

MANDANTENINFORMATION

Steuerfreie/pauschal versteuerte und sozialabgabenfreie Zuwendungen an Arbeitnehmer im Jahr 2017

jeweils mit Hinweisen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (→ Minijobs)

Inhalt	Seite
1. Steuerfreie und sozialversicherungsfreie Zuwendungen	3
1.1 Zuschüsse für betriebsbedingte Fahrten mit dem privaten Fahrzeug	3
1.2 Sachzuwendungen (Aufmerksamkeiten, Sachbezüge, Geschenke)	3
a) Aufmerksamkeiten, Gelegenheitsgeschenke	4
b) Sachzuwendungen bis 44,00 €/Monat (betriebsfremde Waren und Dienstleistungen)	4
b1) Allgemeines	4
b2) Benzin- oder Warengutscheine	5
b3) Job-Ticket	6
c) Sachzuwendungen (betriebseigene Waren und Dienstleistungen): bis zu 1.080,00 €/Jahr steuerfrei	6
1.3 Bahncard	7
1.4 Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge (R 3b LStR)	7
1.5 Parkplatzanmietung statt Gehaltserhöhung bei einem Arbeitsplatz im Zentrum	8
1.6 Bis zu 600,00 €/Jahr steuerfreie Unterstützungsleistungen	9
1.7 Kindergartenzuschüsse	9

1.8	Arbeitgeberzuschüsse zur Familien-Notfallbetreuung	10
1.9	Steuerfreie Überlassung von Handys und Computern an Mitarbeiter	10
1.10	Steuerfreie Zuschüsse zum privaten Fax- oder Telefonanschluss oder privaten Handys 11	
1.11	Arbeitgeberdarlehen	11
1.12	Bis zu 558,00 €/Jahr steuerfreie Zuwendungen durch Essensmarken	12
1.13	Betriebsveranstaltungen steuerlich optimal gestalten	13
1.14	Steuervergünstigungen i. V. mit einem Arbeitnehmerjubiläum	14
1.15	Kurzhinweise zu weiteren Vergünstigungen	15
1.16	Betriebliche Altersvorsorge (§ 3 Nr. 63 EStG)	16
1.17	Betriebliche Gesundheitsförderung	17
1.18	Aufladen von Elektro- und Hybridautos	18
2.	Pauschal versteuerte, aber sozialversicherungsfreie Zuwendungen	18
2.1	Fahrtkostenzuschüsse	18
2.2	Direktversicherung: Verträge die vor dem 01.01.2005 geschlossen wurden	19
2.3	Zuwendungen an Pensionskassen ab 01.01.2005	20
2.4	Zusätzliche Verpflegungsmehraufwendungen	20
2.5	Unentgeltliche Übereignung von Personalcomputern	21
2.6	Zuschüsse bis zu 50,00 € im Monat für einen privaten Internetanschluss	21
2.7	Erholungsbeihilfen	22
2.8	Essensmarken	22
2.9	Unentgeltliche, verbilligte Mahlzeit	22
2.10	Unübliche Betriebsveranstaltungen	23
2.11	Unentgeltliche oder verbilligte Übereignung der Ladevorrichtung für Elektro- und Hybridautos	23
2.12	Sachzuwendungen über 44,00 €- betriebsfremde Waren und Dienstleistungen	23

1. Steuerfreie und sozialversicherungsfreie Zuwendungen

Es lohnt sich, bei Gehaltsvereinbarungen alle steuerfreien Zuwendungen auszuschöpfen, da die Lohnsteuer, Kirchensteuer, der Solidaritätszuschlag sowie die Sozialversicherungsbeiträge (AN- und AG-Beitrag) entfallen und dem Arbeitnehmer zusätzlich der Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.000,00 € verbleibt! Wenn anlässlich einer Gehaltserhöhung steuer- und sozialversicherungsfreie Zuwendungen vereinbart werden, ist das für den Arbeitgeber **und** Arbeitnehmer vorteilhaft. Beim Arbeitnehmer fallen keine Lohnsteuer und keine Sozialabgaben an, der Arbeitgeber muss auf die Zuwendungen keine Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung aufbringen.

Bei einigen Zuwendungen ist Voraussetzung für die Steuerfreiheit, dass die Zahlungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn und für einen bestimmten Zweck erfolgen. In der Praxis können solche steuerfreien Gehaltsbestandteile nur anlässlich einer Neueinstellung oder i. V. m. einer freiwilligen Gehaltserhöhung vereinbart werden. Erfolgen solche Zahlungen unter Anrechnung auf den vereinbarten Arbeitslohn oder durch Entgeltumwandlung, **entfällt** die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit (z. B. R 3.33 Abs. 5 LStR, § 1 SvEV).

→ **Minijobs:** Die nachfolgend beschriebenen Zuwendungen sind grundsätzlich auch für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs bis 450,00 €/Monat) möglich. Wegen der Geringfügigkeit und/oder Kurzfristigkeit solcher Beschäftigungen sind einige Wege in der Praxis aber schwer umsetzbar. Näheres dazu finden Sie bei den einzelnen Zuwendungen.

1.1 Zuschüsse für betriebsbedingte Fahrten mit dem privaten Fahrzeug

(nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn)

Für betrieblich bedingte Fahrten - nicht für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (siehe dazu unter 2.) - von Arbeitnehmern mit ihrem eigenen Fahrzeug (z. B. zur Post, zu Kunden, etc.) darf der Arbeitgeber lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei 0,30 € pro gefahrenen Kilometer erstatten. Am Einfachsten kann dies geregelt werden, wenn die Arbeitnehmer fortlaufend Aufzeichnungen führen und sich die Kosten monatlich auszahlen lassen (R 9.5 Abs. 2 LStR). Das gilt nicht, wenn der Arbeitgeber das Fahrzeug zur Verfügung stellt.

→ **Minijobs:** Uneingeschränkt auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar.

1.2 Sachzuwendungen (Aufmerksamkeiten, Sachbezüge, Geschenke)

Grundsätzlich gehören auch Sachgeschenke (wie Geldzuwendungen) zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. – Allerdings gibt es hierzu einige Ausnahmen. Zu unterscheiden sind

- (1) steuer- und sozialversicherungsfreie Sachzuwendungen
 - Aufmerksamkeiten, Gelegenheitsgeschenke
 - Sachzuwendungen bis 44,00 €/Monat (betriebsfremde Waren und Dienstleistungen)
 - Sachzuwendungen (betriebseigene Waren und Dienstleistungen)
(siehe hierzu nachfolgend a) – c))

- (2) Pauschal zu versteuernde, jedoch sozialversicherungsfreie Sachzuwendungen
- Unentgeltliche Mahlzeiten
 - Unentgeltliche Übereignung von Personalcomputern
 - Sachzuwendungen über 44,00 €/Monat (betriebsfremde Waren und Dienstleistungen)
- (siehe hierzu unter 2.)

a) Aufmerksamkeiten, Gelegenheitsgeschenke

Aufmerksamkeiten bzw. Gelegenheitsgeschenke sind Sachleistungen, die auch im gesellschaftlichen Verkehr (also außerhalb von Arbeitsverhältnissen) üblicherweise ausgetauscht werden und zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung des Arbeitnehmers führen. Solche Aufmerksamkeiten bzw. Gelegenheitsgeschenke können einem Mitarbeiter oder dessen Angehörigen anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses (z. B. Geburtstag, Heirat, Hochzeitstag u. dergl.) zugewendet werden. Darunter fallen z. B.

- Blumen
- Genussmittel (z. B. Pralinen)
- Buch
- CD, DVD.

Der Wert der Sachleistung darf **pro Anlass und Arbeitnehmer nicht mehr als 60,00 €** betragen (R 19.6 LStR).

Außerdem dürfen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern steuer- und sozialabgabenfrei Getränke und Genussmittel zum Verzehr im Betrieb überlassen. Das gilt auch für Speisen, die der Mitarbeiter anlässlich und während eines besonderen Arbeitseinsatzes (z. B. während einer außergewöhnlichen Besprechung oder (Projekt-) Sitzung erhält; der Wert dieser Speisen darf jedoch **nicht mehr als 60,00 € je Mitarbeiter** betragen (R 19.6 LStR).

Hinweis: Wird der Wert von 60,00 € je Mitarbeiter überschritten, ist der gesamte Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig (nicht nur der den Wert von 60,00 € überschreitende Betrag)!

→ **Minijobs:** Uneingeschränkt auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar.

b) Sachzuwendungen bis 44,00 €/Monat (betriebsfremde Waren und Dienstleistungen)

b1) Allgemeines

Betroffen sind Sachleistungen an Arbeitnehmer, die nicht aus dem betriebseigenen Waren- und Dienstleistungssortiment des Arbeitgebers stammen (für Zuwendungen aus dem betriebseigenen Waren- und Dienstleistungssortiment gibt es einen Bewertungsabschlag von 4 % und einen Rabattfreibetrag von 1.080,00 €/Jahr – siehe nachfolgend unter d)).

