosten) bei der 110-€-Freibetragsberechnung ausgeklammert werden. Gegen das Urteil ist eine Revision beim BFH anhängig (Az. VI R 31/18). Arbeitgeber können in gleichgelagerten Fällen über einen Einspruch ein Ruhen ihres Verfahrens erwirken, so dass sie von einer späteren (begünstigenden) BFH-Rechtsprechung in ihrem eigenen Fall profitieren können.

Nachdem die Gesamtkosten der Feier auf die Teilnehmer umgerechnet worden sind, muss der Arbeitgeber in einem zweiten Schritt ermitteln, welcher Arbeitnehmer eine oder mehrere Begleitpersonen zur Feier mitgebracht hat. Der Pro-Kopf-Anteil dieser Person(en) muss dem Arbeitnehmer zugerechnet werden, so dass er seine 110-€-Grenze schneller überschreitet.

Beispiel

Für die Belegschaft eines Betriebs wird eine Weihnachtsfeier in einem Hotel ausgerichtet. Der Arbeitgeber hat auch die (Ehe-) Partner der Arbeitnehmer eingeladen. Die Kosten für die Feier belaufen sich auf insgesamt 10.000 €. Es nehmen 75 Arbeitnehmer teil, von diesen bringen 25 ihren (Ehe-) Partner mit.

Lösung

Eine Aufteilung der Gesamtkosten auf alle teilnehmenden Personen ergibt 100 € (= 10.000 € / 100) „Pro-Kopf-Kosten“. Für die 50 Arbeitnehmer, die ohne Begleitung erschienen sind, bleibt die Feier ohne (lohn-)steuerliche Konsequenzen, da sie mit ihrem „Pro-Kopf-Anteil“ von 100 € unterhalb des 110-€-Freibetrags liegen. Den 25 Arbeitnehmern mit Begleitperson muss jedoch ein Anteil von 200 € zugerechnet werden, so dass sie einen geldwerten Vorteil von 90 € (200 € abzüglich 110 € Freibetrag) versteuern müssen (wenn der Arbeitgeber keine Pauschalversteuerung anwendet).

Wird der Kostenrahmen von 110 € einschließlich Umsatzsteuer eingehalten, ergeben sich für den Arbeitgeber in der Regel keine umsatzsteuerlichen Konsequenzen; der Vorsteuerabzug aus den Kosten der Feier bleibt weiterhin möglich. Wird die Grenze von 110 € jedoch überschritten, liegt umsatzsteuerlich eine unentgeltliche Zuwendung an den Arbeitnehmer vor; in diesem Fällen ist der Vorsteuerabzug ausgeschlossen.

Darlehen

Gewähren Arbeitgeber ihren Angestellten einen zinslosen oder zinsgünstigen Kredit, gehört die Vorteilsgewährung daraus als Sachbezug zum steuerpflichtigen

Arbeitslohn. Gleiches gilt für die Sozialversicherung. Die Bewertung erfolgt ausschließlich mit dem marktüblichen Zins für ein entsprechendes Darlehen.

Als Referenzgröße können Arbeitgeber und -nehmer die günstigsten Konditionen für vergleichbare Kredite heranziehen; sogar die niedrigen Internetangebote von Direktbanken werden akzeptiert. Von diesem Ausgangswert darf noch ein Abschlag von 4 % vorgenommen werden. Erst wenn dieser Vergleichswert über dem Zinssatz vom Firmenkredit liegt, kann es überhaupt zur Lohnsteuernpflicht kommen. Aus der Differenz wird dann der geldwerte Vorteil berechnet. Liegt dieser pro Monat bei maximal 44 €, kann insoweit die Freigrenze für Sachbezüge genutzt werden. Beträgt der Kreditrestsaldo maximal 2.600 €, ist der geldwerte Vorteil unabhängig von der Zinsersparnis nicht mehr steuerpflichtig.

Beispiel

Ein Angestellter erhält einen Kredit über 40.000 € für 3,4 % gewährt. Direktbanken bieten vergleichbare Darlehen zu 4,7 % an, so dass die Differenz (4,7 % – 3,4 % =) von 1,3 % den geldwerten Vorteil darstellt. Das sind pro Jahr 520 € und monatlich 43,33 €.

Da dieser Betrag unter der Freigrenze von 44 € liegt, kann der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer das Darlehen steuerfrei zur Verfügung stellen.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Die Gewährung eines zinslosen oder zinsgünstigen Kredits ist umsatzsteuerfrei.

Aus Vereinfachungsgründen dürfen die Arbeitsparteien als Vergleichswert auch den von der Deutschen Bundesbank zuletzt veröffentlichten Effektivzinssatz heranziehen und um einen 4%igen Abschlag mindern.

Beispiel

Der Arbeitnehmer erhält ein Arbeitgeberdarlehen von 30.000 € zu einem Zinssatz von 1,5 % jährlich. Der Vergleichszinssatz der Deutschen Bundesbank beträgt 2,5 %.

Maßstabszinssatz	2,5 %
abzüglich 4%iger Minderung	<u>- 0,1 %</u>
Vergleichszinssatz	2,4 %
tatsächlich gezahlter Zinssatz	<u>- 1,5 %</u>
Zinsverbilligung somit	0,9 %

Pro Monat ergibt sich somit ein geldwerter Vorteil von 22,50 € (0,9 % × 30.000 € × 1/12). Da die 44-€-Grenze unterschritten ist, bleibt der Vorteil steuerfrei.

Im zweiten Fall, in dem der Zinsvorteil zu den Belegschaftsrabatten zählt, zum Beispiel weil der Arbeitgeber ein Kreditinstitut ist, muss als Vergleichszinssatz der Effektivzinssatz herangezogen werden, den der Arbeitgeber fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr für Darlehen vergleichbarer Art gewährt.

Auch hiervon darf noch ein 4%iger Abschlag vorgenommen werden.

