

Stefan Janssen ● ● ●

Dipl.-Betriebswirt (FH)
Steuerberater

Extras für Ihre Mitarbeiter 2018

Optimale Gestaltung der Zuwendungen an Arbeitnehmer



Mandanten-Info

Extras für Ihre Mitarbeiter 2018

Extras für Ihre Mitarbeiter 2018

1 Einleitung

2 ABC der begünstigten Leistungen

2.1 Aufmerksamkeiten zu besonderen persönlichen Ereignissen

2.2 Auslagenersatz

2.3 Beihilfen und Unterstützungen wegen Hilfsbedürftigkeit

2.4 Belegschaftsrabatte

2.5 Berufskleidung

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

2.7 Betriebliche Altersvorsorge: Neuregelungen ab 01.01.2018

2.8 Betriebssport

2.9 Betriebsveranstaltungen

2.10 Darlehen an Arbeitnehmer

2.11 Datenverarbeitungsgeräten (PC, Smartphone, Tablet)

2.12 Elektrisches Aufladen von E-Fahrzeugen und E-Fahrrädern

2.13 Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

2.14 Firmenwagen

2.15 Leistungen zur Gesundheitsförderung

2.16 Abgabe von Getränken im Unternehmen

2.17 Kindergartenzuschüsse

2.18 Reisekosten

2.18.1 Erstattungsfähige Reisekosten

2.18.2 Mahlzeitengewährung durch den Arbeitgeber

2.19 Restaurantschecks oder Essensmarken

2.20 Sprachkurse (Deutschkurse)

2.21 Überlassung von Telekommunikationsgeräten

2.22 Umzugskosten

2.23 Warengutscheine

2.24 Wäschegeld

2.25 Werbung auf Arbeitnehmerfahrzeugen

2.26 Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

Extras für Ihre Mitarbeiter 2018

1 Einleitung

Steuer- und sozialversicherungsfreie bzw. weniger stark belastete Vergütungsbestandteile und alternative Möglichkeiten der Entlohnung (z. B. Sachbezüge, geldwerte Vorteile, Nutzungsmöglichkeiten) sind aufgrund des höheren Nettoeffekts für Arbeitnehmer besonders attraktiv. Allerdings knüpft der Gesetzgeber strenge und teilweise komplizierte Voraussetzungen an die Gewährung steuerfreier Arbeitgeberleistungen. So ist es für die Steuerfreiheit der meisten Leistungen erforderlich, dass diese zusätzlich zu dem vom Arbeitgeber geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden müssen.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber lohnsteuerfreie und pauschal besteuerte Vergütungsbestandteile allen abhängig beschäftigten Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräften gewähren. Zu den Teilzeitarbeitskräften zählen dabei auch geringfügig Beschäftigte. Für die Personengruppe der geringfügig Beschäftigten sollte allerdings beachtet werden, dass eine fehlerhaft angewandte Steuerfreiheit in der Regel auch die Sozialversicherungspflicht der entsprechenden Arbeitgeberleistung zur Folge hat. Hierdurch kann es insbesondere bei geringfügig entlohnten Beschäftigten (450-Euro-Jobs) zu einem Überschreiten der 450-Euro-Geringfügigkeitsgrenze und damit zum Wegfall der Sozialversicherungsfreiheit kommen.

Hinweis

Die folgenden Ausführungen geben einen allgemeinen Überblick über die wichtigsten steuerfreien bzw. steuerbegünstigten Arbeitgeberleistungen. Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

2 ABC der begünstigten Leistungen

2.1 Aufmerksamkeiten zu besonderen persönlichen Ereignissen

Bei Aufmerksamkeiten handelt es sich regelmäßig um **Sachzuwendungen von geringfügigem Wert** (z. B. Blumen, Genussmittel, Buch, CD). Da derartige Sachleistungen des Arbeitgebers auch im gesellschaftlichen Verkehr üblich sind und zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung des Arbeitnehmers führen, können diese steuerfrei gewährt werden. Voraussetzungen für die Steuerfreiheit sind, dass die Aufmerksamkeit dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen anlässlich eines **besonderen persönlichen Ereignisses** (z. B. Geburtstag, Heirat, Geburt) gewährt wird und der Wert der Aufmerksamkeit die Freigrenze von 60 Euro (inkl. USt) nicht übersteigt. Die Finanzverwaltung hat klargestellt, dass eine **Gehaltsumwandlung** des Arbeitnehmers zugunsten von Aufmerksamkeiten nicht anerkannt wird.

Beispiel: Ein Arbeitgeber schenkt einem Arbeitnehmer zum Geburtstag im März 2018 eine Flasche Wein und einen Blumenstrauß im Gesamtwert von 58 Euro (inkl. USt).

Ergebnis: Es handelt sich um Aufmerksamkeiten zu einem persönlichen Ereignis des Arbeitnehmers. Da die Aufmerksamkeiten den Höchstbetrag von 60 Euro nicht überschreiten, können sie steuer- und sozialversicherungsfrei hingegeben werden.

Übersteigt der Wert der Aufmerksamkeit die Freigrenze von 60 Euro (inkl. USt), so ist die Sachzuwendung in vollem Umfang steuer- und sozialversicherungspflichtig. **Geldzuwendungen** zu einem persönlichen Ereignis des Arbeitnehmers unterliegen ebenfalls stets dem Lohnsteuer- und Sozialversicherungsabzug.

Hinweis

Auf die besondere Lohnsteuerfreiheit von Aufmerksamkeiten anlässlich eines persönlichen Ereignisses bis max. 60 Euro sind Sachzuwendungen, die unter die allgemeine 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze fallen, nicht anzurechnen. Hat der Arbeitnehmer Geburtstag, können in diesem Monat mehrere Sachzuwendungen im Gesamtwert von insg. 104 Euro lohnsteuerfrei gewährt werden. Die beiden Freigrenzen (60 Euro/44 Euro) sind getrennt anzuwenden und einzuhalten. d. h. ein Geschenk im Wert von max. 104 Euro (inkl. USt) kann nicht lohnsteuerfrei hingegeben werden.

2.2 Auslagenersatz

Als Auslagenersatz bezeichnet man betrieblich bedingte Ausgaben, die der Arbeitnehmer auf Rechnung des Arbeitgebers tätigt (z. B. Parkgebühren). Sofern ausschließlich betriebliche Auslagen ersetzt werden, handelt es sich nicht um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Voraussetzung für die steuerfreie Erstattung ist ein Einzelnachweis über die vom Arbeitnehmer getragenen Auslagen. Ein Auslagenersatz ohne Einzelnachweis führt regelmäßig zu steuerpflichtigem Arbeitslohn. Ausnahmsweise kann ein **pauschaler Auslagenersatz** steuerfrei bleiben, wenn er regelmäßig wiederkehrt und der Arbeitnehmer die entstandenen Aufwendungen für einen repräsentativen Zeitraum von **drei Monaten** im Einzelnen nachweist. Der pauschale Auslagenersatz bleibt dann solange steuerfrei, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern.

Beispiel: Ein Rentner ist im geringfügigen Umfang als Bote tätig. Er weist beruflich bedingte Parkgebühren i. H. v. mind. 20 Euro/Monat per Einzelbeleg drei Monate anhand von Parkquittungen nach.