Die **monatliche Freigrenze** für Sachbezüge in Höhe von **44,00 €**, bietet interessante Möglichkeiten den Barlohn von Arbeitnehmern durch Zuwendung von betriebsfremden Sachen

oder Dienstleistungen aufzubessern. Zu beachten ist allerdings, dass alle Sachbezüge die ein Arbeitnehmer erhält, pro Monat zusammenzurechnen sind und die Sachbezüge insgesamt die Freigrenze von 44,00 €/Monat nicht überschreiten dürfen.

Allerdings können für einzelne Sachbezüge pauschale Lohnversteuerungen (nach §§ 37b oder 40 EStG) vorgenommen werden – siehe dazu die Beispiele unter 2.; die so pauschal versteuerten Sachbezüge sind nicht in die 44,00 €-Grenze einzubeziehen (R 8.1 Abs. 3 LStR). Wird mit den übrigen (noch) nicht pauschal versteuerten Sachbezügen die Freigrenze überschritten, sind alle Sachbezüge (nicht nur der überschreitende Teil) steuer- und sozialversicherungspflichtig; allerdings kann dann wiederum die 30 %-ige Lohnsteuerpauschalierung gewählt werden (siehe unten c).

Bei der Ermittlung der 44,00 € Freigrenze ist die „96 %-Vereinfachungsregel“ anzuwenden (R 8.1 Abs. 2 Satz 9 LStR). Das bedeutet, dass der „Endpreis“ (=Verkaufspreis) um einen Abschlag von 4 % zu mindern ist.

Beispiel:

Der Arbeitgeber schenkt seinen Mitarbeitern anlässlich einer Produktpräsentation Armbanduhren im Wert von 45,00 €

Endpreis 45,00 €

davon 96 % 43,20 €

Freigrenze wird nicht überschritten!

Hinweis:

Der Arbeitgeber darf dem Mitarbeiter den Sachbezug nicht ohne weiteres als Geldbetrag übergeben – das wäre voll steuer- und sozialabgabenpflichtig. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer stattdessen einen Gegenstand oder eine Sachleistung (z. B. zinsverbilligtes Arbeitgeberdarlehen – vgl. 1.10) zuwenden. Möglich ist aber die Übergabe eines Geldbetrages für den Erwerb einer konkret benannten Sache – siehe Punkt b2).

Als Sachbezüge werden auch bei einem Dritten einlösbare Warengutscheine, bspw. Benzin-gutscheine, behandelt.

→ **Minijobs:** Uneingeschränkt auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar.

b2) Benzin- oder Warengutscheine

(nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn)

Warengutscheine liegen vor, wenn der Gutschein den Empfänger berechtigt, eine bestimmte Art von Waren aus einem Warensortiment einer Verkaufs- oder Abgabestelle zu beziehen. Nach neuester Rechtsprechung kann der Gutschein auf einen in Euro lautenden Höchstbetrag lauten. Die frühere Einschränkung, dass der Gutschein nicht auf einen Euro-Betrag, sondern nur auf eine konkret benannte Warenmenge lauten darf, ist entfallen. Der betragsmäßig begrenzte Gutschein darf nur zum Bezug von Ware, nicht zum Umtausch in Geld berechtigen. Es ist sogar möglich, dass man dem Arbeitnehmer einen Geldbetrag mit der Auflage zuwendet, diesen Geldbetrag nur zum Erwerb einer konkret benannten Sache zu verwenden. Als Verwendungsnachweis gilt dann die Einkaufsquittung, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nach dem Einkauf übergibt.

Es bietet sich an Warengutscheine unter Ausnutzung der 44,00 € Monatsgrenze zu verwenden und damit eigenen Arbeitnehmern Sachleistungen zuzuwenden.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber überlässt einem Mitarbeiter neben dem Gehalt monatlich einen Gutschein mit folgendem Inhalt: „Gutschein über Lebensmittel im Wert von 30,00 €, einzulösen bei Supermarkt XY“. Es liegt ein Sachbezug vor. Da die monatliche Freigrenze von 44,00 € nicht überschritten wird, ist der Sachbezug steuer- und sozialversicherungsfrei.

Die Finanzverwaltung vertritt die Auffassung, dass der Arbeitslohn bei einem Gutschein, der bei einem Dritten einzulösen ist, bereits mit **Hingabe des Gutscheines** zufließt, weil der Arbeitnehmer bereits zu diesem Zeitpunkt einen Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten erhält. **Die Höhe des geldwerten Vorteils ist also an diesem Tag zu bestimmen.** Spätere Wertänderungen sind lohnsteuerlich ohne Bedeutung. Ist der Gutschein dagegen beim Arbeitgeber einzulösen, fließt der Arbeitslohn erst bei Einlösung des Gutscheins zu (R 38.2 Abs. 3 LStR).

Hinweis: *Der Arbeitgeber muss darauf achten, dass zusammen mit anderen Sachbezügen (z. B. gelegentliche Einladung zum Mittagessen) die 44,00 € Monatsgrenze nicht überschritten wird.*

→ **Minijobs:** Uneingeschränkt auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar.

b3) Job-Ticket

Im Rahmen der Freigrenze von 44,00 € kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern auch sogen. Job-Tickets überlassen. Übersteigt der Preis des Job-Tickets die 44,00 € Grenze kann durch Zuzahlungen des Arbeitnehmers der Sachbezug „Job-Ticket“ unter die Freigrenze abgesenkt werden (R 8.1 Abs. 1 LStR).

Beispiel:

	€
Üblicher Preis für Monatsfahrkarte	100,00
davon 96 %	96,00
./.. Zuzahlung Arbeitnehmer	<u>54,00</u>
= Sachbezug	42,00

Unter der Voraussetzung dass in diesem Monat keine weiteren Sachbezüge gewährt werden, die zu einer Überschreitung der 44,00 € Grenze führen, bleibt der Vorteil lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Achtung: Ein Jahresticket kann nicht auf 12 Monate verteilt werden; es gilt im Überlassungszeitpunkt insgesamt als zugewendet (BMF v. 27.1.2004, BStBl 2004 I S. 173).

→ **Minijobs:** Grundsätzlich auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar, allerdings nur bei entsprechender Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für den Arbeitsweg relevant.

c) Sachzuwendungen (betriebseigene Waren und Dienstleistungen): bis zu 1.080,00 €/Jahr steuerfrei

Nach § 8 Abs. 3 EStG bleiben Belegschaftsrabatte bis zu einem Betrag von 1.080,00 €/Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei. Unter diese Sonderregelung fallen sowohl teilentgeltliche als auch unentgeltliche Zuwendungen (R 8.2 LStR) unter folgenden Voraussetzungen:

- Es muss sich um Sachbezüge handeln, die dem Arbeitnehmer ausschließlich wegen seines Dienstverhältnisses zufließen und
- es ist nur die Überlassung von Waren und Dienstleistungen begünstigt, die vom Arbeitgeber überwiegend für dessen Kunden hergestellt oder vertrieben werden.

Jeder Arbeitgeber kann seinen Arbeitnehmern also steuer- und sozialversicherungsfrei Waren und Dienstleistungen bis zu einem **Wert von 1.080,00 €/Jahr aus seinem Sortiment zuwenden** oder Rabatte in dieser Höhe gewähren. Insbesondere in Betrieben, die ein breites Warenspektrum anbieten, kann mit den Arbeitnehmern also vereinbart werden, dass sie neben einem etwas niedrigeren Gehalt jeden Monat für bis zu 90,00 € Waren kostenlos erhalten. Alternativ dürfen den Arbeitnehmern einmalig – z. B. im Dezember – Waren oder Dienstleistungen bis zu 1.080,00 € steuer- und sozialversicherungsfrei zugewendet oder Rabatte in dieser Höhe gewährt werden. Da der Verkaufspreis der Waren bzw. Dienstleistungen zur Berechnung des geldwerten Vorteils um 4 % gekürzt wird, erhöht sich der Grenzwert von 90,00 €/Monat auf 93,75 € und der Grenzwert von 1.080,00 € auf 1.125,00 €, wenn die Steuervergünstigung für Belegschaftsrabatte bis zur Grenze ausgeschöpft werden soll (R 8.2 Abs. 2 LStR).

Eine betragsmäßige Begrenzung ergibt sich zudem aus § 107 Abs. 2 Gewerbeordnung; danach darf der Wert von vereinbarten Sachbezügen die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen.

Diese Sachbezüge bleiben nur dann sozialversicherungsfrei, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden (§ 1 SvEV).

→ **Minijobs:** Uneingeschränkt auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar.

1.3 Bahncard

(nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn)

Die Kosten für eine BahnCard können Arbeitnehmern, die Auswärtstätigkeiten durchführen, steuer- und sozialversicherungsfrei erstattet werden, wenn dadurch die Kosten der Auswärtstätigkeiten mindestens um den Preis der BahnCard sinken – OFD Hannover v. 16.11.92 (S 2351-StH 211) in DStR 1993 S. 19. Wenn der Arbeitnehmer die BahnCard zusätzlich für private Reisen nutzt, ist das unschädlich (Schmidt/Drenseck, EStG, § 19 Rz. 50 "Bahncard").

→ **Minijobs:** Grundsätzlich auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar, allerdings muss die Reisetätigkeit einen gewissen Umfang annehmen, weil sich die Bahncard für den Arbeitgeber allein durch betriebliche Fahrten rentieren muss. Dies ist bei Minijobbern kaum zu erwarten.

