

MANDANTENINFORMATION

Steuerfreie/pauschal versteuerte und sozialabgabenfreie Zuwendungen an Arbeitnehmer im Jahr 2011

	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) Sachbezüge über 44,00 € (betriebsfremde Waren und Dienstleistungen)	6
1.3 Bahncard	7
1.4 Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge	7
1.5 Parkplatzanmietung statt Gehaltserhöhung bei einem Arbeitsplatz im Zentrum	8
1.6 Bis zu 600,00 € / Jahr steuerfreie Unterstützungsleistungen	8
1.7 Kindergartenzuschüsse	8
1.8 Steuerfreie Überlassung von Handys und Computern an Mitarbeiter	9
1.9 Steuerfreie Zuschüsse zum privaten Fax- oder Telefonanschluss oder privaten Handys	9
1.10 Arbeitgeberdarlehen	10
1.11 Bis zu 558,00 € / Jahr steuerfreie Zuwendungen durch Essensmarken	10
1.12 Betriebsveranstaltungen steuerlich optimal gestalten	11
1.13 Steuervergünstigungen i. V. mit einem Arbeitnehmerjubiläum	12
1.14 Kurzhinweise zu weiteren Vergünstigungen	12
1.15 Betriebliche Altersvorsorge (§ 3 Nr. 63 EStG)	13
1.16 Betriebliche Gesundheitsförderung	14

2. Pauschal versteuerte, aber sozialversicherungsfreie Zuwendungen	15
2.1 Fahrtkostenzuschüsse	15
2.2 Direktversicherung: Verträge die vor dem 01.01.2005 geschlossen wurden	16
2.3 Zuwendungen an Pensionskassen ab 01.01.2005	16
2.4 Zusätzliche Verpflegungsmehraufwendungen	17
2.5 Unentgeltliche Übereignung von Personalcomputern	17
2.6 Zuschüsse bis zu 50,00 € im Monat für einen privaten Internetanschluss	18
2.7 Erholungsbeihilfen	18
2.8 Essensmarken	19
2.9 Unentgeltliche, verbilligte Mahlzeit	19
2.10 Unübliche Betriebsveranstaltungen	19
2.11 Sachzuwendungen über 44,00 € - betriebsfremde Waren und Dienstleistungen	19

1. Steuerfreie und sozialversicherungsfreie Zuwendungen

Es lohnt sich, bei Gehaltsvereinbarungen alle steuerfreien Zuwendungen auszuschöpfen, da die Lohnsteuer, Kirchensteuer, der Solidaritätszuschlag sowie die Berufsgenossenschaftsbeiträge und die Sozialversicherung (AN- und AG-Beitrag) entfallen und dem Arbeitnehmer zusätzlich der Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 920,00 € 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 (R 3.33 Abs. 5 LStR, § 1 SvEV).

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.

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) – d))
- (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 40,00 €** 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 40,00 € je Mitarbeiter** betragen (R 19.6 LStR).

Hinweis: Wird der Wert von 40,00 € je Mitarbeiter überschritten, ist der gesamte Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig (nicht nur der den Wert von 40,00 € überschreitende Betrag)!

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 Rabatffreibetrag 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 zusammen zurechnen 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 keinen Geldbetrag übergeben – das wäre voll steuer- und sozialabgabenpflichtig. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer einen Gegenstand oder eine Sachleistung (z. B. zinsverbilligtes Arbeitgeberdarlehen – vgl. 1.10) zuwenden.*

Als Sachbezüge werden auch bei einem Dritten einlösbare Warengutscheine, bspw. Benzinguutscheine, behandelt.

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.

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).

c) Sachbezüge über 44,00 € (betriebsfremde Waren und Dienstleistungen)

Erhält ein Arbeitnehmer einen Sachbezug (Zuwendung eines Sachgeschenkes oder einer Dienstleistung z B. Incentive-Reise) dessen Wert die 44,00 € - Freigrenze überschreitet, kann der Arbeitgeber hierauf 30 % pauschale Einkommensteuer entrichten; die Zuwendung bleibt dann beim Arbeitnehmer steuerfrei (§ 37 b EStG; zu weiteren Einzelheiten siehe unter 2.11).

d) 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).

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").

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.

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.

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 Finanzgerichtsentscheidung (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).

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).

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.

1.8 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 Personalcomputern und Telekommunikationsgeräten“ (§ 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 PCs für private Zwecke. 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 ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Die Übereignung von Personalcomputern unterliegt einer 25 %-igen pauschalen Lohnsteuer (siehe unten Ziffer 2.).

Die unentgeltliche Überlassung zur privaten Mitnutzung gilt auch für Gesellschafter-Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften, sofern die kostenlose Nutzung der Telekommunikationsgeräte 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).

1.9 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.

1.10 Arbeitgeberdarlehen

Die früher bestehende Möglichkeit, Arbeitnehmern einen steuer- und sozialversicherungsfreien Vorteil zuzuwenden, durch Überlassung eines zinslosen Darlehens bis zum Betrag von 2.600,00 €, war vorübergehend für das Jahr 2008 suspendiert, wurde aber rückwirkend zum 01.01.2008 wieder eingeführt (BMF v. 01.10.2008, BStBl 2008 I S. 892). 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 dann allerdings der Rabattfreibetrag von 1.080,00 € ein (vgl. 1.2 d); danach können Bankmitarbeiter bis zu 1.080,00 € an ersparten Zinsen abgabenfrei beziehen.