Ergebnis: Sofern sich die Verhältnisse nicht wesentlich ändern, kann der Arbeitgeber dem Rentner nach drei Monaten der Einzelnachweisführung die Parkgebühren i. H. v. 20 Euro ohne Vorlage von Parkquittungen steuerfrei erstatten.

2.3 Beihilfen und Unterstützungen wegen Hilfsbedürftigkeit

Beihilfen oder Unterstützungen, die von **privaten Arbeitgebern** an einzelne Arbeitnehmer gezahlt werden, sind als sog. **Notstandsbeihilfen** bis zu einem Betrag von **600 Euro** im Kalenderjahr steuerfrei, wenn die Unterstützung dem Anlass nach gerechtfertigt ist, z. B. beim Tod naher Verwandter, Vermögensschäden bei höherer Gewalt oder Naturkatastrophen sowie in Krankheits- und Unglücksfällen. Das die Unterstützung rechtfertigende Ereignis ist anhand geeigneter Unterlagen nachzuweisen und zu den Lohnunterlagen des Arbeitnehmers zu nehmen. Betriebe mit weniger als fünf Arbeitnehmern können entsprechende Unterstützungen ohne weitere formelle Voraussetzung steuerfrei gewähren. In Betrieben **ab fünf Arbeitnehmern** muss die Unterstützung

- aus einer mit Mitteln des Arbeitgebers geschaffenen, aber von ihm unabhängigen Einrichtung gewährt werden (z. B. Unterstützungskasse) oder
- aus Beträgen gezahlt werden, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat oder einer sonstigen Arbeitnehmervertretung zu dem Zweck überweist, Unterstützungen an die Arbeitnehmer (ohne maßgebenden Einfluss des Arbeitgebers) zu gewähren oder
- vom Arbeitgeber selbst erst nach Anhörung des Betriebsrats oder sonstiger Arbeitnehmervertreter gewährt oder nach einheitlichen Grundsätzen bewilligt werden, denen der Betriebsrat oder sonstige Vertreter der Arbeitnehmer zugestimmt haben.

Beispiel: Ein Arbeitgeber gewährt einer Arbeitnehmerin eine Beihilfe anlässlich des Todes ihres Ehemanns i. H. v. 500 Euro.

Ergebnis: Es handelt sich um eine steuerfreie Unterstützungsleistung.

Es kann auch ein höherer Betrag steuerfrei bleiben, wenn unter Berücksichtigung der Einkommensverhältnisse und des Familienstands des Arbeitnehmers ein besonders schwerer Notfall vorliegt.

Erholungsbeihilfen können nur dann vom Arbeitgeber als Unterstützung bis zu einem Betrag von 600 Euro im Jahr steuerfrei gewährt werden, wenn sich der Arbeitnehmer zur Abwehr oder Heilung einer **typischen Berufskrankheit** z. B. einer Kur unterziehen muss. Sofern Erholungsbeihilfen nicht diese besonderen Voraussetzungen für die Steuerfreiheit erfüllen, sondern es sich lediglich um Beihilfen zur allgemeinen Erholung handelt, können diese nach § 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG mit 25 % pauschal versteuert werden und unterliegen dadurch nicht der Sozialversicherungspflicht. Für die Anwendung der Pauschalbesteuerung darf allerdings die Erholungsbeihilfe

- 156 Euro für den einzelnen Arbeitnehmer selbst,
- 104 Euro für dessen Ehegatten und
- 52 Euro pro Kind

im Kalenderjahr nicht übersteigen. Weiterhin muss die Erholungsbeihilfe im zeitlichen Zusammenhang (**innerhalb drei Monaten**) mit einer Erholungsmaßnahme (z. B. Urlaub) gewährt werden; dabei kann der Urlaub auch zu Hause verbracht werden.

Beispiel: Der Arbeitgeber zahlt einem verheirateten Arbeitnehmer (zwei Kinder) im August 2018 eine Erholungsbeihilfe i. H. v. insg. 360 Euro. Der Arbeitnehmer hatte zuvor im Juli 2018 zwei Wochen Erholungsurlaub mit seiner Familie verbracht.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann die gewährte Erholungsbeihilfe mit 25 % pauschal besteuern, da die Beihilfe den Höchstbetrag von insg. 364 Euro (Arbeitnehmer: 156 Euro, Ehegatte: 104 Euro, 2 Kinder: 104 Euro) nicht übersteigt. Der zeitliche Zusammenhang zwischen der Gewährung der Erholungsbeihilfe und dem Urlaub des Arbeitnehmers ist gegeben.

Hinweis

Steuerlich zulässig ist es z. B. anstelle eines Urlaubsgeldes eine pauschalierungsfähige Erholungsbeihilfe zu zahlen. Eine Gehaltsumwandlung wird anerkannt, da Erholungsbeihilfen auch dann pauschalierungsfähig sind, wenn sie nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden.

2.4 Belegschaftsrabatte

Überlässt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern **eigene Waren oder Dienstleistungen** oder entsprechende eigene Güter, mit denen er Handel treibt, können diese Waren oder Dienstleistungen bis zu einem Betrag von **1.080 Euro** im Jahr je Mitarbeiter ohne Abzug von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen abgegeben werden. Voraussetzung ist jedoch, dass es sich tatsächlich um eigene Waren oder Dienstleistungen handelt, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer hergestellt werden.

Beispiel: Ein Möbelhaus überlässt einem Arbeitnehmer eine Schrankwand zu einem Preis von 1.000 Euro. Der durch Preisauszeichnung im Geschäft angegebene Endpreis beträgt 3.000 Euro. Das Möbelhaus gewährt auf diese Möbelstücke durchschnittlich 10 % Rabatt.

Ergebnis: Die Anwendung des Rabatffreibetrags ist möglich. Zur Ermittlung des geldwerten Vorteils ist der ausgezeichnete Endpreis von 3.000 Euro zunächst um den üblichen Rabatt von 10 % zu reduzieren. Von dem so ermittelten Angebotspreis von 2.700 Euro ist der Bewertungsabschlag von 4 % (108 Euro) abzuziehen. Für die Bewertung der Schrankwand ist von einem maßgeblichen Endpreis von (2.700 Euro - 108 Euro =) 2.592 Euro auszugehen. Unter Anrechnung des vom Arbeitnehmer gezahlten Entgelts von 1.000 Euro verbleibt ein geldwerter Vorteil i. H. v. 1.592 Euro (2.592 Euro - 1.000 Euro). Dieser Betrag überschreitet den jährlichen Rabatffreibetrag von 1.080 Euro um 512 Euro. Beim Arbeitnehmer ist lediglich der Betrag von 512 Euro als geldwerter Vorteil anzusetzen.