1.4 Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge (R 3b LStR)

Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit eines Arbeitnehmers sind in bestimmten Grenzen steuerfrei. Begünstigt sind Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit bezahlt werden und zwar

- Zuschläge für Nachtarbeit i. H. v. 25 %, oder i. H. v. 40 % für Nachtdienst v. 0 bis 4 Uhr, wenn die Arbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde,
- Zuschläge für Sonntagsarbeit i. H. v. 50 %,
- Zuschläge für Feiertagsarbeit und am 31.12. ab 14.00 Uhr i. H. v. 125 % und
- Zuschläge für die Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr, am 25. und 26. Dezember, sowie am 01. Mai i. H. v. 150 %.

Voraussetzung ist in allen Fällen, dass die Zuschläge neben dem Grundlohn bezahlt werden. Der Grundlohn, der zur Berechnung der steuerfreien Zuschläge in einen Stundenlohn umgerechnet werden muss, besteht aus allen laufenden Geld- und Sachbezügen für die regelmäßige Arbeitsleistung (§ 3b Abs. 2 Satz 1 EStG). Nicht zum Grundlohn gehören also Zuschläge für Überstunden und Feiertagsarbeit, einmalige Bezüge und pauschal besteuerte und steuerfreie Bezüge. Der für die Ermittlung der begünstigten Zuschläge maßgebliche Grundlohn ist für die Lohnsteuer auf 50,00 € je Stunde und für die Sozialversicherung auf 25,00 € je Stunde begrenzt.

Bitte beachten Sie, dass Arbeitnehmer auch während des Urlaubs und im Krankheitsfall Anspruch auf die Zuschläge haben, diese dann aber steuer- und sozialversicherungspflichtig sind.

Bei einer GmbH muss außerdem beachtet werden, dass der Bundesfinanzhof Überstundenvergütungen und steuerfreie Zuschläge i. S. d. § 3b EStG bei Gesellschafter-Geschäftsführern i. d. R. als verdeckte Gewinnausschüttung behandelt. Bei Gesellschafter-Geschäftsführern sollten derartige Zuschläge also vermieden werden.

→ **Minijobs:** Grundsätzlich auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar, in der Praxis aber oft problembehaftet. Erstens muss Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit *tatsächlich geleistet* und dokumentiert werden. Ein Problem kann zudem die Steuer- und SV-Pflicht der Zuschläge im Urlaubs- und Krankheitsfall darstellen, weil damit u. U. die Vergütungsgrenze von 450 € überschritten wird und das Beschäftigungsverhältnis nicht mehr geringfügig ist.

1.5 Parkplatzanmietung statt Gehaltserhöhung bei einem Arbeitsplatz im Zentrum

(nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn)

Zu den nicht als Arbeitslohn anzusehenden Annehmlichkeiten gehört die Überlassung von Parkmöglichkeiten an Arbeitnehmer. Insbesondere bei Arbeitnehmern, die in der Innenstadt arbeiten, kann bei Gehaltsverhandlungen daran gedacht werden, für den Arbeitnehmer einen Stellplatz anzumieten, statt eine normale Gehaltserhöhung zu gewähren, von der nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge oft weniger als die Hälfte übrig bleibt. Dabei muss beachtet werden, dass der Arbeitgeber den Garagenmietvertrag abschließen muss, da der Ersatz von Parkkosten, die der Arbeitnehmer aufgewandt hat, zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führt (Kirchhof, Kommentar zum EStG, § 19 Rz. 150 „Parkplatz“; Schmidt/Drenseck, EStG, § 19 Rz 50 „KFZ-Gestellung“). Nach einer Finanzgerichtsentschei-

dung (FG Köln v. 15.03.2006, DStRE 2006 S. 1053) soll die Überlassung von Parkplätzen generell als Arbeitslohn zu beurteilen sein. Dieses FG-Urteil wird von der Finanzverwaltung nicht angewendet; sie belässt die Parkraumgestaltung lohnsteuerfrei (OFD Münster v. 25.06.07, DStR 2007 S. 1677).

→ **Minijobs:** Uneingeschränkt auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar.

1.6 Bis zu 600,00 €/Jahr steuerfreie Unterstützungsleistungen

(nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn)

Unterstützungen bis zu 600,00 €/Jahr, die von privaten Arbeitgebern an einzelne Arbeitnehmer gezahlt werden, bleiben steuer- und sozialversicherungsfrei, sofern die Unterstützungen dem Anlass nach gerechtfertigt sind; z. B. Zahnarztkosten, die von der Krankenkasse nicht übernommen wurden. Bei einem besonderen Notfall können sogar mehr als 600,00 € steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden. Bei Betrieben mit bis zu vier Arbeitnehmern sehen die Lohnsteuer-Richtlinien keine weiteren Voraussetzungen für die Auszahlung der Unterstützungsleistungen vor. Es empfiehlt sich jedoch, Belege über die dem Arbeitnehmer entstandenen Krankheitskosten beim Lohnkonto aufzubewahren. Bei Betrieben mit mehr als vier Arbeitnehmern bleiben die Beihilfen nur steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn sie aus einem besonderen Fonds unter Einschaltung des Betriebsrats oder über eine Unterstützungskasse gewährt werden (R 3.11 LStR).

→ **Minijobs:** Uneingeschränkt auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar.

1.7 Kindergartenzuschüsse

(nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn)

Nach § 3 Nr. 33 EStG bleiben Zuschüsse für die Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn ausbezahlt werden, steuer- und sozialversicherungsfrei. R 3.33 LStR enthält hierzu folgende Erläuterungen:

- Begünstigt ist die Unterbringung der Kinder in betriebseigenen Kindergärten, außerbetrieblichen Kindergärten, Kindertagesstätten, bei Tagesmüttern und in Ganztagspflegestellen. Die Betreuung im Haushalt z. B. durch Kinderpflegerinnen, Haushaltshilfen oder Familienangehörigen ist nicht begünstigt.
- Begünstigt sind nur Leistungen für die Unterbringung und Betreuung, nicht aber für die Beförderung zum Betreuungsort oder für die Unterrichtung des Kindes.
- Begünstigt sind nur Zuschüsse für nicht schulpflichtige Kinder und für Kinder, die mangels Schulreife vom Schulbesuch zurückgestellt sind.
- Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass der Arbeitnehmer die zweckentsprechende Verwendung des Zuschusses nachweist und dass der Arbeitgeber die Originalbelege beim Lohnkonto aufbewahrt.

Am Einfachsten ist es, wenn ein solcher Zuschuss i. V. mit bzw. anstelle einer Gehaltserhöhung vereinbart wird. Das gilt auch für (beherrschende) Gesellschafter-Geschäftsführer, bei denen derartige Zuschüsse allerdings vorab zivilrechtlich wirksam im Anstellungsvertrag geregelt werden müssen, wozu ein Gesellschafterbeschluss erforderlich ist.

→ **Minijobs:** Uneingeschränkt auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar.

1.8 Arbeitgeberzuschüsse zur Familien-Notfallbetreuung (nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn)

Arbeitgeberzuschüsse zur Familiennotbetreuung sind bis zur Höhe von 600 € pro Jahr steuerfrei, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Für den steuerfreien Zuschuss kommen in Frage:

- a) Zahlungen an ein Dienstleistungsunternehmen, das den Arbeitnehmer hinsichtlich der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen berät oder hierfür Betreuungspersonen vermittelt sowie
- b) Kosten zur kurzfristigen Betreuung von
 - Kindern, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder
 - Kindern, die wegen einer vor Vollendung des 25. Lebensjahrs eingetretenen körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung außerstande sind, sich selbst zu unterhalten oder
 - pflegebedürftigen Angehörigen des Mitarbeiters.

Bedingung ist allerdings, dass die Betreuung aus zwingenden und beruflich veranlassten Gründen notwendig ist. Typischer Fall ist eine kurzfristig anberaumte dienstliche Besprechung in den Abendstunden, die es erforderlich macht, einen Babysitter zu engagieren.

1.9 Steuerfreie Überlassung von Handys und Computern an Mitarbeiter (nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn)

„Steuerfrei sind die Vorteile des Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungsgeräten und Telekommunikationsgeräten sowie deren Zubehör, aus zur privaten Nutzung überlassenen System- und Anwendungsprogrammen, die der Arbeitgeber auch in seinem Betrieb einsetzt, und aus den im Zusammenhang mit diesen Zuwendungen erbrachten Dienstleistungen“ (§ 3 Nr. 45 EStG).

Diese Vorschrift ermöglicht interessante Gestaltungen, mit denen Arbeitnehmern ein Teil der Bezüge steuer- und sozialversicherungsfrei ausbezahlt werden kann, beispielsweise durch Überlassung eines betrieblichen Handys, das in einem gewissen Umfang auch für Privatgespräche genutzt werden darf, oder durch die leihweise Überlassung eines betrieblichen Datenverarbeitungsgerätes (PC, Tablet) für private Zwecke.