Sowohl für Belegschaftsrabatte als auch für Fälle der 44-€-Freigrenze gilt: Beträgt der Kreditrestsaldo zum Ende des Lohnzahlungszeitraums nicht mehr als 2.600 €, muss der Arbeitnehmer den geldwerten Vorteil (unabhängig von der Höhe seiner Zinsersparnis) nicht mehr versteuern.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Die Gewährung eines zinslosen oder zinsgünstigen Kredits ist umsatzsteuerfrei.

Dienstoffahrrad

Seit 2019 können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern betriebliche (Elektro-)Fahrräder steuerfrei zur privaten Nutzung überlassen; diese Befreiung gilt vorerst nur für drei Jahre (letztmalig somit für 2021). Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber diesen Vorteil zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt (also nicht zeitgleich mit der Fahrradüberlassung eine Kürzung des regulären Lohns vornimmt).

Hinweis

Steuerfrei ist nur die Überlassung des Fahrrads, nicht die Übereignung.

Ist ein Elektrofahrrad allerdings verkehrsrechtlich als Kfz einzuordnen, da es schneller als 25 km/h fahren kann, muss der Privatnutzungsvorteil nach den Regeln zur Dienstwagenbesteuerung ermittelt werden (vgl. den folgenden Punkt „Elektrofahrzeuge“).

Elektrofahrzeuge

Kann ein Arbeitnehmer sein Elektro- oder Hybridelektrofahrzeug im Betrieb des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens kostenlos oder verbilligt aufladen, ist dieser „Aufladvorteil“ seit 2017 (lohn-)steuerfrei. Alternativ kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vorübergehend eine betriebliche Ladevorrichtung steuerfrei zur privaten Nutzung überlassen (aber nicht endgültig übereignen). Begünstigt ist das Aufladen sowohl privater als auch betrieblicher Elektro- bzw. Hybridelektrofahrzeuge. Die Steuerfreiheit gilt für Aufladvorteile, die in den Jahren 2017 bis 2020 gewährt werden, und setzt voraus, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Vorteile zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt. Unter diesen Bedingungen kann sie auch für das Aufladen von Elektrofahrrädern beansprucht werden, sofern diese Geschwindigkeiten über 25 km/h erreichen und damit verkehrsrechtlich als Kfz eingeordnet werden.

Hinweis

Sofern der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Ladevorrichtung für Elektro- oder Hybridelektrofahrzeuge (dauerhaft) verbilligt oder kostenlos übereignet, kann der dem Arbeitnehmer

daraus erwachsene Vorteil pauschal mit 25 % (lohn-)versteuert werden.

Die private Nutzung von Dienstwagen muss vom Arbeitnehmer grundsätzlich mit 1 % des inländischen Kfz-Bruttolistenpreises je Kalendermonat (lohn-)versteuert werden. Dieser Nutzungsvorteil halbiert sich jedoch auf 0,5 % pro Monat, wenn ein Elektrofahrzeug oder extern aufladbares Hybridelektrofahrzeug genutzt wird. Sofern der Nutzungsvorteil nach der Fahrtenbuchmethode ermittelt wird, müssen bei der Berechnung der Kfz-Gesamtkosten nur die hälftigen Anschaffungskosten von (Hybrid-)Elektrofahrzeugen einbezogen werden, so dass er hierbei ebenfalls niedriger ausfällt.

Hinweis

Die Halbierungsregeln gelten nur für (Hybrid-) Elektrofahrzeuge, die in der Zeit vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2021 angeschafft oder geleast werden.

Fehlgeldentschädigungen

Mankogelder sind bei solchen Arbeitnehmern lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, die im Kassen- oder Zählendienst beschäftigt sind. Der Betrag darf allerdings bei einer pauschalen Entschädigung monatlich 16 € nicht übersteigen. Wird mehr gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag steuerpflichtig. Achtung: Werden tatsächliche Kassenfehlbestände ersetzt, ist der gesamte Betrag lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei!

Hinweis

Die Finanzbehörden legen den Begriff „Kassen- und Zählendienst“ weit aus: Nicht nur Kassierer in Warenhäusern oder Supermärkten gehören dazu, sondern auch Sprechstundenhilfen.

Geburtstagsfeiern

Richtet ein Arbeitgeber anlässlich des runden Geburtstags eines Arbeitnehmers einen Empfang aus, stellen die Aufwendungen hierfür keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, wenn es sich um eine **betriebliche Veranstaltung** handelt. Hierfür sprechen u.a. folgende Indizien:

- Der Arbeitgeber tritt als Gastgeber auf,
- er bestimmt die Gästeliste,
- der Empfang findet in den Geschäftsräumen des Unternehmens statt.

Die anteiligen Kosten für den Empfang, die auf den Arbeitnehmer und seine teilnehmenden Familienangehörigen bzw. privaten Gäste entfallen, müssen beim Arbeitnehmer jedoch lohnversteuert werden, wenn die Aufwendungen mehr als 110 € je teilnehmender Person betragen; in diese Grenze sind auch Geschenke bis zu einem Gesamtwert von 60 € einzubeziehen.

Gesundheitsförderung

Der Arbeitgeber kann pro Arbeitnehmer und Jahr bis zu 500 € steuer- und sozialabgabenfrei für Gesundheitsförderungsmaßnahmen ausgeben (Freibetrag). Begünstigt sind unter anderem Maßnahmen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz, zur Vorbeugung gegen Belastungen des Bewegungsapparats und gegen Suchtmittelkonsum, wie beispielsweise Aktionen „Rauchfrei im Betrieb“ oder „Nüchternheit am Arbeitsplatz“, sowie eine gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftspflege.

Unter die Steuerbefreiung fallen auch Barzuschüsse des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer, die diese für externe Maßnahmen aufwenden. Der Betrieb kann die entstandenen Kosten direkt bezahlen oder im Nachhinein erstatten. Die Übernahme von **Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine und Fitnessstudios** ist aber nicht steuerbefreit. Der Betrieb darf den Besuch des Fitnessstudios lediglich dann steuerfrei finanzieren, wenn seine Angebote von einer Krankenkasse als förderungswürdig eingestuft sind.