Auf Rabatte, die **ein Dritter** den eigenen Arbeitnehmern gewährt, ist der Rabatffreibetrag i. H. v. 1.080 Euro nicht anwendbar. Solche Rabatte gehören i. d. R. dann zum lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn, wenn der Arbeitgeber an der Verschaffung dieser Preisvorteile aktiv mitgewirkt hat. Eine aktive Mitwirkung des Arbeitgebers an der Verschaffung von Preisvorteilen ist jedoch nicht anzunehmen, wenn sich seine Beteiligung darauf beschränkt,

- Angebote Dritter in seinem Betrieb (z. B. am „schwarzen Brett“ oder im betriebseigenen Intranet) bekannt zu machen,
- Angebote Dritter an die Arbeitnehmer seines Betriebs und evtl. damit verbundene Störungen des Betriebsablaufs zu dulden,
- die Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer zu bescheinigen,
- Räumlichkeiten für Treffen der Arbeitnehmer mit Ansprechpartnern des Dritten zur Verfügung zu stellen.

Steuerpflicht liegt auch dann nicht vor, wenn und soweit der Preisvorteil auch anderen fremden Dritten üblicherweise im normalen Geschäftsverkehr eingeräumt wird (**z. B. allgemeine Mengen- oder Großabnehmerrabatte**).

Beispiel: Die örtlichen Verkehrsbetriebe bieten allen Arbeitgebern der Region verbilligte monatliche Netzkarten (Jobtickets) für ihre Arbeitnehmer ab einer bestimmten Abnahmemenge an.

Ergebnis: Es handelt sich bei den verbilligten monatlichen Fahrkarten, um einen allgemeinen Mengen- oder Großabnehmerrabatt, der bei den Arbeitnehmern zu keinem steuerpflichtigen geldwerten Vorteil führt.

2.5 Berufskleidung

Stellt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern **typische Berufskleidung** unentgeltlich zur Verfügung, ist hierin kein steuerpflichtiger Arbeitslohn zu sehen. Bei der Berufskleidung muss es sich regelmäßig um Arbeits(schutz)kleidung handeln, die auf die jeweilige Berufstätigkeit ausgelegt ist oder durch ihre uniformartige Beschaffenheit oder **dauerhaft angebrachte Kennzeichnung** durch ein Firmenemblem (Logo) objektiv eine berufliche Funktion erfüllt. Eine private Nutzung der Berufskleidung muss nahezu ausgeschlossen sein. Eine **Barabgeltung** des Arbeitgebers an Stelle einer unentgeltlichen Überlassung ist nur dann steuerfrei, wenn sie sich auf die Erstattung von Aufwendungen beschränkt, die dem Arbeitnehmer durch den beruflichen Einsatz typischer Berufskleidung in den Fällen entstehen, in denen der Arbeitnehmer nach Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung einen Anspruch auf Gestellung von Arbeitskleidung hat, der durch die Barvergütung abgelöst wird.

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

Um die Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern werden nach § 3 Nr. 34a EStG die nachfolgend genannten Leistungen vom Arbeitgeber von der Lohnbesteuerung freigestellt. Lohnsteuerfrei bleiben die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistungen des Arbeitgebers

- an ein Dienstleistungsunternehmen, das den Arbeitnehmer hinsichtlich der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen **berät** oder hierfür Betreuungspersonen **vermittelt** sowie
- zur **kurzfristigen Betreuung von Kindern** (leibliche Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder), die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die wegen einer vor Vollendung des Lebensjahres eingetretenen körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung außerstande sind, sich selbst zu unterhalten oder pflegebedürftigen Angehörigen des Arbeitnehmers, wenn die Betreuung aus **zwingenden und beruflich veranlassten Gründen notwendig ist**, auch wenn sie im privaten Haushalt des Arbeitnehmers stattfindet, soweit die Leistungen 600 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen.

Der Gesetzgeber hat dadurch zwei grundsätzliche Fallgruppen der steuerlichen Förderung von Familie und Beruf geschaffen. Eine betragsmäßige Obergrenze für die lohnsteuerfreie Übernahme der Kosten für die Beratungs- bzw. Vermittlungsdienstleistungen (1. Fallgruppe) besteht nicht.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin beendet im Mai 2018 aus dringenden beruflichen Gründen vorzeitig ihre Elternzeit. Für die erforderliche Betreuung ihres Kleinkindes wendet sich die Arbeitnehmerin an ein Dienstleistungsunternehmen, das ihr eine geeignete Betreuungsmöglichkeit vermittelt. Für die Vermittlung fallen Kosten i. H. v. 800 Euro an.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann die anfallenden Kosten für die Inanspruchnahme des Dienstleistungsunternehmens i. H. v. 800 Euro als zusätzliche Leistung lohnsteuerfrei übernehmen.

Steuerlich begünstigt sind nach der 2. Fallgruppe Arbeitgeberleistungen für eine zusätzliche, außergewöhnliche Betreuung bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von **600 Euro**. Es müssen zwingende und **außergewöhnliche berufliche Gründe** vorliegen, die eine **kurzfristige Betreuung** notwendig machen. Als berufliche Gründe kommen z. B. außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit anfallende Sonderschichten, kurzfristig notwendige Einsätze zu außergewöhnlichen Dienstzeiten und beruflich veranlasste Fortbildungsmaßnahmen in Betracht. Ebenfalls eine entsprechende Notsituation stellt die **Krankheit eines Kindes bzw. pflegebedürftigen Angehörigen** dar. Bei dem Höchstbetrag von 600 Euro im Jahr handelt es sich um einen Steuerfreibetrag, mit der Folge, dass nur der übersteigende Betrag der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht unterliegt.

Beispiel: Eine Teilzeitbeschäftigte mit einem neunjährigen Kind muss aufgrund eines kurzfristigen Großauftrags ihre Arbeitszeit vorübergehend auf Vollzeit aufstocken. Für die Betreuung des Kindes am Nachmittag im Haushalt der Arbeitnehmerin durch eine Tagesmutter fallen Kosten i. H. v. 1.000 Euro an.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann die aufgrund außergewöhnlichen beruflichen Gründen notwendige Betreuung des Kindes anfallenden Kosten bis zum Höchstbetrag von 600 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei übernehmen. Der darüber hinausgehende Ersatz durch den Arbeitgeber i. H. v. 400 Euro ist lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

2.7 Betriebliche Altersvorsorge: Neuregelungen ab 01.01.2018

Durch das sog. **Betriebsrentenstärkungsgesetz** ist es zum 01.01.2018 zu grundlegenden Neuerungen bei der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) gekommen. Die Neuregelungen sollen zu einer weiteren Verbreitung der bAV insb. in kleinen und mittleren Unternehmen und bei Arbeitnehmern mit niedrigem Einkommen führen.

Die steuerfreien bAV-Beiträge zu Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen erhöhen sich von bisher 4 % auf 8 % (Jahr 2018: **6.240 Euro**) der Beitragsbemessungsgrenze West zur gesetzlichen Rentenversicherung. Sozialversicherungsfrei bleiben aber weiterhin nur 4 % (Jahr 2018: 3.120 Euro). Dafür entfällt der bisherige steuerfreie Aufstockungsbetrag i. H. v. zusätzlich 1.800 Euro. Zudem wird zukünftig die pauschale Besteuerung von Arbeitgeberbeiträgen nach § 40b EStG in der Fassung vom 31.12.2004 (sog. Altzusagen) auf den neuen steuerfreien Höchstbetrag angerechnet.