Nicht nur die Überlassung der Hardware ist steuerfrei, sondern auch die Nutzung von System- und Anwendungssoftware. Ob diese Software auf einem betrieblichen oder einem privaten Gerät des Arbeitnehmers eingesetzt wird, ist unerheblich. Es kommt allein darauf an,

dass die Software auch im Betrieb des Arbeitgebers eingesetzt wird. Computerspiele und dergleichen dürften diese Voraussetzung in aller Regel nicht erfüllen.

Voraussetzung für die Sozialversicherungsfreiheit ist auch in diesem Fall, dass die Vorteile zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden (§ 1 SvEV).

Nur die unentgeltliche Nutzungsüberlassung der Geräte und Software ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Die *Übereignung* von Personalcomputern unterliegt einer 25 %-igen pauschalen Lohnsteuer (siehe unten Ziffer 2.).

Die unentgeltliche Überlassung zur privaten Mitnutzung von Hard- und Software gilt auch für Gesellschafter-Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften, sofern die kostenlose Nutzung als zusätzliche Vergütung im Dienstvertrag vorgesehen wird. Ohne dienstvertragliche Regelung besteht die Gefahr, dass die Finanzverwaltung eine verdeckte Gewinnausschüttung annimmt.

Die Privatnutzung betrieblicher PC's und Telefone durch Selbständige ist dagegen weiterhin einkommensteuerpflichtig (BMF-Schreiben v. 06.05.2002 – IV A 6-2144-19/02 – in DStR 2002 S. 999).

→ **Minijobs:** Uneingeschränkt auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar.

1.10 Steuerfreie Zuschüsse zum privaten Fax- oder Telefonanschluss oder privaten Handys

Betrieblich bedingte Telekommunikationsaufwendungen können, wenn diese erfahrungsgemäß regelmäßig anfallen, ohne Einzelnachweis der gewählten Verbindungen mit bis zu **20 % des Rechnungsbetrags**, allerdings höchstens mit **20,00 € pro Monat** lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei ersetzt werden. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer über einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten die entstandenen Aufwendungen im Einzelnen nachweist. Der daraus entstandene monatliche Durchschnittsbetrag darf dann solange fortgeführt werden, bis sich die Verhältnisse, z. B. durch einen Tätigkeitswechsel, wesentlich verändern (R 3.50 Abs. 2 LStR).

Entstehen beim Arbeitnehmer beruflich bedingte Telefonkosten, so ist die Gestellung eines Handys mit ganzer oder teilweiser Übernahme der Gesprächsgebühren (s. o.) durch den Arbeitgeber für den Arbeitnehmer die attraktivere Alternative.

→ **Minijobs:** Uneingeschränkt auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar.

1.11 Arbeitgeberdarlehen

Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern zinslose oder zinsverbilligte Darlehen gewähren. Das gilt auch für Belegschaften von Banken. Zinersparnisse sind nur bei Darlehen bis zu 2.600,00 € steuer- und sozialabgabenfrei. Übersteigt das Darlehen diesen Betrag sind die ersparten Zinsen steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Für Bankmitarbeiter greift der Rabattpflichtbetrag von 1.080,00 € ein (vgl. 1.2 d); danach können Bankmitarbeiter bis zu 1.080,00 € an ersparten Zinsen abgabenfrei beziehen. Der geldwerte Vorteil berechnet sich aus dem Vergleich zwischen dem üblichen Endpreis (=Zins) des Arbeitgebers - gemindert um 4 % - und dem eingeräumten Zins. Alternativ dürfen für die Berechnung des Zinsvorteils Angebote von anderen Banken (z. B. Direktbanken) herangezogen werden – dann aber ohne den Abschlag von 4 %.

Bei sonstigen Arbeitgeberdarlehen sind die zu versteuernden Zinersparnisse als Differenz zwischen marktüblichem Zins und vereinbartem Zins zu ermitteln: Als marktübliche Zinsen gelten die von der Deutschen Bundesbank veröffentlichten Effektivzinssätze; siehe dazu unter www.bundesbank.de/statistik (Rubrik: Zinsen/Tabellen/EWU-Zinsstatistik; es sind die unter „Neugeschäft“ abgedruckten Zinsen maßgeblich). Von dem veröffentlichten Zinssatz kann ein Abschlag von 4 % vorgenommen werden. Zur Ermittlung des marktüblichen Zinses kann auch auf Internetangebote von Direktbanken für vergleichbare Darlehen zurückgegriffen werden (in diesem Fall ohne den 4%-Abschlag).

Wird ein niedrigerer Zinssatz vereinbart, stellt die Zinsverbilligung einen lohnsteuerpflichtigen geldwerten Vorteil dar. Dieser geldwerte Vorteil bleibt nur steuer- und sozialversicherungsfrei wenn er geringer ist als 44,00 € (vgl.1.2 b).

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer erhält im Mai ein Arbeitgeberdarlehen in Höhe von 20.000,00 € für den Kauf eines Pkws. Es wird eine 5-jährige Laufzeit des Kredits und für den vierteljährlich zu zahlenden Zins ein Zinssatz von 2 % pro Jahr vereinbart.

Der bei Vertragsabschluss von der Deutschen Bundesbank für Konsumentenkredite mit Zinsbindung von bis zu 5 Jahren veröffentlichte Effektivzinssatz soll angenommen 5,81 % betragen. Nach Abzug eines Abschlages von 4 % ergibt sich ein Maßstabszinssatz von 5,58 %. Die Zinsverbilligung beträgt somit 3,58 %, für die sich ein lohnsteuerpflichtiger geldwerter Vorteil von 178,00 € im Vierteljahr (= 59,33 € pro Monat) errechnet. Die 44,00 €/Monat-Freigrenze ist überschritten. Der Betrag von 178,00 € unterliegt im jeweiligen Monat der Zinszahlung mit den übrigen Barbezügen dem Lohnsteuerabzug nach den für laufenden Arbeitslohn geltenden Regeln.

→ **Minijobs:** Uneingeschränkt auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar.

1.12 Bis zu 558,00 €/Jahr steuerfreie Zuwendungen durch Essensmarken

Arbeitnehmern können – bei richtiger Gestaltung – in Verbindung mit der Ausgabe von Essensmarken bis zu 558,00 €/Jahr lohnsteuerfrei zugewendet werden. Dies liegt daran, dass der für den Sachbezug anzusetzende Wert für die Essensmarke nicht dem aufgedruckten Wert entspricht, sondern dem amtlichen Sachbezugswert von 3,17 €. Ist der tatsächliche Verrechnungswert der Essensmarke höher, bleibt dieser Vorteil unbesteuerter, soweit er 3,10 € nicht übersteigt.

Am vorteilhaftesten ist es also, wenn an die Arbeitnehmer monatlich 15 Essensmarken mit einem Wert von je 6,27 € ausgegeben werden; das entspricht einem Einlösewert von insgesamt 94,05 €/Monat. Gleichzeitig sollten den Arbeitnehmern vom Nettolohn 15 x 3,17 € = 47,55 € als Eigenanteil gekürzt werden. In diesem Fall bleibt die Differenz in Höhe von 46,50 €/Monat bzw. 558,00 €/Jahr lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei (R 8.1 Abs. 7 LStR).

Folgende Details sind zu beachten:

- Wie schon erwähnt, dürfen Essensmarken bei der Lohnsteuer und Sozialversicherung nur dann mit dem Sachbezugswert angesetzt werden, wenn der Wert der Essensmarken höchstens 3,10 € über dem Sachbezugswert liegt. Dieser beträgt im Jahr 2017: 3,17 €/Mahlzeit; der Wert der Essensmarke darf folglich 6,27 € nicht übersteigen.
- Für Abwesenheitstage dürfen keine Essensmarken ausgegeben werden. Insoweit entfallen Kontrollmaßnahmen, wenn nur 15 Essensmarken/Monat an Arbeitnehmer ausgegeben werden, die i. d. R. nicht mehr als drei Tage im Monat wegen einer Auswärts-tätigkeit abwesend sind.
- Der Arbeitgeber braucht die Verwendung der Essensmarken nicht zu kontrollieren, wenn die Restaurants oder Lebensmittelgeschäfte dem Arbeitgeber Abrechnungen er-teilen, aus denen sich ergibt, wie viel Essensmarken mit welchem Wert eingelöst wor-den sind.

Alternativ besteht die Möglichkeit, den Wert der Essensmarken pauschal mit 25 % der Lohn-steuer zu unterwerfen, wodurch zumindest die Sozialversicherung entfällt - § 40 II EStG (sie-he unten Ziff. 2.).

- **Minijobs:** Grundsätzlich auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwend-bar, allerdings gilt die Zahl von 15 Essenmarken für Arbeitnehmer mit einer 5-Tage Woche. Bei weniger Arbeitstagen in der Woche dürfen die Marken nur für Anwesenheitstage ausgegeben werden, was entsprechend dokumentiert werden muss.