Hinweis

Wichtig ist jedoch, dass der Arbeitnehmer die Leistung zusätzlich zu seinem normalen Gehalt erhält. Der Betrieb darf also den Lohn nicht um jährlich 500 € mindern, die er dem Mitarbeiter dann für Gesundheitsmaßnahmen wiedergibt. Möglich ist jedoch ein anderer Weg: Vereinbaren die Arbeitsparteien anstelle einer Gehaltserhöhung von 500 €, dass der Arbeitgeber künftig 500 € für die Gesundheitsförderung ausgibt, erhält der Angestellte netto letztlich mehr als im Fall der regulären Gehaltserhöhung, weil der Freibetrag dann gilt.

Jobtickets

Leistungen des Arbeitgebers für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers mussten bislang als Arbeitslohn versteuert werden und konnten steuerlich nur dann außen vor bleiben, wenn sie die monatliche Freigrenze von 44 € nicht überstiegen. Seit 2019 bleiben Arbeitgeberzuschüsse für Pendelfahrten zur Arbeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr (ohne Luftverkehr) nun stets steuer- und sozialversicherungsfrei, sofern sie dem Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer pendelt mit dem ICE arbeitstäglich zwischen Köln und Frankfurt am Main, um zu seiner ersten Tätigkeitsstätte zu gelangen. Der Arbeitgeber zahlt hierfür einen Zuschuss. Da der ICE ein öffentliches Verkehrsmittel im Linienverkehr ist, kann der Zuschuss des Arbeitgebers steuerfrei bleiben.

Die Steuerbefreiung erfasst auch private Fahrten mit einem Jobticket im öffentlichen Personennahverkehr.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer kauft sich eine Monatsfahrkarte für den öffentlichen Personennahverkehr, die er auch für private Fahrten nutzt. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer die Kosten der Monatsfahrkarte steuerfrei erstatten.

Die Steuerfreiheit gilt nicht nur für Zuschüsse des Arbeitgebers, sondern auch für das verbilligte oder kostenlose Überlassen von Fahrausweisen.

Hinweis

Arbeitnehmer müssen die erhaltenen „Pendelvorteile“ des Arbeitgebers dann aber von ihrer Entfernungspauschale abziehen, die sie als Werbungskosten in ihrer Einkommensteuererklärung geltend machen.

Nicht steuerbefreit sind hingegen Arbeitgeberzuschüsse für die Nutzung von Taxen, Flugzeugen oder privaten Fahrdiensten.

Kinderbetreuung

Generell lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei ist die kostenlose Betreuung der Kinder von Arbeitnehmern im firmeneigenen Kindergarten. Darüber hinaus sind auch die zusätzlich zum Arbeitslohn erbrachten Leistungen des Arbeitgebers für die Unterbringung, Betreuung und Verpflegung von nicht schulpflichtigen Kindern, die außer Haus betreut werden, steuerfrei. Dabei können die Kinder im Kindergarten, einer Kindertagesstätte oder Kinderkrippe sowie bei einer Tagesmutter untergebracht sein. Eine Gehaltsumwandlung ist nicht möglich.

Zahlt der Arbeitgeber den Zuschuss in bar aus, muss ihm der Arbeitnehmer einen Nachweis über die angefallenen Kosten einreichen. Der Arbeitgeber muss diese Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufbewahren. Der Höhe sind hierbei keine Grenzen gesetzt, sofern der Betrag nicht über den tatsächlichen Kosten für Kinderhort oder Tagesmutter liegt. In Höhe Ihrer Erstattungen können die Eltern dann jedoch keine Kinderbetreuungskosten mehr in der Steuererklärung geltend machen.

Hinweis:

Mit dem Kindergartenzuschuss bekommen Arbeitnehmer eine steuerfreie Gehaltserhöhung, wenn sie mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren, dass die nächste Lohnerhöhung für den Nachwuchs gezahlt wird. Die Erhöhung darf aber nicht über den Kosten für Kindergarten oder Tagesmutter liegen. Dabei muss nicht der beschäftigte Elternteil die Kosten tragen. Lebt das Kind beispielsweise beim Ex-Partner, kann der Betrieb auch dessen Aufwendungen übernehmen, ohne dass das Finanzamt darauf zugreift.

Vorsicht

Aufwendungen für die allgemeine Betreuung im Haushalt sowie die Unterrichtung von Kindern können nicht lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei gezahlt werden. Zudem sind Leis-

tungen des Arbeitgebers, die den Unterricht von Kindern ermöglichen (z.B. der Besuch einer Vorschule), aber nicht unmittelbar ihrer Betreuung dienen (z.B. die Beförderung zwischen Wohnung und Kindergarten), lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Bezahlt der Arbeitgeber auch die Betreuung schulpflichtiger Kinder (etwa im Hort), sind diese Beihilfen ebenfalls steuerpflichtig.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Das Zurverfügungstellen von Betriebskindergärten ist nicht umsatzsteuerbar.

Neben Betreuungszuschüssen für nicht schulpflichtige Kinder kann der Arbeitgeber auch steuerfreie Zuschüsse zur kurzfristigen (nicht regelmäßigen) Betreuung von schulpflichtigen Kindern bis 14 Jahren leisten. Hierfür gilt ein jährlicher Freibetrag von 600 €. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist ebenfalls, dass die Zuschüsse zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt werden und die kurzfristige „Notbetreuung“ des Kindes aus zwingenden und beruflich veranlassenden Gründen notwendig ist. In diesem Fall ist auch eine Betreuung im privaten Haushalt des Arbeitnehmers erlaubt.