Neu eingeführt wird ab 01.01.2018 der **BAV-Förderbetrag**. Dadurch werden arbeitgeberfinanzierte bAV-Beiträge für Arbeitnehmer im Niedriglohnssektor mit einem monatlichen Brutto-Lohn bis 2.200 Euro durch einen staatlichen Zuschuss besonders gefördert. Sofern der Arbeitgeber einen bAV-Vertrag mit mindestens 240 Euro pro Jahr finanziert (höchstens 480 Euro) können 30 % des vom Arbeitgeber aufgewendeten Betrags in der Lohnsteuer-Anmeldung in Abzug gebracht werden. Der BAV-Förderbetrag beträgt somit mindestens

72 Euro bis maximal **144 Euro** im Kalenderjahr. Diese Neuregelung gilt nur für Neuverträge, die ab 01.01 2018 abgeschlossen werden.

Die Regelung zur steuerfreien Behandlung der aus Anlass der Beendigung einer Beschäftigung gezahlten Arbeitgeberbeiträge wird ebenfalls geändert und eine steuerfreie Nachzahlungsmöglichkeit von Arbeitgeberbeiträgen für Zeiten der ruhenden Beschäftigung (z. B. bei Elternzeit) geschaffen. Arbeitgeber werden zudem zukünftig verpflichtet, im Falle einer **Entgeltumwandlung** zu Gunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung einen Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung i. H. v. 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts zugunsten des Beschäftigten zu zahlen, soweit sie durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Außer für reine Beitragszusagen tritt diese Verpflichtung erst ab 01.01.2019 in Kraft. Zusätzlich wird ein sog. **Sozialpartnermodell** eingeführt. Die Grundlage für das Sozialpartnermodell ist ein Tarifvertrag in dem eine Beitragszusage oder Zielrente ohne Garantie durch den Arbeitgeber in eine Direktversicherung, einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse vereinbart wird.

2.8 Betriebssport

Können Arbeitnehmer unentgeltlich **betriebseigene Sportanlagen** des Arbeitgebers nutzen, so ist hierin kein steuerpflichtiger Arbeitslohn zu sehen. Übernimmt der Arbeitgeber z. B. die Kosten für die Anmietung von externen Tennis- oder Squashplätzen oder die Mitgliedsbeiträge für einen Verein oder ein Fitnessstudio liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Ermöglicht der Arbeitgeber den Arbeitnehmern derartige Sportangebote kann der sich ergebende geldwerte Vorteil allerdings im Rahmen der 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei bleiben.

Beispiel: Ein Arbeitgeber bietet seinen Arbeitnehmern ab 2018 die unentgeltliche Nutzung eines örtlichen Fitnessstudios an. Er schließt mit dem Fitnessstudio einen Rahmenvertrag, wonach dem Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer, der das Fitnesscenter besucht, den regulär anfallenden Mitgliedsbeitrag i. H. v. 40 Euro im Monat direkt in Rechnung gestellt wird.

Ergebnis: Da der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die Mitgliedschaft in dem Fitnesscenter in Form eines monatlichen Sachbezugs ermöglicht, ist die 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze anwendbar. Die Nutzung des Fitnesscenters ist für die Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei, sofern keine weiteren anrechenbaren Sachbezüge gewährt werden.

Hinweis

Für die Anwendung der monatlichen 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze muss das Fitnessstudio dem Arbeitgeber die Mitgliedsbeiträge der Arbeitnehmer auch monatlich in Rechnung stellen. Die Abrechnung bzw. Zahlung eines Jahresmitgliedsbeitrags je Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber erkennt die Finanzverwaltung regelmäßig nicht an.

2.9 Betriebsveranstaltungen

Mit Wirkung ab 01.01.2015 wurde die 110-Euro-Freigrenze für Aufwendungen anlässlich einer Betriebsveranstaltung in einen **110-Euro-Freibetrag** umgewandelt. Dadurch unterliegt nur noch der 110 Euro übersteigende Betrag der Lohnsteuerpflicht und kann der Lohnsteuerpauschalierung mit 25 % unterworfen werden. In den Freibetrag von 110 Euro je Arbeitnehmer sind alle **unmittelbaren Aufwendungen des Arbeitgebers** für die Betriebsfeier einzubeziehen, die der Arbeitgeber gegenüber Dritten trägt. Kosten der Betriebsfeier, die auf Angehörige (z. B. Ehegatten oder Kinder des Arbeitnehmers) entfallen, müssen dem Arbeitnehmer zugerechnet werden. Auch sämtliche Aufwendungen des Arbeitgebers für den äußeren Rahmen der Betriebsveranstaltung (z. B. Raummiete, Musik, künstlerische/artistische Darbietungen) sind in den Freibetrag von 110 Euro einzurechnen. Einzubeziehen sind auch anlässlich der Betriebsfeier abgegebene Sachgeschenke.

Beispiel: Ein Arbeitgeber unternimmt mit allen Arbeitnehmern im Juni 2018 einen eintägigen Betriebsausflug mit Besichtigung einer Sehenswürdigkeit und anschließender Abendveranstaltung in einem Hotel. Im Rahmen der Abendveranstaltung erhält jeder Arbeitnehmer ein Sachgeschenk i. H. v. je 50 Euro. Für die 50 teilnehmenden Arbeitnehmer sind folgende Kosten angefallen:

Kosten Anreise mit dem Bus	1.000 Euro
Eintrittskarten Sehenswürdigkeit	200 Euro
Speisen und Getränke	1.000 Euro
Saalmiete Hotel	200 Euro
Tischschmuck	100 Euro
Livemusik	1.000 Euro
Sachgeschenke für Arbeitnehmer	2.500 Euro
Gesamtaufwendungen	6.000 Euro

Auf jeden Teilnehmer entfallen Aufwendungen für die Betriebsfeier i. H. v. 120 Euro (6.000 Euro / 50 Teilnehmer). Der Freibetrag von 110 Euro ist somit um 10 Euro je Teilnehmer überschritten und der Lohnsteuerpflicht zu unterwerfen. Es ergibt sich ein steuerpflichtiger Gesamtbetrag von (10 Euro x 50 Arbeitnehmer =) 500 Euro. Der lohnsteuerpflichtige Anteil der Betriebsfeier von 500 Euro kann pauschal mit 25 % besteuert werden. Die zulässige Pauschalbesteuerung mit 25 % löst die Sozialversicherungsfreiheit aus.

Hinweis

Während lohnsteuerlich nur der den 110-Euro-Freibetrag übersteigende Betrag der Lohnsteuerpflicht unterliegt, scheidet für den Bereich der Umsatzsteuer die Vorsteuerabzugsberechtigung für die Gesamtaufwendungen der Betriebsveranstaltung im vollen Umfang aus, sofern der Betrag von 110 Euro je Arbeitnehmer überschritten ist.

Der maßgebliche Freibetrag von 110 Euro kann für **max. zwei Betriebsveranstaltungen im Jahr** beansprucht werden.

Hinweis

Die Grenze von zwei Betriebsveranstaltungen gilt arbeitnehmerbezogen. Es kommt also darauf an, an wie vielen Betriebsveranstaltungen der einzelne Arbeitnehmer im jeweiligen Kalenderjahr teilgenommen hat.

Führt der Arbeitgeber im Kalenderjahr mehr als zwei Betriebsveranstaltungen durch, hat er nach wie vor ein Wahlrecht bei welchen (zwei) Veranstaltungen er die Zuwendungen steuerfrei belassen will.