1.13 Betriebsveranstaltungen steuerlich optimal gestalten

Zuwendungen eines Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer anlässlich einer Weihnachtsfeier oder i. V. mit sonstigen Betriebsveranstaltungen (z. B. Betriebsausflug) bleiben innerhalb folgender Freibeträge lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei:

- Begünstigt sind höchstens zwei Betriebsveranstaltungen, auch mit Übernachtung, pro Jahr (R 19.5 Abs. 3 LStR). Auch Inhaber sehr kleiner Betriebe können ihre Mitarbeiter also zweimal im Jahr zu einer Betriebsveranstaltung – etwa zu einem Abendessen oder Tagesausflug – einladen, um das Betriebsklima zu fördern.
- Die Gesamtkosten einer Veranstaltung sind bis 110,00 € je Arbeitnehmer (einschl. der Umsatzsteuer) steuerfrei. Kommt der Arbeitnehmer in Begleitung (z. B. mit Ehegatten), sind die Aufwendungen für die Begleitung dem betreffenden Arbeitnehmer zuzurechnen (§ 19 Abs. 1 Nr. 1a EStG).
- Geschenke, die den Arbeitnehmern anlässlich einer Betriebsveranstaltung überreicht werden, bleiben innerhalb des Freibetrags von 110,00 € steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn ihr Wert 60,00 € nicht übersteigt. Das gilt auch dann, wenn die Geschenke ver-lost werden (R 19.5 Abs. 4 + 6 LStR).
- Wenn der o. g. Freibetrag überschritten wird, handelt es sich bei den Zuwendungen um steuerpflichtigen Arbeitslohn. In diesem Fall sollte der Arbeitgeber die Lohnsteuer nach § 40 Abs. 2 EStG mit 25 % pauschal abführen. Das erspart die individuelle Änderung der

einzelnen Gehaltsabrechnungen. Außerdem bleiben die Zuwendungen dann sozialversicherungsfrei (R 19.5 Abs. 6 LStR; § 1 Abs. 1, Nr. 2 SvEV).

Geldgeschenke, die anlässlich einer Betriebsveranstaltung überreicht werden, können nur in die Pauschalierung einbezogen werden, soweit es sich um zweckgebundenes Zehrgeld oder um sonstige Zuwendungen handelt, die den Rahmen der Betriebsveranstaltung betreffen. Lohnanteile, etwa Weihnachtsgeld in Form von Goldmünzen, die nur bei Gelegenheit einer Betriebsveranstaltung überreicht werden, können nicht pauschal mit 25 % versteuert werden (BStBl 1992 II, 655 unter I 3).

Entstehen dem Arbeitnehmer Reisekosten (Fahrtkosten, Übernachtung), können diese steuerfrei erstattet werden. Organisiert der Arbeitgeber die Anreise und Übernachtung selbst, müssen die Kosten dafür jedoch in den 110 EUR-Freibetrag eingerechnet werden. Weitere Einzelheiten und Beispiele sind Gegenstand eines BMF-Schreibens.

→ **Minijobs:** Uneingeschränkt auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar.

BMF v. 14.10.2015 - IV C 5 - S 2332/15/10001 BStBl 2015 I S. 832.

1.14 Steuervergünstigungen i. V. mit einem Arbeitnehmerjubiläum

Jubiläumswendungen sind gegenüber dem laufenden Arbeitslohn nach wie vor steuerlich begünstigt, weil es sich bei ihnen um Arbeitslohn für mehrere Jahre handelt (§ 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG). Auf Jubiläumswendungen darf deshalb die Fünftelungsregelung des § 34 Abs. 1 EStG angewendet werden, was i. d. R. vorteilhaft ist. Die Lohnsteuer wird dann bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren für den entsprechenden Monat der Auszahlung vermindert (§ 39b Abs. 3 Satz 9 EStG).

Wird aus Anlass eines Arbeitnehmerjubiläums eine Betriebsveranstaltung durchgeführt, so gelten die Aufwendungen des Arbeitgebers nicht als Arbeitslohn, wenn sie bis zu 110,00 € je teilnehmende Person betragen, vorausgesetzt, dass es sich um ein 10-, 20-, 25-, 30-, 40-, 50- oder 60-jähriges Arbeitnehmerjubiläum handelt (R 19.3 Abs. 2 Nr. 3 i. V. mit R 19.5 Abs. 2 Satz 4 Nr. 3 LStR). Werden anlässlich eines solchen Arbeitnehmerjubiläums Sachgeschenke gemacht, sind diese bis zu einem Gesamtwert von 60,00 € in die 110,00 €-Freigrenze einzubeziehen und führen insoweit nicht zu Arbeitslohn. Wertvollere Geschenke erhöhen das Bruttogehalt. Eine pauschale Versteuerung solcher Geschenke mit 25 % ist zulässig, wenn die Geschenke anlässlich einer Betriebsveranstaltung übergeben werden.

Betriebsveranstaltungen aus Anlass eines Arbeitnehmerjubiläums gelten als Veranstaltungen i.S.v. Punkt 1.13. Nimmt also ein Arbeitnehmer einschließlich der Jubilarfeier an insgesamt drei Betriebsveranstaltungen im selben Kalenderjahr teil, führt eine Betriebsveranstaltung zu steuerpflichtigem Arbeitslohn. Es besteht ein Wahlrecht, welche der drei Betriebsveranstaltungen steuerpflichtig sein soll.

→ **Minijobs:** Uneingeschränkt auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar.

Jubiläumswendungen führen nicht zur Überschreitung der 450,00 €-Grenze, weil es sich nicht um jährlich wiederkehrende Zuwendungen handelt. (Spit-

zenorganisationen der Sozialversicherungsträger am 30. Mai 2000 Betriebs-Berater 2000, S. 2210).

1.15 Kurzhinweise zu weiteren Vergünstigungen

Steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben auch folgende Zuwendungen:

- Fort- und Weiterbildungsleistungen für Arbeitnehmer im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse (R 19.7 LStR);

Hinweis: Es liegt steuer- und sozialversicherungspflichtiger Lohn vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nachträglich Fortbildungskosten erstattet, die zuvor vom Arbeitnehmer bezahlt wurden = steuerpflichtiger Werbungkostenersatz (FinMin Nordrhein-Westfalen v. 31.10.2007 BB 2008 S. 1608).

Kein steuer- und sozialabgabenpflichtiger Lohn liegt vor:

- *wenn eine Fortbildungsmaßnahme durch den Arbeitgeber veranlasst wird und die Rechnungsstellung direkt an den Arbeitgeber erfolgt.*
 - *oder wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die vom Arbeitnehmer zunächst bezahlten Fortbildungskosten nachträglich erstattet, die Bildungsmaßnahme jedoch zuvor von dem Arbeitgeber schriftlich zugesagt war. Um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer die Fortbildungskosten trotz des Ersatzes durch den Arbeitgeber als Werbungskosten geltend macht, muss sich der Arbeitgeber die Originalrechnung vorlegen lassen und darauf die Höhe der Kostenübernahme angeben. Der Arbeitgeber muss eine Kopie der Rechnung zum Lohnkonto nehmen (FinMin NRW v. 26.06.09; DB 2009, S. 2070).*
- Die Sammelbeförderung von Arbeitnehmern zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, wenn sie für den betrieblichen Einsatz notwendig ist (R 3.32 LStR);
 - pauschale Fehlgeldentschädigungen bis zu 16,00 €/Monat für Arbeitnehmer, im Kassen- und Zählendienst (R 19.3 Abs. 1 Nr. 4 LStR);
 - Kosten für Massagen von Bildschirmmitarbeitern am Arbeitsplatz sind i. d. R. kein Arbeitslohn, wenn die Maßnahme einer berufsbedingten Gesundheitsbeeinträchtigung der Mitarbeiter entgegenwirkt (BFH, Urteil v. 03.05.2001 in BStBl 2001 II, 671).
 - Umzugskostenzuschuss:

Kosten für den Möbeltransport, die Reisekosten zum neuen Wohnort, Restmietzahlungen für die alte Wohnung, Renovierungskosten, Maklergebühren für die neue Wohnung können steuerfrei erstattet werden; statt der nachgewiesenen Kosten können Ledigen bis zu 764,00 €, Eheleuten bis 1.528,00 € sowie für jedes Kind 337,00 € pauschal erstattet werden. Darüber hinaus können umzugsbedingte Unterrichtskosten (Nachhilfe) für jedes Kind bis zu 1.926,00 € ersetzt werden (R 3.13, 3.16, 9.9 Abs. 2 LStR);
 - unentgeltlich oder verbilligt überlassene Berufsbekleidung sowie die Barablösung des Anspruchs auf Gestellung von typischer Berufsbekleidung (R 3.31 LStR);

- Erstattung von Mehraufwendungen für doppelte Haushaltsführung (R 3.13, 3.16, 9.11 LStR);
- Reisekosten (R 3.13, 3.16, 9.4-9.8 LStR; vgl. auch unsere Mandanteninformation „Reisekostenabrechnung“);
- Kosten für Verpflegungsmehraufwand bei Reisen oder doppelter Haushaltsführung (ohne zeitliche Begrenzung; R 9.6 LStR; vgl. auch unsere Mandanteninformation „Reisekostenabrechnung“);
- Übernachtungskosten bei Auswärtstätigkeiten (R 9.7 Abs. 3 LStR); für Übernachtungen im Inland darf der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer 20,00 € ohne Nachweis steuerfrei bezahlen, sofern der Arbeitgeber selbst nicht eine unentgeltliche Unterkunft stellt (vgl. auch unsere Mandanteninformation „Reisekostenabrechnung“).