Mahlzeiten

Die unentgeltliche oder verbilligte Verpflegung durch den Arbeitgeber führt zu steuer- und beitragspflichtigem Arbeitsentgelt. Dies kann durch die Sachbezugswerte berücksichtigt werden, die die Finanzverwaltung jährlich für Frühstück sowie Mittag- und Abendessen festlegt und die zumeist niedriger sind als der tatsächliche Wert der Mahlzeit. Der Sachbezugswert, in dem die Getränke übrigen inbegriffen sind, beträgt für 2020

–1,80 € für ein Frühstück (2019: 1,77 €) und
–3,40 € für ein Mittag- oder Abendessen (2019: 3,30 €).

Zuzahlungen des Arbeitnehmers mindern den Sachbezugswert. Die Werte gelten auch, wenn der Arbeitnehmer Essensmarken oder Restaurantschecks erhält. Voraussetzung für die begünstigten Mahlzeiten ist, dass

- tatsächlich Mahlzeiten abgegeben werden,
- für jede Mahlzeit lediglich eine Essensmarke täglich in Zahlung genommen wird,
- der Verrechnungswert einer Marke den Sachbezugswert einer Mittagmahlzeit um nicht mehr als 3,40 € (2019: 3,30 €) übersteigt und
- die Essensmarke nicht an Arbeitnehmer ausgegeben wird, die eine Auswärtstätigkeit ausüben (bei der die ersten drei Monate noch laufen).

Sachbezugswerte dürfen auch für Mahlzeiten angesetzt werden, die der Arbeitnehmer während einer beruflich veranlassenden Auswärtstätigkeit vom Arbeitgeber erhält. Voraussetzung für diese Form der Bewertung ist allerdings, dass der Preis der Mahlzeit nicht höher als 60 € ist. Die steuerliche Erfassung einer solchen üblichen

Mahlzeit kann allerdings komplett unterbleiben, wenn der Arbeitnehmer für die Auswärtstätigkeit Verpflegungsmehraufwendungen abziehen könnte. Wird die Preisgrenze von 60 € überschritten, muss der tatsächliche Preis der Mahlzeit bei der Vorteilsberechnung angesetzt werden.

Hinweis

Die Lohnsteuer kann auch pauschal mit 25 % erhoben werden, so dass die Zuschüsse in der Sozialversicherung beitragsfrei sind.

Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge

Folgende Lohnzuschläge sind steuerfrei, soweit sie für

- Nachtarbeit 25 %,
- Sonntagsarbeit 50 %,
- Feiertagsarbeit und Arbeit am 31.12. ab 14.00 Uhr 125 % und für
- Arbeit am 24.12. ab 14.00 Uhr, am 25. und 26.12. sowie am 01.05. 150 %

des Grundlohns nicht übersteigen. Als Nachtarbeit definiert das EStG die Arbeit in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr. Wird an Sonn- und Feiertagen auch nachts gearbeitet, so erhöhen sich die Sonn- und Feiertagszuschläge um den Zuschlagssatz für Nachtarbeit.

Neben dem Grundlohn gezahlte Zuschläge sind nur steuerfrei, wenn sie für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit gezahlt werden. Sie sind in der Regel nicht befreit, wenn sie Teil einer einheitlichen Tätigkeitsvergütung sind und pauschal gezahlt werden. Für diese Zuschläge gilt die Steuerfreiheit nur, wenn sie Abschlagszahlungen oder Vorschüsse für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit darstellen.

Hinweis

Die Steuerfreiheit geht in der Praxis häufig verloren, weil die Arbeitsparteien pauschale Zuschläge vereinbaren. Aus steuerlichen Gründen sollten Sie daher bereits im Arbeitsvertrag darauf achten, dass die Zuschläge nur für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden zu begünstigten Zeiten gezahlt werden.

Hat der Arbeitgeber im Lohnsteuerabzugsverfahren zunächst vergessen, die Schichtzulagen steuerfrei zu stellen, kann der Arbeitnehmer die Befreiung einem BFH-Beschluss zufolge auch noch nachträglich in seiner Einkommensteuererklärung geltend machen, so dass ihm zu viel einbehaltene Lohnsteuer vom Finanzamt erstattet wird. Voraussetzung ist, dass die Zulagen für tatsächlich geleistete Arbeit zu begünstigten Zeiten gezahlt worden sind.

Pauschalsteuer auf Sachzuwendungen

Sachzuwendungen müssen nicht generell als geldwerter Vorteil mit dem üblichen Verkaufspreis über die Lohnsteuerkarte erfasst werden. Der Arbeitgeber kann die

Steuer auf Sachzuwendungen selbst übernehmen und pauschal versteuern. Dies kann er für alle Zuwendungen tun, die nicht in Barem bestehen. Hierunter fallen generell alle Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer, die Sachbezüge sind und für die es keine gesetzlich gesonderte Bewertungsmöglichkeit gibt.

Das Wahlrecht zur Anwendung der Pauschalierung der Einkommensteuer ist einheitlich für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten Zuwendungen auszuüben. Bei einigen Arbeitgeberzuschüssen greift die Pauschalsteuer allerdings nicht. Dazu zählen:

- Fahrtkostenzuschüsse
- Kindergartenzuschuss
- Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit

Hinweis

Der Arbeitgeber kann sich sogar noch im Nachhinein überlegen, ob er die Pauschalregel anwenden möchte. Die Entscheidung ist spätestens in der letzten Lohnsteuer-Anmeldung des Wirtschaftsjahres der Zuwendung zu treffen.

Keine Steuerpauschalierung ist möglich, soweit die Zuwendungen je Arbeitnehmer und Wirtschaftsjahr den Betrag von 10.000 € übersteigen oder wenn eine einzelne Zuwendung bereits oberhalb dieses Betrags liegt.