2.10 Darlehen an Arbeitnehmer

Wird ein zinsloses oder zinsverbilligtes Darlehen gewährt, so entsteht dem Mitarbeiter nur dann kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil, wenn es sich um ein Kleindarlehen bis zu einem Darlehensbetrag von 2.600 Euro handelt bzw. die Summe des noch nicht getilgten Darlehens am Ende des Lohnzahlungszeitraums 2.600 Euro nicht mehr übersteigt. Wird ein höheres Darlehen gewährt, richtet sich die Höhe des steuerpflichtigen geldwerten Vorteils nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem marktüblichen Zins und dem Zins, den der Arbeitnehmer im konkreten Einzelfall tatsächlich zahlt. Aus Vereinfachungsgründen kann für die Feststellung des marktüblichen Zinssatzes auf die von der Deutschen Bundesbank veröffentlichten Effektivzinssätze zurückgegriffen werden.

Beispiel: Ein Arbeitgeber hatte einem Arbeitnehmer am 01.01.2017 ein zinsloses Darlehen i. H. v. 5.000 Euro gewährt. Der Arbeitgeber behält seit dem die vereinbarten Rückzahlungsbeträge vom monatlichen Netto-Lohn des Arbeitnehmers ein. Ab dem 01.03.2018 unterschreitet der rückzahlbare Darlehensbetrag 2.600 Euro.

Ergebnis: Für das zinslose Darlehen ist beim Arbeitnehmer ab dem 01.01.2017 der zu diesem Zeitpunkt marktübliche Zinssatz zu ermitteln und als steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil anzusetzen. Da der noch nicht getilgte Darlehensbetrag ab 01.03.2018 die Bagatellgrenze von 2.600 Euro unterschreitet, ist ab diesem Zeitpunkt kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Zinsvorteil mehr anzusetzen.

2.11 Datenverarbeitungsgeräten (PC, Smartphone, Tablet)

Die Überlassung eines betrieblichen – also im Eigentum des Arbeitgebers verbleibenden – Datenverarbeitungsgerätes (z. B. PC, Smartphone, Tablet) zur betrieblichen wie auch zur privaten Nutzung durch den Arbeitnehmer ist steuer- und sozialversicherungsfrei und zwar unabhängig von der Höhe und dem Verhältnis von beruflicher und privater Nutzung. Die Steuerfreiheit umfasst neben den Datenverarbeitungsgeräten selbst auch die Überlassung von Zubehör.

Beispiel: Ein Arbeitgeber überlässt einem Arbeitnehmer ein betriebliches Tablet und ein Smartphone mit Zubehör zur beruflichen und zur privaten Nutzung. Es wird schriftlich geregelt, dass der Arbeitgeber sämtliche Kosten (insb. Verbindungsentgelte) trägt und die Geräte nach Ablauf der gewöhnlichen Nutzungsdauer sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitgeber zurückzugeben sind.

Ergebnis: Da die betrieblichen Geräte im Eigentum des Arbeitgebers verbleiben, ist die berufliche wie auch die private Nutzung durch den Arbeitnehmer in vollem Umfang steuer- und sozialversicherungsfrei möglich.

Wird dagegen ein Datenverarbeitungsgerät (inkl. Zubehör) in das Eigentum des Arbeitnehmers übertragen (i. d. R. durch Schenkung), liegt i. H. des ortsüblichen Preises steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor. Der Arbeitgeber kann jedoch die Pauschalversteuerung mit 25 % vornehmen; dadurch bleibt die Sachzuwendung sozialversicherungsfrei.

2.12 Elektrisches Aufladen von E-Fahrzeugen und E-Fahrrädern

Durch das „Gesetz zur Förderung der Elektromobilität“ wurde mit Wirkung ab 01.01.2017 eine neue Lohnsteuerfreiheit (§ 3 Nr. 46 EStG) in das Einkommensteuergesetz eingefügt. Dadurch werden vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für das elektrische Aufladen eines privaten und betrieblichen Elektro- oder Hybridelektrofahrzeugs an einer **ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers** oder eines verbundenen Unternehmens und für die zur privaten Nutzung **zeitweise überlassene betriebliche Ladevorrichtung steuerbefreit**. Bei einer Übereignung der Ladevorrichtung sowie bei der Gewährung von Barzuschüsse zum Erwerb oder zum Betrieb der Ladevorrichtung durch den Arbeitnehmer handelt es sich um steuer-

pflichtigen Arbeitslohn; diese Arbeitgeberleistungen können allerdings mit 25 % pauschal besteuert werden und bleiben in diesem Fall sozialversicherungsfrei.

Zur Vereinfachung des steuerfreien Auslagenersatzes für das elektrische Aufladen eines **Firmenwagens** beim Arbeitnehmer (**Privathaushalt**) lässt die Finanzverwaltung für den Zeitraum 01.01.2017-31.12.2020 folgende monatlichen Pauschalen zum lohnsteuerfreien Ersatz zu:

Mit zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber:

- für Elektrofahrzeuge 20 Euro monatlich,
- für Hybridelektrofahrzeuge 10 Euro monatlich.

Ohne zusätzliche Lademöglichkeit beim Arbeitgeber:

- für Elektrofahrzeuge 50 Euro monatlich,
- für Hybridelektrofahrzeuge 25 Euro monatlich.

Für Elektrofahrräder des Arbeitnehmers die verkehrsrechtlich nicht als Kraftfahrzeug einzuordnen sind (keine Kennzeichen- und Versicherungspflicht), ergibt sich für das Aufladen im Betrieb des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens aus Billigkeitsgründen kein geldwerter Vorteil.

2.13 Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

Leistet der Arbeitgeber monatlich **Fahrtkostenzuschüsse** (Barlohn) für die täglichen Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (i. d. R. über die Entgeltabrechnung), handelt es sich um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Für den Arbeitgeber besteht jedoch die Möglichkeit, die Fahrtkosten in Höhe der Entfernungspauschale von 0,30 Euro je Entfernungskilometer mit 15 % pauschal zu besteuern. Durch die zulässige Pauschalbesteuerung unterliegt der Fahrtkostenersatz nicht dem Sozialversicherungsabzug.

Eine interessante Variante zum steuerpflichtigen Fahrtkostenzuschuss stellt die Abgabe von Jobtickets an Arbeitnehmer dar. Sofern die Jobtickets monatlich abgegeben werden und die 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze insgesamt nicht überschritten wird, kann die Überlassung steuer- und sozialversicherungsfrei erfolgen.

Beispiel: Ein Arbeitgeber gibt an seine Arbeitnehmer monatlich Jobtickets für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte aus. Der Preis für ein monatliches Jobticket, den der Arbeitgeber aufwenden muss, beträgt 50 Euro. Der Arbeitgeber vereinbart mit den Arbeitnehmern eine Zuzahlung i. H. v. monatlich 4 Euro.

Preis für das Jobticket/Monat	50 Euro
./. Bewertungsabschlag von 4 %	-2 Euro
	48 Euro
./. Zuzahlung des Arbeitnehmers	-4 Euro
Geldwerter Vorteil im Monat	44 Euro

Ergebnis: Sofern die Arbeitnehmer keine weiteren auf die 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze anrechenbaren Sachbezüge erhalten, bleibt das Jobticket steuer- und sozialversicherungsfrei.