→ **Minijobs:** Grundsätzlich auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar, wenn der zu Grunde liegende Sachverhalt stattgefunden hat.

1.16 Betriebliche Altersvorsorge (§ 3 Nr. 63 EStG)

Dabei wird unterschieden in:

- Unterstützungskassen
Die Beiträge sind steuer- und sozialversicherungsfrei.
- Direktversicherungen (Abschluss nach 31.12.2004)
 - Beiträge aus dem ersten Dienstverhältnis bleiben steuer- und sozialversicherungsfrei bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze West, das sind in 2017 max. 3.048,00 € im Jahr.
 - Zusätzlich zu diesem Höchstbetrag können Beiträge für Neuzusagen (nach 31.12.2004) bis zu 1.800,00 € steuerfrei belassen werden, allerdings sind diese Beiträge **nicht** sozialversicherungsfrei.
 - Anlässlich der Beendigung eines Dienstverhältnisses kann der Arbeitgeber den Betrag von 1.800,00 € mit der Anzahl der Dienstjahre des ausscheidenden Arbeitnehmers vervielfältigen und diesen Betrag zum Zweck der Nachholung einer angemessenen Altersversorgung des Arbeitnehmers steuerfrei einbezahlen.
 - Die Versteuerung erfolgt hier nachgelagert bei Auszahlung der Versorgungsleistungen an den Arbeitnehmer
- Pensionskassen wie Direktversicherungen
- Pensionsfonds wie Direktversicherungen

Hinweis: *Die Bestimmungen zur betrieblichen Altersvorsorge sind umfangreich und kompliziert. Die dazu ergangene Verwaltungsanweisung (BMF v. 24.07.2013) umfasst 440 Textziffern und 2 Anlagen. Entscheidungen zu diesem Thema sollten nicht gefällt werden, ohne zuvor eingehend steuer- und arbeitsrechtlich beraten worden zu sein.*

→ **Minijobs:** Die Steuerfreiheit der betrieblichen Altersvorsorge wird nur im ersten Dienstverhältnis gewährt. Damit ist es bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar, wenn diese das erste Dienstverhältnis darstellen. Die entsprechende Information bekommt der Arbeitgeber entweder durch die abgerufenen Lohnsteuerabzugsmerkmale (bei Anwendung des Lohnsteuerabzugs nach den persönlichen Merkmalen) oder durch eine schriftliche Bestätigung des Arbeitnehmers (vgl. Schreiben betr. betriebliche Altersversorgung; Nachweis eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses [„erstes Dienstverhältnis“] vom 15. August 2003, BMF IV C 5 – S 2333 – 77/03).

1.17 Betriebliche Gesundheitsförderung

(nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn)

Der Arbeitgeber kann jedem Arbeitnehmer bis zu einem Wert von 500,00 € im Jahr eine betriebliche Gesundheitsförderung zuwenden. Es können Sachleistungen und Barzuschüsse, deren zweckentsprechende Verwendung nachzuweisen ist, zugewendet werden.

Begünstigt sind gesundheitsfördernde Maßnahmen i. S. d. §§ 20 und 20a SGB V.

Dazu gehören:

- Therapeutische Maßnahmen zur Vorbeugung körperlicher Gebrechen durch die arbeitsbedingte Belastung des Bewegungsapparates, also insbesondere die Kostenübernahme für die sog. Rückenschule bei Bildschirmarbeit
- Kurse zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz und andere betriebliche Maßnahmen zur Vermeidung stressbedingter Gesundheitsrisiken, insbesondere Leistungen im Zusammenhang mit einer gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung
- Vorträge über gesundheitsgerechte Ernährung im Betrieb, die Einführung einer gesundheitsgerechten betrieblichen Gemeinschaftsverpflegung durch die Ausrichtung der Betriebsverpflegungsangebote an Ernährungsrichtlinien und Bedürfnissen der Beschäftigten sowie der Schulung des Küchenpersonals und durch Informations- und Motivationskampagnen und schließlich
- Seminare und Kurse zur Reduzierung des Alkohol-, Nikotin- und anderen Suchtmittelmissbrauchs.

Nicht begünstigt nach der Gesetzesbegründung sind aber die Übernahme bzw. Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine und Fitnessstudios. Hier handelt es sich um Maßnahmen, die weder unter die sog. Primärprävention noch unter die betriebsspezifische Vorsorge fallen. Diese Arbeitgeberleistungen unterliegen weiterhin dem Lohnsteuerabzug.

Unschädlich für die Steuerfreiheit ist es, wenn für solche nach den §§ 20, 20a SGB V unter den Leistungskatalog der Krankenkassen fallende Gesundheitsmaßnahmen ein Fitnessstudio als Veranstaltungsort gewählt wird. Ausgeschlossen von der neuen Steuerbefreiung sind lediglich die Beiträge (Nutzungsentgelte), die zwar eine sportliche Betätigung an den vorhandenen Fitnessgeräten erlauben, aber nicht mit einer therapeutischen Fachbetreuung bei Gesundheitsvorsorgemaßnahmen i. S. des SGB V verbunden sind.

Hinweis: *Dem Arbeitgeber ist zu empfehlen, Unterlagen einer Krankenkasse zu den Lohnunterlagen zu nehmen, aus denen sich ergibt, dass die durchgeführte Gesundheitsmaßnahme zu den Maßnahmen i. S. d. §§ 20, 20a SGB V gehört.*

– Dementsprechend ist dem Anbieter einer solchen Maßnahme zu empfehlen, sich von einer Krankenkasse vorab bestätigen zu lassen, dass die von ihm angebotene Gesundheitsmaßnahme zum Förderkatalog der §§ 20, 20a SGB V gehören. Die begünstigten Maßnahmen sind in einem Leitfaden der Krankenkassenverbände dargestellt und unter <https://www.vdek.com/vertragspartner/Praevention.html> veröffentlicht.

Beispiel:

Arbeitgeber bezahlt zusätzlich zum normalen laufenden Arbeitslohn seinem Arbeitnehmer einen Zuschuss von 250,00 € zu einem Raucherentwöhnungskurs der von einer Krankenkasse organisiert wird. Aufgrund einer vorliegenden Bescheinigung der Krankenkasse erfüllt der Kurs die Voraussetzungen des SGB V. Die Zuwendung von 250,00 € ist als Arbeitgeberleistung zur betrieblichen Gesundheitsförderung steuerfrei (§ 3 Nr. 34 EStG). Die Bescheinigung der Krankenkasse sowie die Teilnahmebescheinigung des Arbeitnehmers sind zum Lohnkonto zu nehmen.

Wird der Freibetrag von 500,00 € im Kalenderjahr überschritten, ist (nur) der übersteigende Betrag lohnsteuer- und sozialabgabenpflichtig.

→ **Minijobs:** Grundsätzlich auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar, wenn der zu Grunde liegende Sachverhalt stattgefunden hat.

1.18 Aufladen von Elektro- und Hybridautos

(nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn)

Darf ein Arbeitnehmer sein privates Elektro- oder Hybridauto an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers aufladen, ist dies lohnsteuer- und sv-frei. Das gleiche gilt für zulassungspflichtige S-Pedelecs, nicht aber für zulassungsfreie E-Bikes.

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer die *Ladevorrichtung* auch unentgeltlich oder verbilligt zur Nutzung überlassen, also z. B. im Haus des Arbeitnehmers installieren. Den Strom muss der Arbeitnehmer in diesen Fällen aber selbst bezahlen. Eine Übereignung (= Schenkung) der Ladevorrichtung kann pauschal versteuert werden (siehe 2.11).

2. Pauschal versteuerte, aber sozialversicherungsfreie Zuwendungen

2.1 Fahrtkostenzuschüsse

(15 % pauschale Lohnsteuer)

Fahrtkostenzuschüsse für die **Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte** (zum Begriff der ersten Tätigkeitsstätte siehe unsere Mandanteninformation „Reisekostenabrechnung“), die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn ausbezahlt werden, dürfen bis zu dem Betrag, der als Werbungskosten abzugsfähig wäre, pauschal mit 15 % Lohnsteuer (+ KiSt + Solz) versteuert und im übrigen sozialversicherungsfrei ausbezahlt werden. Das sind 0,30 € je Entfernungskilometer (nicht die arbeitstäglich zweimal zurückgelegte Strecke).

Bei einem eigenen Kfz können bis zu 0,30 € für jeden Entfernungskilometer erstattet werden. Bei Arbeitnehmern, die einen Dienstwagen für die Fahrten Wohnung/Arbeitsstätte benutzen, dürfen diese Fahrten ebenfalls mit 15 % pauschal versteuert werden (§ 40 Abs.2 EStG, R 40.2 Abs 2, 6 LStR; § 1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV). Bei ausschließlicher Benutzung öffentlicher Ver-

kehrsmittel können die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers ersetzt werden, auch wenn sie über die Entfernungspauschale hinaus gehen. Ob mit Kfz oder öffentlichen Verkehrsmitteln: es kann aus Vereinfachungsgründen unterstellt werden, dass an 15 Arbeitstagen jeden Monats Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte unternommen werden. Bei Flugstrecken können die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers erstattet und pauschal versteuert werden.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer fährt mit eigenem Kfz an 230 Tagen 15 Km vom Wohnort zur Arbeitsstätte. Es ergeben sich pauschalierungsfähige Fahrtkostenzuschüsse von 810,00 € (= 15 km x 0,30 € / km x 180 Tage).