Privatnutzung betrieblicher Telefone/Computer

Die Vorteile, die einem Arbeitnehmer aus der privaten Nutzung von betrieblichen Computern oder Telekommunikationseinrichtungen erwachsen, sind steuerfrei. Dies gilt beispielsweise auch für Mobiltelefone im Auto oder den Computer in der Wohnung des Arbeitnehmers. Die vom Arbeitgeber getragenen Verbindungsentgelte (Grundgebühr und laufende Kosten) sind ebenfalls steuerfrei. Die Steuerfreiheit umfasst auch die Nutzung von Zubehör und Software.

Hinweis

Die Steuerfreiheit gilt unabhängig vom Verhältnis der beruflichen zur privaten Nutzung beim Arbeitnehmer.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Es ist zu unterscheiden:

Privatnutzung des betrieblichen Telefons gegen Entgelt:

Kann der Arbeitnehmer das betriebliche Telefon privat nutzen und hat er dafür ein Entgelt an den Arbeitgeber zu zahlen, ist dies ein umsatzsteuerbarer und auch steuerpflichtiger Vorgang.

Privatnutzung des betrieblichen Telefons ohne Entgelt:

Wenn der Arbeitnehmer das Telefon für private Zwecke kostenlos benutzen darf, erbringt der Arbeitgeber ihm gegenüber grundsätzlich eine steuerbare und steuerpflichtige unentgeltliche Wertabgabe.

Privatnutzung des Telefons gegen den Willen des Arbeitgebers: Fehlt es an der willentlichen Wertabgabe des Arbeit-

gebers, liegt ein nicht steuerbarer Vorgang vor, aus dem ggf. zivil- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen zu ziehen sind.

Sachprämien bei Kundenbindungsprogrammen

Steuerfrei sind Sachprämien, die der Arbeitnehmer unentgeltlich für die persönliche Inanspruchnahme von Dienstleistungen von Unternehmen erhält, die diese zur Kundenbindung im allgemeinen Geschäftsverkehr gewähren (z.B. Bonusmeilen). Der Prämienwert darf allerdings jährlich 1.080 € nicht übersteigen (vgl. Punkt 2.5). Dies gilt auch für die Sozialversicherung.

Vergünstigungen in Form von Freiflügen wie bei „Miles & More“ haben beim Arbeitnehmer keine steuerliche Auswirkung. Nutzt er den Bonus, den er auf dienstlichen Reisen angesammelt hat, für private Reisen, bleibt dieser bis zu 1.080 € steuerfrei. Was darüber hinausgeht, versteuern Fluggesellschaften pauschal. Somit unterliegt der Vorteil nur dann der Lohnsteuer, wenn eine Fluggesellschaft die pauschale Regelung nicht anwendet.

Hinweis

Die Lohnsteuer kann auch pauschal mit 25 % erhoben werden. Die Pauschalsteuer ist bei der Sozialversicherung beitragsfrei.

Schadenersatz

Schadenersatzleistungen des Arbeitgebers gehören nicht zum Arbeitslohn, wenn er hierzu verpflichtet ist oder einen zivilrechtlichen Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers wegen schuldhafter Verletzungen arbeitsvertraglicher Fürsorgepflichten erfüllt.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Beim Schadenersatz fehlt es an einem Leistungsaustausch, so dass er nicht steuerbar ist.

Sonstige Beihilfen

Als sonstige Beihilfen kommen Erholungsbeihilfen und Beihilfen im Krankheits- oder Unglücksfall in Betracht. Erholungsbeihilfen stellen grundsätzlich steuerpflichtigen Arbeitslohn dar.

Hinweis

Für sonstige Beihilfen ist jedoch eine Lohnsteuerpauschalierung von 25 % möglich.

Maximale jährliche Förderung:

für Arbeitnehmer	156 €
für Ehegatten	104 €
und je Kind	52 €

Beihilfen im Krankheits- oder Unglücksfall sind bis 600 € je Kalenderjahr lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Bei Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern müssen zusätzliche Voraussetzungen erfüllt wer-

den (z.B. Unterstützungskasse, Beteiligung des Betriebsrats etc.).

Sparanreize

Mitarbeiterbeteiligung

Die Abgabe von Firmenbeteiligungen bleibt bei jährlichen Kursvorteilen bis zu 360 € steuer- und sozialversicherungsfrei. Diese Vergünstigung bezieht sich auf die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Vermögensbeteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers und an den Mitarbeiterbeteiligungsfonds. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist dabei noch nicht einmal, dass die Vermögensbeteiligung zusätzlich zu ohnehin geschuldeten Leistungen gewährt wird. Somit darf die Beteiligung auch auf bestehende oder künftige Lohnansprüche angerechnet werden.

Voraussetzung ist jedoch, dass die Förderung allen Arbeitnehmern offensteht, die mindestens ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind. Die Teilnahme an Mitarbeiterkapitalbeteiligungen muss freiwillig sein. Nicht begünstigt sind Geldleistungen des Arbeitgebers zum Erwerb von Beteiligungen sowie der Erwerb von herkömmlichen Aktien- oder Mischfonds.

Tipp

Gefördert werden Personen im Rahmen eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses, also auch Aushilfskräfte und Minijobber. Die Steuerfreiheit kann beim unterjährigen Arbeitgeberwechsel oder bei parallelen Arbeitsverhältnissen mehrfach in Anspruch genommen werden.

Vermögenswirksame Leistungen (VL)

Hierbei erhalten Geringverdiener bis zu bestimmten Einkommensgrenzen eine Arbeitnehmer-Sparzulage, sofern sie den jeweiligen Höchstbetrag im Jahr sparen. Die Mittel kann der Arbeitgeber laut Vereinbarung oder Tarifvertrag zusätzlich zum normalen Gehalt extra auszahlen. Alternativ kann der Arbeitnehmer den Betrag vom eigenen Lohn abzweigen. Hier bleibt nichts steuerfrei, das Gehalt unterliegt ganz normal der Lohnsteuer. Die VL kann in direkte Beteiligungen am eigenen Betrieb, aber auch in herkömmliche Aktienfonds oder Genusscheine fließen. Alternativ kann auch ein Sparvertrag abgeschlossen werden.