2.14 Firmenwagen

Ein beliebtes Gehaltsextra stellt die Überlassung eines Firmenwagens dar, der vom Arbeitnehmer auch privat genutzt werden kann. Durch die Möglichkeit der Privatnutzung eines betrieblichen Fahrzeugs entsteht beim Arbeitnehmer ein steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil. Der Gesetzgeber hat zur Ermittlung des beim Arbeitnehmer anzusetzenden geldwerten Vorteils für die Privatnutzung zwei Berechnungsmethoden festgelegt. Hierbei handelt es sich um die sog. **1 %-Methode** und um den Einzelnachweis der tatsächlich entstandenen Kosten des Fahrzeugs durch Führung eines den Vorgaben der Finanzverwaltung entsprechenden Fahrtenbuchs (**sog. Fahrtenbuchmethode**).

Hinweis

Eine ausführliche Darstellung der komplexen steuerlichen Regelungen bei Firmenwagenüberlassung würde den Rahmen dieser Broschüre sprengen. Für eine individuelle Beratung steht Ihnen Ihr Steuerberater gerne zur Verfügung.

2.15 Leistungen zur Gesundheitsförderung

Mit § 3 Nr. 34 EStG hat der Gesetzgeber eine Steuerbefreiungsvorschrift mit dem Ziel der Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung der Mitarbeiter geschaffen. Dadurch können Arbeitgeber ihren Beschäftigten **gesundheitsfördernde Maßnahmen** anbieten oder externe Kurse zur Gesundheitserhaltung bezuschussen. Der Höchstbetrag für die vom Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn oder Gehalt zu erbringenden Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung beträgt je Arbeitnehmer **500 Euro** im Jahr. Die Steuerfreiheit der Leistungen erstreckt sich dabei im Wesentlichen auf:

- Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates,
- gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung,
- psychosoziale Belastung, Stress (Förderung individueller Kompetenzen der Stressbewältigung am Arbeitsplatz),
- Suchtmittelkonsum (z. B. rauchfrei im Betrieb).

Bei Barzuschüssen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer reicht es aus, wenn die Rechnung über die Inanspruchnahme gesundheitsfördernder Maßnahmen auf den Arbeitnehmer und nicht auf den Arbeitgeber ausgestellt ist. Die Rechnung ist als Nachweis zu den Lohnunterlagen des Arbeitnehmers zu nehmen. Eine Einzelfallprüfung durch die Finanzämter, ob es sich um lohnsteuerlich anzuerkennende Leistungen zur Gesundheitsförderung handelt, kann dann entfallen, wenn ein Gesundheitsträger (i. d. R. Krankenkasse) bestätigt, dass es sich um zertifizierte Leistungen handelt, die den Anforderungen der §§ 20, 20b SGB V entsprechen.

Hinweis

Die Finanzverwaltung erkennt die Lohnsteuerfreiheit im Rahmen des 500-Euro-Freibetrags nur an, wenn es sich um zertifizierte Gesundheitsleistungen nach §§ 20, 20b SGB V handelt.

2.16 Abgabe von Getränken im Unternehmen

Erfrischungsgetränke (z. B. Kaffee, Tee, Mineralwasser), die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt überlässt, sind steuer- und sozialversicherungsfrei.

Dasselbe gilt für Mahlzeiten, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern anlässlich eines **außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes (sog. Arbeitssessen)**, z. B. für die Ableistung von Überstunden im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse unentgeltlich oder verbilligt überlässt, wenn der Wert der Mahlzeit je Arbeitnehmer 60 Euro nicht überschreitet.

2.17 Kindergartenzuschüsse

Bar- oder Sachleistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung (einschließlich Unterkunft, Verpflegung und Betreuung) von **nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten** oder vergleichbaren Einrichtungen zählen nicht zum lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Voraussetzung für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit ist, dass der Kindergartenzuschuss **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird**. Die Umwandlung von arbeitsrechtlich geschuldetem Arbeitslohn in einen Kindergartenzuschuss ist nicht begünstigt. Allerdings kann eine freiwillige Sonderzahlung, auf die der Arbeitnehmer

keinen Rechtsanspruch hat (z. B. freiwillig geleistetes Weihnachtsgeld), in einen steuerfreien Kindergartenzuschuss umgewandelt werden.

Die grundsätzliche Steuerfreiheit gilt auch dann, wenn der nicht beim Arbeitgeber beschäftigte Elternteil die Aufwendungen für den Kindergarten trägt. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung der Mittel nachzuweisen. Der Arbeitgeber ist hierbei verpflichtet, den Originalbeleg über die tatsächlich entstandenen Kosten als Nachweis zum Lohnkonto des Mitarbeiters zu nehmen. Werden nicht schulpflichtige Kinder von Arbeitnehmern in einem **Betriebskindergarten** unentgeltlich oder verbilligt betreut, ergibt sich hieraus ebenfalls kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn.

2.18 Reisekosten

2.18.1 Erstattungsfähige Reisekosten

Bei Reisekosten, die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsverhältnisses steuerfrei gewährt werden können, handelt es sich um

- Fahrtkosten,
- Verpflegungsmehraufwendungen,
- Übernachtungskosten und
- Reisenebenkosten.

Bei Benutzung eines Arbeitnehmerfahrzeugs (Pkw) kann der Arbeitgeber zeitlich unbeschränkt pauschal 0,30 Euro für jeden beruflich zurückgelegten Kilometer steuerfrei ersetzen. Die **pauschalen Kilometersätze** für beruflich veranlasste Fahrten betragen:

Fahrzeug	Kilometersatz (Euro pro km)
Kraftwagen (Pkw)	0,30 Euro
andere motorbetriebene Fahrzeuge/Motorroller	0,20 Euro

Neben Fahrtkosten kann der Arbeitgeber Verpflegungsmehraufwendungen anlässlich einer beruflichen Auswärtstätigkeit steuerfrei gewähren. **Verpflegungsmehraufwendungen** können ausschließlich in Form von Pauschbeträgen steuerfrei erstattet werden.

Abwesenheitsdauer	Verpflegungspauschalen (Inland)
unter 8 Std.	0 Euro
mehr als 8 Std.	12 Euro

An- und Abreisetag	
(ohne Mindestabwesenheit)	12 Euro
24 Std.	24 Euro

Bei mehrtägigen Auswärtstätigkeiten mit Übernachtung bedarf es keiner Prüfung einer Mindestabwesenheitszeit für den An- und Abreisetag. Grundsätzlich ist die Gesamtdauer für die Gewährung von steuerfreien Verpflegungsmehraufwendungen für die gleiche Auswärtstätigkeit auf einen Zeitraum von **drei Monaten beschränkt (sog. Dreimonatsregelung)**.

Bei Reisen ins Ausland können die für das jeweilige Reiseland vorgesehenen pauschalen Auslandstagegelder für einen Zeitraum von maximal drei Monaten steuerfrei ersetzt werden.