Der Arbeitnehmer kann im Zuge seiner Einkommensteuerveranlagung nur noch die Entfernungspauschale vermindert um die erhaltenen pauschal versteuerten Fahrtkostenzuschüsse geltend machen. Damit sind Fahrtkostenzuschüsse vor allem für Arbeitnehmer geeignet, deren Werbungskosten den Werbungskostenpauschbetrag nicht oder nur unwesentlich übersteigen, da dieser Pauschbetrag nicht gekürzt wird

Beispiel:

Der Arbeitnehmer fährt mit eigenem Kfz an 230 Tagen 15 Km vom Wohnort zur Arbeitsstätte. Es ergeben sich pauschalierungsfähige Fahrtkostenzuschüsse von 810,00 € (= 15 km x 0,30 € / km x 180 Tage). Die in der Einkommensteuererklärung ansetzbaren Werbungskosten betragen:

1.035,00 € (= 15 km x 0,30 €/km x 230 Tage)
<u>./. 810,00 €</u> (erhaltener pauschal versteuerter Fahrtkostenzuschuss)
225,00 € verbleibende Werbungskostenabzug

→ **Minijobs:** Grundsätzlich auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar, allerdings gilt die Zahl von 15 Arbeitstagen für Arbeitnehmer mit einer 5-Tage Woche. Bei weniger Arbeitstagen in der Woche dürfen die Zuschüsse nur für Anwesenheitstage ausgezahlt werden, was entsprechend dokumentiert werden muss.

2.2 Direktversicherung: Verträge die vor dem 01.01.2005 geschlossen wurden

(20 % pauschale Lohnsteuer)

Beiträge für eine Direktversicherung (die vor dem 01.01.2005 abgeschlossen wurden) bleiben bis zum Höchstbetrag von 1.752,00 €/Jahr sozialversicherungsfrei, wenn sie vom Arbeitgeber bei der Lohnsteuer mit 20 % (+ KiSt + Solz) pauschal versteuert werden. Voraussetzung für die Befreiung von der Sozialversicherung ist, dass die Beiträge für die Direktversicherung aus Zusatzzahlungen neben dem laufenden Arbeitsentgelt entrichtet werden, z. B. indem der Abschluss einer Direktversicherung an Stelle oder als Teil einer freiwilligen Gehaltserhöhung vereinbart wird (§ 40b EStG; R 40b.1 LStR; § 1 Abs. 1 SvEV) oder aus Einmalzahlungen (z. B. Weihnachtsgeld) bedient wird.

Bei Altverträgen, sofern es sich um Rentenversicherungen mit oder ohne Kapitalwahlrecht handelt, war eine schriftliche Erklärung des Arbeitnehmers zur Weiterführung der Pauschalbesteuerung in Höhe von 20 % bis zum 30.06.2005 einzuholen. Wechseln Arbeitnehmer nach dem 31.12.2004 das Arbeitsverhältnis und besitzen eine „alte“ Direktversicherung, so ist die Erklärung zur Fortführung der Pauschalbesteuerung **vor** der ersten Lohnabrechnung abzugeben. Liegt diese Erklärung zu den Terminen nicht vor, werden die Beiträge steuerfrei

belassen und die Vorteile der Pauschalbesteuerung entfallen, d. h. die spätere Auszahlung der Versicherungsleistung ist nicht mehr steuerfrei.

→ **Minijobs:** Die Pauschalbesteuerung der betrieblichen Altersvorsorge ist nur im ersten Dienstverhältnis möglich. Damit ist es bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar, wenn diese das erste Dienstverhältnis darstellen. Die entsprechende Information bekommt der Arbeitgeber entweder durch die abgerufenen Lohnsteuerabzugsmerkmale (bei Anwendung des Lohnsteuerabzugs nach den persönlichen Merkmalen) oder durch eine schriftliche Bestätigung des Arbeitnehmers (vgl. Schreiben betr. betriebliche Altersversorgung; Nachweis eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses [„erstes Dienstverhältnis“] vom 15. August 2003, BMF IV C 5 – S 2333 – 77/03).

2.3 Zuwendungen an Pensionskassen ab 01.01.2005

(20 % pauschale Lohnsteuer)

Nach § 40 b EStG Einzahlungen des Arbeitgebers in eine Pensionskasse, die nicht im Kapitaldeckungsverfahren, sondern im Umlageverfahren finanziert wird (beispielsweise an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, VBL) pauschal besteuert werden, soweit sie den steuerfreien Rahmen des § 3 Nr. 56 EStG übersteigen.

→ **Minijobs:** Die Pauschalbesteuerung der betrieblichen Altersvorsorge ist nur im ersten Dienstverhältnis möglich. Damit ist es bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar, wenn diese das erste Dienstverhältnis darstellen. Die entsprechende Information bekommt der Arbeitgeber entweder durch die abgerufenen Lohnsteuerabzugsmerkmale (bei Anwendung des Lohnsteuerabzugs nach den persönlichen Merkmalen) oder durch eine schriftliche Bestätigung des Arbeitnehmers (vgl. Schreiben betr. betriebliche Altersversorgung; Nachweis eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses [„erstes Dienstverhältnis“] vom 15. August 2003, BMF IV C 5 – S 2333 – 77/03).

2.4 Zusätzliche Verpflegungsmehraufwendungen

(25 % pauschale Lohnsteuer)

Bei der Erstattung von Verpflegungsmehraufwendungen an Arbeitnehmer besteht die Möglichkeit, eine Erstattung in Höhe des doppelten Pauschbetrags lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei vorzunehmen, wenn der Arbeitgeber die Hälfte des Auszahlungsbetrages nach § 40 Abs. 2 EStG mit 25 % pauschal versteuert. An Arbeitnehmer, die häufig Auswärtstätigkeiten durchführen, können auf diese Weise erhebliche Beträge steuer- und sozialversicherungsfrei ausbezahlt werden. Diese Vergünstigung sollte insbesondere von Gesellschafter-Geschäftsführern genutzt werden.

Beispiel:

Bei einer mehrtägigen Auswärtstätigkeit nach London dürfen für Reisetage mit einer Abwesenheitsdauer von 24 Stunden 57,00 € als Verpflegungspauschale steuer- und sozialversicherungsfrei ausbezahlt werden. Weitere 57,00 € dürfen für den gleichen Abwesenheitstag steuer- und sozialversicherungsfrei ausbezahlt werden, wenn der Arbeitgeber für diesen Betrag 25 % pauschale Lohnsteuer zuzüglich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag abführt (§ 3 Nr. 16 i. V. m. § 4 Abs. 5 Nr. 5 und § 9 Abs. 5 EStG; § 40 Abs. 2 Nr. 4 EStG; § 1 Abs. 1 Nr. 2 SvEV).

Die Auszahlung von zusätzlichen, pauschal versteuerten Vergütungen für Verpflegungsmehraufwendungen ist nur i. V. m. einer Auswärtstätigkeit zulässig. Diese Vergünstigung gilt also nicht für die Erstattung von Verpflegungsmehraufwendungen i. V. m. einer doppelten Haushaltsführung (BStBl 1997 I, 612).

Wenn an einem Kalendertag sowohl eine Auslandsauswärtstätigkeit als auch eine Inlandsauswärtstätigkeit durchgeführt wird, darf das i. d. R. höhere Auslandstagegeld steuerfrei erstattet werden. Das höhere Auslandstagegeld darf auch dann erstattet werden, wenn an einem Reisetag die überwiegende Zeit im Inland verbracht wurde (R 9.6 Abs. 3 LStR).

→ **Minijobs:** Grundsätzlich auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar, allerdings muss die Reisetätigkeit einen gewissen Umfang annehmen. Dies ist bei Minijobbern kaum zu erwarten.

2.5 Unentgeltliche Übereignung von Personalcomputern

(25 % pauschale Lohnsteuer)

Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer mit einem Pauschalsatz von 25 % erheben, soweit er den Arbeitnehmern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn unentgeltlich oder verbilligt Personalcomputer übereignet; das gilt auch für Zubehör und einen Internetzugang. Das Gleiche gilt für Zuschüsse des Arbeitgebers, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für die Internetnutzung gezahlt werden (§ 40 Abs.2 Satz 1 Nr. 5 EStG).

→ **Minijobs:** Uneingeschränkt auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar.