Für VL liegt der Fördersatz bei 20 %, sofern sie in Beteiligungen angelegt werden. Die Arbeitnehmer-Sparzulage wird gewährt, wenn bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschritten werden. Die Förderung für Sparverträge ist geringer.

Vertragsart	Wertpapier	Bausparen
maximale Sparrate/Jahr	400 €	470 €
Zulagensatz	20 %	9 %
maximale Zulage/Jahr	80 €	42,30 €
Einkommensgrenze		

Ledige	20.000 €	40.000 €
Verheiratete	17.900 €	35.800 €

Tipp

Beide Zulagen gibt es nebeneinander, wenn zwei unterschiedliche Verträge für Wertpapiere und Bausparen bespart werden. Damit ergibt sich eine maximale Sparrate von 870 € mit einer jährlichen Förderleistung von 122,30 €.

Maßgebend ist das zu versteuernde Einkommen. Vom Jahresgehalt werden daher Werbungskosten, Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen und Kinderfreibeträge abgezogen. Der Arbeitnehmer darf also im Jahr deutlich mehr als 17.900 € bzw. 20.000 € verdienen, um noch in den Genuss der Zulage zu kommen. Private Kapitalerträge fließen nicht in die Einkommensgrenze ein, weil diese bereits auf Ebene der Bank der Abgeltungsteuer unterliegen.

Trinkgelder

Ein Trinkgeld, das ein Arbeitnehmer anlässlich einer Arbeitsleistung von Dritten erhält, ist in unbegrenzter Höhe steuerfrei. Dies gilt auch für die Sozialversicherung. Das Trinkgeld muss freiwillig – ohne dass ein Rechtsanspruch besteht – und zusätzlich zu dem für die Arbeitsleistung geschuldeten Betrag gezahlt werden.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Das dem Bedienungspersonal freiwillig gezahlte Trinkgeld gehört nicht zum Entgelt für die Leistungen des Unternehmers.

Warengutscheine

Gutscheine über Waren bzw. Dienstleistungen stellen typischerweise Sachbezüge dar. Sie sind mit dem üblichen Verkaufspreis (Bruttowert) abzüglich eines pauschalen Preisnachlasses von 4 % anzusetzen und können sogar außer Ansatz bleiben, wenn sie monatlich insgesamt 44 € nicht übersteigen.

Nur wenn die Warengutscheine vom Arbeitgeber freiwillig – und zusätzlich zum Arbeitsentgelt – gewährt werden, gehören sie nicht zum Arbeitsentgelt.

Als Gutscheine kommen beispielsweise Benzingutscheine, Jobtickets oder Gutscheine für sportliche Aktivitäten in Betracht.

Hinweis

Aufgrund der aktuell geänderten Rechtsprechung liegt auch dann ein begünstigter Sachbezug vor, wenn die Tank- oder Geschenkgutscheine bei einem Dritten (einem fremden Leistungserbringer) einzulösen sind und neben der Bezeichnung der abzugebenden Ware oder Dienstleistung auch ein anzurechnender Betrag oder Höchstbetrag angegeben ist. In diesem Fall hat der Gutschein nicht mehr die Funktion von Bargeld und ist damit nicht schädlich für die Anwendung der 44-€-Freigrenze.

4 Gehaltsumwandlung

Wollen die Arbeitsparteien steuerpflichtigen Barlohn des Arbeitnehmers in steuerfreien oder steuerbegünstigten Sachlohn (siehe Punkt 3) umwandeln, so dass der Arbeitnehmer – bei gleichem Aufwand des Arbeitgebers – einen höheren Nettolohn erhält, so geht dieser Plan nur bei bestimmten Sachlohnarten auf, weil für die Steuerfreiheit von Sachlohn häufig vorausgesetzt wird, dass er zusätzlich zum bereits vereinbarten Arbeitslohn gezahlt wird.

Für folgende Sachlohnarten gilt die Steuerfreiheit bzw. -begünstigung jedoch auch im Fall einer Gehaltsumwandlung:

- Belegschaftsrabatte (1.080-€-Freibetrag)
- Essensmarken für arbeitstägliche Mahlzeiten
- Fehlgeldentschädigungen
- Mitarbeiterbeteiligungen
- Pauschal besteuerte Erholungsbeihilfen
- Sonntags-, Feiertags-, Nachtzuschläge
- Überlassung betrieblicher Telefone/Computer
- Warengutscheine (44-€-Freigrenze)

Bei folgendem Sachlohn entfällt die Steuerfreiheit, wenn er im Wege einer Gehaltsumwandlung gewährt wird:

- Auslagenersatz
- Jobtickets
- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
- Überlassung von Dienstfahrrädern
- Vorteile aus Aufladung von Elektrofahrzeugen
- Zuschüsse zur Kinderbetreuung

Eine Gehaltsumwandlung schließt zudem die günstige 30%ige Pauschalversteuerung von Sachzuwendungen aus.

Hinweis

Wollen die Arbeitsparteien die Steuerfreiheit bzw. -begünstigung dieser Lohnarten trotzdem nicht verloren geben, sollten sie warten, bis die nächste Lohnerhöhung ansteht: Wird dem Arbeitnehmer dann statt eines höheren Barlohns der Sachlohn gewährt, kann die Steuerbefreiung/-begünstigung genutzt werden (da dann keine Gehaltsumwandlung vorliegt).

Manche steuerfreie Sachlohnarten sind von vornherein keiner Gehaltsumwandlung zugänglich, weil sie entweder nur einmalig anfallen oder nicht planbar sind (z.B. Abfindungen, Aufmerksamkeiten, Beihilfen für den Krankheitsfall, Trinkgelder, Schadenersatz etc.).