Fallen im Rahmen einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit Übernachtungskosten an, kann der Arbeitgeber die Aufwendungen dem Arbeitnehmer steuerfrei erstatten, und zwar entweder mit

- den tatsächlich nachgewiesenen Kosten der Übernachtung oder
- mit Pauschbetrag von 20 Euro je Übernachtung im Inland.

Bei Übernachtungen im Ausland sind die länderweise unterschiedlich geltenden Übernachtungspauschbeträge zu beachten.

Ersetzt der Arbeitgeber die tatsächlichen Aufwendungen für die Übernachtung, sind diese anhand von Einzelnachweisen (z. B. Hotelrechnung) zu belegen. Sofern bei einer beruflichen Auswärtstätigkeit **Reisenebenkosten** (z. B. Parkplatzgebühren) anfallen, können diese in der nachgewiesenen Höhe steuerfrei ersetzt werden.

2.18.2 Mahlzeitengewährung durch den Arbeitgeber

Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer anlässlich einer Auswärtstätigkeit eine übliche Mahlzeit (Wert bis 60 Euro) ist die für den Tag der Auswärtstätigkeit in Betracht kommende Verpflegungspauschale wie folgt zu kürzen um:

- 20 % für ein Frühstück (Inland: 4,80 Euro) und
- jeweils 40 % für ein Mittag-/Abendessen (Inland: je 9,60 Euro).

Hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine steuerfreie Verpflegungspauschale (z. B. Abwesenheitsdauer bis zu 8 Stunden, Ablauf der Dreimonatsfrist), sind übliche Mahlzeiten mit dem amtlichen Sachbezugswert (2018: Frühstück 1,73 Euro, Mittag- oder Abendessen jeweils 3,23 Euro) zu versteuern. Es kann für den anzusetzenden Sachbezugswert eine Pauschalbesteuerung mit 25 % vorgenommen werden, die zur Sozialversicherungsfreiheit führt.

2.19 Restaurantschecks oder Essensmarken

Erhalten Arbeitnehmer Essensmarken oder Restaurantschecks, die außerhalb des Betriebs eingelöst werden können, so besteht die Möglichkeit, den Wert der Mahlzeit beim Arbeitnehmer nur mit dem **amtlichen Sachbezugswert** anzusetzen. Dies setzt im Wesentlichen voraus, dass

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

Für das Kalenderjahr 2018 beträgt der maximale Verrechnungswert eines Restaurantschecks für eine Mittagsmahlzeit 6,33 Euro. Übersteigt der Wert des Restaurantschecks nicht den Höchstbetrag von **6,33 Euro** ist eine Bewertung der Mittagsmahlzeit mit dem amtlichen Sachbezugswert i. H. v. 3,23 Euro (Jahr 2018) beim Arbeitnehmer möglich.

Beispiel: Ein Arbeitgeber gibt für jeden Kalendermonat 15 Restaurantschecks (Verrechnungs-/Einlösungswert je 6,33 Euro) an seine Arbeitnehmer aus, die bei einem Restaurant in der Nähe des Betriebs eingelöst werden können. Bei der Lohnabrechnung behält der Arbeitgeber bei den Arbeitnehmern die Summe der maßgeblichen Sachbezugswerte i.H.v. 48,45 Euro vom Netto-Lohn ein ($3,23 \text{ Euro} \times 15 = 48,45 \text{ Euro}$).

Ergebnis: Durch den Einbehalt von insg. 48,45 Euro im Monat, bleiben die Restaurantschecks (Einlösungswert: 94,95 Euro) lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

2.20 Sprachkurse (Deutschkurse)

Die Finanzverwaltung hat im Juli 2017 klargestellt, dass vom Arbeitgeber finanzierte Deutschkurse zur beruflichen Integration von Flüchtlingen nicht der Lohnsteuerpflicht unterliegen. Bei Flüchtlingen und auch anderen Arbeitnehmern, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, sind Bildungsmaßnahmen zum Erwerb oder zur Verbesserung der deutschen Sprache dem ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers zuzuordnen, wenn der Arbeitgeber die Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangt. Arbeitslohn kann bei solchen Sprachkursen zum Erlernen der deutschen Sprache nur dann anfallen, wenn konkrete Anhaltspunkte für einen Belohnungscharakter der Maßnahme vorliegen.

Sofern bei einer Mitarbeiterentsendung ins Ausland Fremdsprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangt werden bzw. erforderlich sind, fallen auch für entsprechende Fremdsprachkurse unter die Lohnsteuer- und Sozialversicherungsfreiheit.

2.21 Überlassung von Telekommunikationsgeräten

Neben der Überlassung von betrieblichen Datenverarbeitungsgeräten →*Kapitel 2.11*) ist auch die Zurverfügungstellung von arbeitgebereigenen Telekommunikationsgeräten (z. B. Handys, Faxgeräte) in vollem Umfang lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei möglich. Die Steuerfreiheit erstreckt sich sowohl auf den Vorteil der Gerätenutzung als auch auf die damit verbundenen Gebühren und Verbindungsentgelte. Entscheidend ist, dass das überlassene Telekommunikationsgerät **im Eigentum des Arbeitgebers** verbleibt und nicht dem Arbeitnehmer übereignet wird.

2.22 Umzugskosten

Der Arbeitgeber kann **Umzugskosten** an Arbeitnehmer steuerfrei erstatten, wenn der Umzug **beruflich veranlasst** ist und die durch den Umzug **tatsächlich entstandenen Aufwendungen** nicht überschritten werden. Der Arbeitnehmer hat seinem Arbeitgeber Unterlagen vorzulegen, aus denen die tatsächlichen Aufwendungen ersichtlich sein müssen. Der Arbeitgeber hat diese Unterlagen als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren. Neben den tatsächlich entstandenen und nachgewiesenen Umzugskosten (z. B. Speditionsrechnung) können sonstige Umzugskosten ohne Rechnungen im Rahmen der Umzugskostenpauschalen nach dem BUKG vom Arbeitgeber erstattet werden. Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keinen steuerfreien Ersatz, kann der Arbeitnehmer seine Aufwendungen im Rahmen seiner Einkommensteuerveranlagung als Werbungskosten geltend machen.

Beruflich veranlasst ist der Umzug regelmäßig dann, wenn das Arbeitsverhältnis für den Umzug ausschlaggebend ist, d. h. der Arbeitgeber den Arbeitnehmer z. B. durch eine Versetzung zum Umzug veranlasst hat und sich durch den Umzug die Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte erheblich verkürzt. Eine erhebliche Verkürzung der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ist dann anzunehmen, wenn sich die Dauer der täglichen Hin- und Rückfahrt um mindestens eine Stunde verkürzt. Verkürzt sich die arbeits-tägliche Fahrzeit um mindestens eine Stunde, sind private Gründe grundsätzlich unbeachtlich.

2.23 Warengutscheine

Auf die Abgabe von **Warengutscheinen zur Einlösung bei einem Dritten** kann die 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze angewendet werden. Dabei ist unerheblich, ob ein Warengutschein auf einen bestimmten, genau bezifferten Geldbetrag ausgestellt ist. Auch eine konkrete Bezeichnung der zu erwerbenden Sache oder Dienstleistung auf dem Warengutschein ist nicht erforderlich.