2.6 Zuschüsse bis zu 50,00 € im Monat für einen privaten Internetanschluss

(25 % pauschale Lohnsteuer)

Der Arbeitgeber darf an Arbeitnehmer, die einen privaten Internetzugang besitzen, jeden Monat einen Zuschuss für die Internetnutzung in Höhe von 50,00 € abgabenfrei auszahlen. Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitgeber diesen Zuschuss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn auszahlt und mit 25 % pauschal versteuert. Außerdem muss der Arbeitnehmer eine Erklärung abgeben, aus der sich ergibt, dass er einen privaten Internetanschluss besitzt und dass dafür im Jahresdurchschnitt mindestens Gebühren in Höhe des monatlichen Zuschusses anfallen. Diese Erklärung muss der Arbeitgeber zum Lohnkonto nehmen. Da viele Arbeitnehmer einen privaten Internetanschluss besitzen, bietet § 40 Abs. 2 Satz 1 EStG eine interessante Möglichkeit, Arbeitnehmern jeden Monat bis zu 50,00 € abgabenfrei auszuzahlen.

Bei Zuschüssen, die 50,00 €/Monat übersteigen, müssen die Aufwendungen zumindest für einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten nachgewiesen werden. Hieraus kann dann ein Durchschnittswert ermittelt werden, der so lange gilt, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern (R 40.2 Abs. 5 LStR; § 1 Abs. 1 SvEV).

→ **Minijobs:** Uneingeschränkt auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar.

2.7 Erholungsbeihilfen

(25 % pauschale Lohnsteuer)

Als Erholungsbeihilfen kommen sowohl Barzuschüsse des Arbeitgebers zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für einen Urlaub bzw. eine Kur als auch die Unterbringung in Erholungsheimen des Arbeitgebers in Betracht. Erholungsbeihilfen gehören grundsätzlich zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Erholungsbeihilfen können jedoch nach § 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG mit einem Steuersatz von 25 % pauschal versteuert sozialversicherungsfrei ausbezahlt werden. Die Pauschalierung ist möglich, wenn die Erholungsbeihilfen

- 156,00 € für den Arbeitnehmer;
- 104,00 € für seinen Ehepartner und
- 52,00 € für jedes Kind

nicht übersteigen. Der Höchstbetrag für einen Arbeitnehmer mit Ehefrau und zwei Kindern beträgt demnach 364,00 €. Bei diesen Höchstbeträgen handelt es sich um Freigrenzen. Die Pauschalierung mit 25 % ist also insgesamt unzulässig, wenn der Arbeitgeber höhere Erholungsbeihilfen zuwendet.

Die zweckentsprechende Verwendung einer Erholungsbeihilfe unterstellt die Finanzverwaltung im Allgemeinen, wenn die Beihilfe in zeitlichem Zusammenhang mit einem Urlaub oder einer Kur ausbezahlt wird (am Besten in dem Monat, in dem der Arbeitnehmer im Urlaub war, höchstens aber 3 Monate davor oder danach). Der Arbeitgeber sollte vorsorglich eine Erklärung des Arbeitnehmers über die Verwendung der Erholungsbeihilfe zu den Akten nehmen (§ 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG, R 40.2 Abs. 3 LStR, § 1 Abs. 1 SvEV).

→ **Minijobs:** Uneingeschränkt auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar.

2.8 Essensmarken

(25 % pauschale Lohnsteuer)

Die Ausgabe von Essensmarken kann mit 25 % pauschal versteuert werden, falls der Arbeitnehmer keine Zuzahlung leistet. Zu versteuern ist dann der Sachbezugswert für die Essensmarken (im Jahr 2017: 3,17 €/Mahlzeit), vorausgesetzt, dass der Wert der Essensmarken höchstens 6,27 €/Mahlzeit beträgt. Der Differenzbetrag von 3,10 €/Mahlzeit bleibt steuer- und sozialversicherungsfrei. Bei einem höheren Wert der Essensmarken muss der echte Wert versteuert werden.

→ **Minijobs:** Grundsätzlich auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar, allerdings dürfen Marken nur für Anwesenheitstage ausgegeben werden, was entsprechend dokumentiert werden muss.

2.9 Unentgeltliche, verbilligte Mahlzeit

(25 % pauschale Lohnsteuer)

Gleiches gilt für die Gewährung von unentgeltlichen oder verbilligten Mahlzeiten. Zu versteuern ist der amtliche Sachbezugswert (im Jahr 2017: 3,17 €) abzüglich der Zuzahlung des Arbeitnehmers (R 8.1 Abs.7 i. V. m. 40.2 Abs.1 Nr. 1 LStR; § 1 Abs.1 SvEV). Bei einer Zuzahlung von 3,17 €/Mahlzeit fällt keine pauschale Lohnsteuer an.

→ **Minijobs:** Grundsätzlich auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar, allerdings nur für Anwesenheitstage, was entsprechend dokumentiert werden muss.

2.10 Unübliche Betriebsveranstaltungen

(25 % pauschale Lohnsteuer)

Zuwendungen anlässlich von Betriebsveranstaltungen (siehe dazu unter 1.13) können, soweit sie den Freibetrag von 110 € überschreiten, pauschal mit 25 % (+ KiSt + Solz) besteuert werden (R 40.2 Abs. 1 Nr. 2 LStR; § 1 Abs.1 SvEV).

→ **Minijobs:** Uneingeschränkt auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anwendbar.

2.11 Unentgeltliche oder verbilligte Übereignung der Ladevorrichtung für Elektro- und Hybridautos

(25 % pauschale Lohnsteuer)

Ergänzend zu den steuerfrei bleibenden Leistungen des Arbeitgebers (siehe 1.18) können folgende Leistungen pauschal versteuert werden, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden:

- Die Übereignung (=Schenkung) einer vom Arbeitgeber angeschafften oder hergestellten Ladestation.
- Die teilweise oder vollständige Übernahme von Aufwendungen des Arbeitnehmers für den Erwerb und die Nutzung einer Ladestation (Anschaffungskosten, Wartung etc.; nicht aber die Stromkosten).

2.12 Sachzuwendungen über 44,00 €- betriebsfremde Waren und Dienstleistungen

(30 % pauschale Lohnsteuer)

§ 37 b EStG ermöglicht Arbeitgebern, ihren Mitarbeitern (auch großzügige) freiwillige Sachzuwendungen zu gewähren bspw. in Form von

- Sachgeschenken
- Reisen (Incentive-Reisen)
- Einladungen zu kulturellen oder sportlichen Veranstaltungen mit oder ohne Verpflegung (z. B. VIP-Logen)

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern zusätzlich zum ohnehin vereinbarten Lohn solche Sachleistungen bis zu einem Wert von 10.000,00 €/Jahr zuwenden und hierauf eine pauschale Einkommen-/Lohnsteuer von 30 % entrichten. Die Zuwendung bleibt beim Arbeitnehmer dadurch steuerfrei. Die Zuwendung ist allerdings sozialversicherungspflichtig. Bemessungsgrundlage für die pauschale 30 %ige Steuer und die Sozialversicherungsbeiträge ist der vom Arbeitgeber aufgewendete Bruttobetrag (einschließlich Umsatzsteuer). Beim Arbeitgeber entsteht eine abzugsfähige Betriebsausgabe in Höhe von ca. 151 % der Bruttoaufwendungen für die Sachleistung.

Beispiel:

Der Arbeitgeber wendet einem Mitarbeiter in Anerkennung für dessen Leistungen einen einwöchigen All-inclusive-Aufenthalt in einem Sport- und Wellnesshotel im Allgäu zu. Dafür zahlt er an das Hotel 1.000,00 € (incl. USt). Der Arbeitgeber muss 30 % pauschale Einkommen-/Lohnsteuer zzgl. 21 % Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung bezahlen (=Gesamtaufwand 1.510,00 €). Damit bleibt die Zuwendung beim Arbeitnehmer steuerfrei. Der Arbeitnehmer muss jedoch ca. 21 % Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung „besteuern“, die seinen Nettolohn kürzen. Beim Arbeitnehmer beläuft sich der Nettovorteil auf rund 790,00 € – Hätte der Arbeitgeber dem Mitarbeiter eine Einmalzahlung von 1.000,00 € zugewendet, hätte er incl. Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung Aufwendungen in Höhe von ca. 1.210,00 € zu tragen. Der Mitarbeiter müsste die Einmalzahlung jedoch voll versteuern und verbeitragen. Ihm blieben häufig weniger als 500,00 - 600,00 €

Voraussetzung ist weiterhin, dass der Arbeitgeber für alle Geschenke und Sachleistungen an Arbeitnehmer innerhalb eines (Wirtschafts-)Jahres die 30 %ige pauschale Versteuerung einheitlich anwendet. Sofern einzelne Sachzuwendungen, die die steuer- und abgabenfreie Grenze von 44,00 € überschreiten, pauschal versteuert werden, bleibt für weitere Sachzuwendungen mit einem Wert von unter 44,00 € die Steuer- und Abgabefreiheit (siehe hierzu unter 1.2) erhalten (R 8.1 Abs. 3 LStR).

Eine ausführliche Darstellung der Problematik finden Sie in unserer Mandanteninformation „Geschenke an Geschäftsfreunde und Arbeitnehmer“.

→ **Minijobs:** Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nur bis zu einer Gesamtvergütung (reguläre Vergütung + Sachzuwendung) bis 450 €/Monat anwendbar, weil die Sachbezüge nicht sozialversicherungsfrei sind. In diesem Bereich aber wenig sinnvoll, weil die Pauschalsteuer auf Minijobs mit 2 % viel niedriger ist.

Stand: 26.04.2017