5 Weitere Gehaltsextras im Überblick

- Lässt der Arbeitgeber den entlassenen Arbeitnehmer anlässlich der Kündigung zur beruflichen Neuorientierung beraten und betreuen, sind solche **Outplacement-Leistungen** zumeist Teil der Abfindungsver-

einbarung. Zahlt der Arbeitgeber für die verbesserten Möglichkeiten zur Wiedereingliederung ins Arbeitsleben, können sie aber je nach Gestaltung abgabefrei bleiben.

- Es besteht die Möglichkeit, Arbeitslohn zuerst nur betragsmäßig auf einem **Zeitwertkonto** beim Arbeitgeber zu erfassen und erst später in der Freistellungsphase des Arbeitnehmers ausbezahlen. Die Gutschrift von laufendem Arbeitslohn sowie von Einmal-, Bonus- und Sonderzahlungen auf dem Zeitkonto führt noch nicht zum Zufluss – die Besteuerung wird erst bei der Auszahlung ausgelöst.
- Beihilfen und Unterstützungen, die wegen **Hilfsbedürftigkeit** gewährt werden, bleiben steuerfrei.
- Für nebenberufliche Tätigkeiten als **Übungsleiter**, Ausbilder, Erzieher oder Betreuer gibt es einen jährlichen Freibetrag von 2.400 €.
- Honorare für **ehrenamtliche Tätigkeiten** bleiben bis 720 € pro Jahr steuerfrei.
- Bei ehrenamtlichen Vormündern, rechtlichen Betreuern und **Pflegern** bleibt eine Aufwandsentschädigung bis zu 2.400 € im Jahr steuerfrei.
- Entschädigungen des Arbeitgebers für die betriebliche Nutzung von **Werkzeugen** des Arbeitnehmers bleiben steuer- und sozialversicherungsfrei. Das gilt jedoch nur, wenn die Entschädigungen die entsprechenden Aufwendungen des Arbeitnehmers nicht offensichtlich übersteigen.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Das Zahlen von Werkzeuggeld ist eine nicht steuerbare Leistung, wenn sie überwiegend durch das betriebliche Interesse des Arbeitgebers veranlasst ist.

Die Gestellung oder Übereignung typischer **Berufskleidung** durch den Arbeitgeber ist steuerfrei (vgl. Punkt 4.1).

6 Erstattung von Werbungskosten durch den Arbeitgeber

Berufskleidung

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von typischer Berufskleidung an Arbeitnehmer ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Unter typischer Berufskleidung versteht die Finanzverwaltung z.B. Arbeitsschutzkleidung oder Uniformen, bei denen die private Nutzung so gut wie ausgeschlossen ist. Kann jedoch die private Nutzung nicht ausgeschlossen werden (z.B. beim Anzug des Bankangestellten), liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Normale Schuhe und Unterwäsche sind keine typische Berufskleidung.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Berufsbeleidung ist eine nicht steuerbare Leistung, wenn sie überwiegend durch das betriebliche Interesse des Arbeitgebers veranlasst ist.

Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte

Arbeitgeberzuschüsse für Pendelfahrten zur Arbeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr bleiben steuer- und sozialversicherungsfrei (siehe Punkt 3 unter „Jobtickets“). Arbeitnehmer müssen die erhaltenen Zuschüsse aber von ihrer absetzbaren Entfernungspauschale abziehen.

Anderweitige Fahrtkostenerstattungen des Arbeitgebers für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers (z.B. bei Nutzung des privaten Kfz) führen weiterhin zu steuerpflichtigem Arbeitslohn. Allerdings kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von dieser Steuerlast befreien, indem er den Vorteil aus der Erstattung pauschal mit 15 % versteuert. Die Pauschalversteuerung ist jedoch auf den Betrag begrenzt, den der Arbeitnehmer als Werbungskosten für seine Pendelfahrten zur Arbeit geltend machen könnte (0,30 € pro Entfernungskilometer). Leistet der Arbeitgeber pauschalbesteuerte Erstattungen, kann der Arbeitnehmer in seiner Einkommensteuererklärung insoweit keinen Werbungskostenabzug für die Pendelfahrten geltend machen.

Hinweis

Die pauschale Besteuerung des Fahrtkostenzuschusses ist auch zulässig, wenn dem Arbeitnehmer ein Firmenwagen zur privaten Nutzung überlassen wurde und er den geldwerten Vorteil für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte versteuert.

Fort- bzw. Weiterbildung

Die Gewährung beruflicher Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber stellt für den Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt dar, wenn das betriebliche Interesse des Arbeitgebers überwiegt. Ein überwiegendes betriebliches Interesse des Arbeitgebers wird angenommen, wenn die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb erhöht werden soll. Der Arbeitgeber muss die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme nicht auf die Arbeitszeit anrechnen. Bei Sprachkursen muss der Arbeitnehmer allerdings Sprachkenntnisse erlangen, die sein vorgesehenes Aufgabengebiet verlangt.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Die Kostenübernahme für eine berufliche Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ist eine nicht steuerbare Leistung, wenn sie überwiegend durch das betriebliche Interesse des Arbeitgebers veranlasst ist.

Doppelte Haushaltsführung

Erstattungen des Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer im Rahmen der doppelten Haushaltsführung können bis zur Höhe der abzugsfähigen Werbungskosten lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden.