Beispiel: Ein Arbeitgeber gibt an seine Arbeitnehmer einmal monatlich einen allgemeinen Einkaufsgutschein aus, der bei einem Kaufhaus vor Ort bis zu einem aufgedruckten Warenwert von „höchstens 44 Euro“ eingelöst werden kann. Die Gutscheine berechtigen ausschließlich zum Bezug von Waren, eine Barauszahlung ist ausgeschlossen. Hierüber wurde eine arbeitsrechtliche schriftliche Vereinbarung getroffen.

Ergebnis: Die Warengutscheine erfüllen die Voraussetzungen für die Anwendung der 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze und können daher steuer- und sozialversicherungsfrei abgegeben werden.

Auch die Ausgabe von elektronischen Tankkarten, die den Arbeitnehmer berechtigen, bei einer Tankstelle Kraftstoff zu erwerben oder die Erstattung vom Arbeitnehmer vorab verauslagter Treibstoffkosten gegen Vorlage eines vom Arbeitgeber gewährten Gutscheins, kann nach den vereinfachten steuerlichen Voraussetzungen einen Sachbezug darstellen, auf den die 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze angewendet werden kann.

Sachbezüge können auch dann vorliegen, wenn der Arbeitgeber eine Zahlung an den Arbeitnehmer mit der ausdrücklichen Auflage verbindet, den empfangenen Geldbetrag nur in einer bestimmten Weise (ausschließlich für einen Sachbezug) zu verwenden. Aus Nachweisgründen muss bei vorherigen oder nachträglichen Zahlungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer der Beleg zum Lohnkonto genommen werden, dass der zuvor arbeitsvertraglich vereinbarte Sachbezug auch tatsächlich bezogen wurde.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer erhält von seinem Arbeitgeber einmal im Monat einen Betrag von 44 Euro ausgezahlt. Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer schriftlich vereinbart, dass dieser monatliche Betrag ausschließlich für Treibstoff bei einer bestimmten Tankstelle eingelöst werden kann. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber monatlich einen Beleg der Tankstelle vorzulegen, der den Bezug der Sachleistung bestätigt. Ohne Vorlage des monatlichen Tankbelegs besteht kein Anspruch auf Zahlung von Barlohn i. H. v. 44 Euro.

Ergebnis: Da die Zahlung des Arbeitgebers mit einer ausdrücklichen Verwendungsaufgabe für die Beschaffung der Sachleistung (Treibstoff) erfolgt und der Bezug der Sachleistung vom Arbeitnehmer monatlich mittels Tankbeleg nachgewiesen wird, ist die Anwendung der 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze auf die Barlohnzahlung möglich.

Hinweis

Eine Gehaltsumwandlung von Barlohn in einen lohnsteuerfreien Warengutschein im Rahmen der 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze erkennt die Finanzverwaltung vom Grundsatz her an.

2.24 Wäschegeld

Ein Wäschegeld, das vom Arbeitgeber für die Reinigung von typischer Berufskleidung gezahlt wird ist lohnsteuerfrei, wenn sich die Gestellung und Reinigung der typischen Berufswäsche aufgrund eines Gesetzes, Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung ergibt und das Wäschegeld die eigenen Aufwendungen des Arbeitnehmers nicht offensichtlich übersteigt.

Hinweis

Für die Gewährung eines lohnsteuerfreien Wäschegelds empfiehlt sich stets die Einholung einer Anrufungsauskunft beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt.

2.25 Werbung auf Arbeitnehmerfahrzeugen

Vereinzelt haben Arbeitgeber ihren Arbeitnehmer angeboten auf den Arbeitnehmerfahrzeugen Werbeaufkleber aufzubringen. Für diese Arbeitgeberwerbung erhalten die Arbeitnehmer eine Vergütung. Die Finanzverwaltung ging bisher in den überwiegenden Fällen davon aus, dass es sich bei diesen zusätzlichen Zahlungen nicht um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn, sondern um sonstige Einkünfte (§ 22 Nr. 3 EStG) handelt, die bis zu einem Jahresbetrag von 255 Euro nicht einkommensteuerpflichtig sind.

Die Finanzverwaltung hält an dieser großzügigen Auslegung jedoch nicht länger fest, sofern solche Werbeflächen-Mietverträge nur mit den eigenen Arbeitnehmern abgeschlossen und fremden Dritten nicht ernsthaft angeboten werden. Sofern solche Werbezahlungen nur an eigene Arbeitnehmer geleistet werden, nimmt die Finanzverwaltung nunmehr steuerpflichtigen Arbeitslohn an. Der Jahresfreibetrag i. H. v. 255 Euro soll in diesem Fall nicht anwendbar sein.

2.26 Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

Müssen Arbeitnehmer in der Nacht oder an Sonn- und/oder Feiertagen arbeiten, besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschläge zu gewähren. Die wesentlichen Voraussetzungen hierfür sind, dass die Zuschläge

- für Arbeit in den begünstigten Zeiten,
- für tatsächlich geleistete Arbeit sowie
- zusätzlich zum regulären Lohn oder Gehalt

gezahlt werden. Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge können für folgende Arbeitszeiten mit folgenden maximalen Zuschlagsätzen steuerfrei gewährt werden:

- für **Nachtarbeit: 25 %** (von 20 Uhr bis 6 Uhr) bzw. 40 % (von 0 Uhr bis 4 Uhr, bei Arbeitsbeginn vor 0 Uhr);
- für **Sonntagsarbeit: 50 %** (als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit am Montag von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Arbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde);
- für Arbeit an den **gesetzlichen Feiertagen: 125 %** (als Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit des auf den Feiertag folgenden Tages von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Arbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde);
- für Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 01. Mai: **150 %**.

Die Arbeit in den begünstigten Arbeitszeiten ist für jeden Mitarbeiter getrennt anhand von Einzelaufzeichnungen nachzuweisen. Die Einzelnachweise sind fortlaufend (Monat für Monat) zu führen. Es reicht nicht aus, dass Aufzeichnungen lediglich für einen repräsentativen Zeitraum erstellt werden.

Um zu verhindern, dass einkommensstarke Arbeitnehmer von der Steuerfreiheit übermäßig begünstigt werden, hat der Gesetzgeber die **Lohnsteuerfreiheit** auf einen Stundenlohn von **50 Euro** beschränkt. Für den Bereich der **Sozialversicherung** gilt hiervon abweichend ein niedrigerer Stundenlohn. Danach sind vom Arbeitgeber gewährte Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge sozialversicherungspflichtig, soweit das Arbeitsentgelt, auf dem sie berechnet werden, mehr als **25 Euro** je Stunde beträgt.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet in der Nacht von 22 Uhr bis 6 Uhr des folgenden Tages. Der Stundenlohn beträgt 16 Euro.

Ergebnis: Folgender Nachtzuschlag kann steuer- und sozialversicherungsfrei gezahlt werden:

22 Uhr – 0 Uhr: 2 Std. x 16 Euro = 32 Euro x 25 % = 8,00 Euro

0 Uhr – 4 Uhr: 4 Std. x 16 Euro = 64 Euro x 40 % = 25,60 Euro

4 Uhr – 6 Uhr: 2 Std. x 16 Euro = 32 Euro x 25 % = 8,00 Euro

Nachtzuschlag insg. 41,60 Euro **41,60 Euro**