Eine doppelte Haushaltsführung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer aus **beruflichen Gründen** außerhalb des Orts, an dem er seinen eigenen Hausstand unterhält, beschäftigt ist und auch am Beschäftigungsort übernachtet. Die Anzahl der Übernachtungen ist dabei unerheblich. Als erstattungsfähige Kosten kommen in Betracht:

- Fahrtkosten aus Anlass des Wohnungswechsels zu Beginn und bei Beendigung der doppelten Haushaltsführung i.H.v. von 0,30 € pro gefahrenem Kilometer
- Entfernungspauschale von 0,30 € je Kilometer für eine wöchentliche Heimfahrt
- Verpflegungsmehraufwendungen nach Reisekostengrundsätzen (vgl. Punkt 4.5) für einen Übergangszeitraum von drei Monaten nach Bezug der Wohnung am neuen Beschäftigungsort die gesamten Aufwendungen für die Zweitwohnung (dazu gehört auch die Zweitwohnungsteuer); bis zu einer Obergrenze i.H.v. 1.000 € pro Monat
- Umzugskosten anlässlich der Begründung, der Beendigung oder des Wechsels einer doppelten Haushaltsführung

Des Weiteren muss der Arbeitgeber Folgendes beachten:

Er kann bei Arbeitnehmern in den Steuerklassen III, IV oder V ohne weiteres unterstellen, dass sie einen eigenen Hausstand haben. Bei anderen Arbeitnehmern darf der Arbeitgeber einen eigenen Hausstand nur dann anerkennen, wenn sie schriftlich erklären, dass sie neben einer Zweitwohnung am Beschäftigungsort außerhalb des Beschäftigungsorts einen eigenen Hausstand unterhalten, und die Richtigkeit dieser Erklärung durch Unterschrift bestätigen. Diese Erklärung ist als Beleg zum Lohnkonto aufzubewahren.

Reise

Erstattet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Reisekosten, können diese bis zur Höhe der abzugsfähigen Werbungskosten bei den Lohneinkünften des Arbeitnehmers steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben. Zu den Reisekosten gehören Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungs- sowie Reisekosten.

Als Fahrtkosten gelten die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers, die ihm durch die Nutzung eines Beförderungsmittels entstehen. Benutzt der Arbeitnehmer seinen eigenen Pkw, kann entweder eine Pauschale von 0,30 € je Kilometer oder der Anteil an den tat-

sächlichen Kosten (ermittelt aus den jährlichen Gesamtkosten des Pkw) steuerfrei gezahlt werden.

Der Arbeitnehmer hat seinem Arbeitgeber Unterlagen vorzulegen, aus denen die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit der Erstattung ersichtlich werden. Der Arbeitgeber hat diese Unterlagen als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren. Erstattet der Arbeitgeber die pauschalen Kilometersätze, hat er nicht zu prüfen, ob dies zu einer unzutreffenden Besteuerung führt.

Als Verpflegungsmehraufwendungen sind einheitliche Pauschbeträge anzusetzen. Diese sind nach der Abwesenheitsdauer gestaffelt und betragen ab 01.01.2020:

8 Stunden bis zu 24 Stunden = 14 € (2019: 12 €)

24 Stunden (mehrtägige Reise) = 28 € (2019: 24 €)

jeweils für den An- und Abreisetag bei mehrtägiger Reise unabhängig von der Abwesenheitsdauer = 14 € (2019: 12 €)

Für Auslandsreisen gelten je nach Land gesonderte Pauschbeträge. Werden an einem Kalendertag Auswärtstätigkeiten im In- und Ausland durchgeführt, ist für diesen Tag das entsprechende Auslandstagegeld maßgebend. Dies gilt selbst dann, wenn die überwiegende Zeit im Inland verbracht wird.

Als Übernachtungskosten gelten die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers. Für Übernachtungen im Inland kann der Arbeitgeber statt der tatsächlichen Kosten auch einen Pauschbetrag von 20 € steuerfrei zahlen. Dies ist für Übernachtungen im Fahrzeug aber ausgeschlossen. Bei Übernachtungen im Ausland dürfen die Übernachtungskosten ohne Einzelnachweis der tatsächlichen Aufwendungen mit Pauschbeträgen (Übernachtungsgelder) steuerfrei erstattet werden. Bei längerfristigen beruflichen Tätigkeiten an derselben Tätigkeitsstätte im Inland werden nach Ablauf von 48 Monaten die tatsächlich entstehenden Unterkunftskosten nur noch bis zu einer Höhe von 1.000 € pro Monat steuerlich begünstigt.

Zu den üblichen erstattungsfähigen Reisenebenkosten zählen Parkgebühren, Gebühren für die Aufbewahrung und den Transport von Gepäck, Mautgebühren sowie Kosten für Ferngespräche und Schriftverkehr beruflichen Inhalts mit dem Arbeitgeber oder dessen Geschäftspartnern. Sie sind im Einzelnen nachzuweisen und nur in der tatsächlichen Höhe steuerfrei erstattungsfähig. Der Arbeitgeber hat diese Unterlagen als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.

Nicht steuerfrei erstattet werden können vom Arbeitgeber die Kosten für Tageszeitungen, Massagen, Minibarnutzung, Koffer sowie Bußgelder.

Sammelbeförderung

Die unentgeltliche oder verbilligte Sammelbeförderung eines Arbeitnehmers zur Arbeitsstätte ist steuer- und sozialversicherungsfrei, soweit sie für den betrieblichen Einsatz des Arbeitnehmers erforderlich ist.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Die unentgeltliche oder verbilligte Sammelbeförderung ist eine nicht steuerbare Leistung, sofern sie überwiegend durch das betriebliche Interesse des Arbeitgebers veranlasst ist. Es fällt somit keine Umsatzsteuer an.

Umzug

Umzugskostenvergütungen des Arbeitgebers sind lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, wenn der Umzug beruflich veranlasst ist.

Hinweis

Für sonstige Umzugsauslagen kann statt der tatsächlichen Kosten ein Pauschbetrag angesetzt werden. Für Verheiratete beträgt er ab März 2020 1.639 € (vorher: 1.622 €), für Ledige 820 € (vorher: 811 €) sowie für jede weitere Person 361 € (vorher: 357 €). Daneben kann für umzugsbedingte Unterrichtskosten, die durch den Schulwechsel eines Kindes bedingt sind, ein Pauschbetrag von 2.066 € (vorher: 2.045 €) in Anspruch genommen werden.

Ein beruflich veranlasster Umzug liegt u.a. dann vor, wenn die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte stark verkürzt wird (arbeitstäglich mindestens um eine Stunde) oder ein Arbeitgeberwechsel für den Umzug ursächlich war.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Ihr Advotax Team

Rechtsstand: November 2019

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.