Übersteigt bei sonstigen Arbeitgeberdarlehen der Darlehensbetrag die Schwelle von 2.600,00 € 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). Zur Ermittlung des marktüblichen Zinses kann auch auf Internetangebote von Direktbanken für vergleichbare Darlehen zurückgegriffen werden. Von dem veröffentlichten Zinssatz kann ein Abschlag von 4 % vorgenommen werden. 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.

1.11 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. Am vorteilhaftesten ist es, wenn an die Arbeitnehmer im Jahr monatlich 15 Essensmarken mit einem Wert von je 5,93 € ausgegeben werden; das entspricht einem Einlösewert von insgesamt 88,95 € / Monat. Gleichzeitig sollten den Arbeitnehmern vom Nettolohn $15 \times 2,83 \text{ €} = 42,45 \text{ €}$ 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:

- Essensmarken dürfen bei der Lohnsteuer und Sozialversicherung nur dann mit dem Sachbezugswert angesetzt werden, wenn der Wert der Essensmarken höchstens 3,10 € über dem Sachbezugswert, dieser beträgt im Jahr 2011: 2,83 € / Mahlzeit liegt; der Wert der Essensmarke darf folglich 5,93 € 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 Auswärtstätigkeit abwesend sind.
- Der Arbeitgeber braucht die Verwendung der Essensmarken nicht zu kontrollieren, wenn die Restaurants oder Lebensmittelgeschäfte dem Arbeitgeber Abrechnungen erteilen, aus denen sich ergibt, wie viel Essensmarken mit welchem Wert eingelöst worden sind.

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

1.12 Betriebsveranstaltungen steuerlich optimal gestalten

Zuwendungen eines Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer anlässlich einer Weihnachtsfeier oder i. V. mit sonstigen Betriebsveranstaltungen (z.B. Betriebsausflug) bleiben lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, wenn folgende Grenzwerte beachtet werden:

- 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 dürfen (einschl. der Umsatzsteuer) 110,00 € je Arbeitnehmer nicht übersteigen. Bei Arbeitnehmern, deren Ehegatten an der Veranstaltung teilnehmen, bleiben die Aufwendungen nur dann lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, wenn die Aufwendungen für den betreffenden Arbeitnehmer und dessen Ehegatten nicht höher sind als 110,00 € (R 19.5 Abs. 4 + 5 LStR).
- Geschenke, die den Arbeitnehmern anlässlich einer Betriebsveranstaltung überreicht werden, bleiben – innerhalb der 110,00 €-Grenze – nur bis zu einem Wert von 40,00 € (inkl. USt) steuer- und sozialversicherungsfrei. Das gilt auch dann, wenn die Geschenke verlost werden (R 19.5 Abs. 4 + 6 LStR).
- Wenn die o. g. Grenzwerte überschritten werden, 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).

Die Pauschalierung mit 25 % ist z.B. bei einem zweitägigen Betriebsausflug möglich. Dagegen können Geldgeschenke, die anlässlich einer Betriebsveranstaltung überreicht werden, nur in die Pauschalierung einbezogen werden, soweit es sich um zweckgebundenes Zehr- geld oder um sonstige Zuwendungen handelt, die den Rahmen der Betriebsveranstaltung betreffen. Lohnteile, 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).

1.13 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 40,00 € 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.

Bei Aushilfen führen Jubiläumswendungen nicht zur Überschreitung der 400,00 €-Grenze, weil es sich nicht um jährlich wiederkehrende Zuwendungen handelt. (Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger am 30. Mai 2000 Betriebs-Berater 2000, S. 2210).

1.14 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: Ab 2008 liegt steuer- und sozialversicherungspflichtiger Lohn vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nachträglich Fortbildungskosten erstattet, die zuvor vom Arbeitnehmer bezahlt wurden = steuerpflichtiger Werbungskostenersatz (FinMin Nordrhein-Westfalen v. 31.10.2007 BB 2008 S. 1608). Bis Ende 2007 war die Kostenerstattung durch den Arbeitgeber noch steuer- und sozialversicherungsfrei. – 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 Kas- sen- und Zählendienst (R 19.3 Abs. 1 Nr. 4 LStR);
- Vorteile aus der Zuwendung von Vermögensbeteiligungen i. S. d. § 19a EStG bis zum Betrag von 135,00 € / Jahr (R 19a LStR);
- Kosten für Massagen von Bildschirmmitarbeitern am Arbeitsplatz sind i. d. R. kein Ar- beitslohn, 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, Restmietzahlun- gen für die alte Wohnung, Renovierungskosten, Maklergebühren für die neue Woh- nung können steuerfrei erstattet werden; statt der nachgewiesenen Kosten können Le- digen bis zu 641,00 € (bis 31.07.2011: 640,00 €), Eheleuten bis 1.283,00 (bis 31.07.2011: 1.279,00 €) sowie für jedes Kind 283,00 € (bis 31.07.2011: 282,00 €) pau- schal erstattet werden. Darüber hinaus können umzugsbedingte Unterrichtskosten (Nachhilfe) für jedes Kind bis zu 1.617,00 € (bis 31.07.2011: 1.612,00 €) ersetzt wer- den (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 unser Merkblatt zu „Reisekostenab- rechnung“);
- Kosten für Verpflegungsmehraufwand bei Reisen oder doppelter Haushaltsführung (ohne zeitliche Begrenzung; R 9.6 LStR; vgl. auch unser Merkblatt zur „Reisekostenab- rechnung“);
- 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 unser Merkblatt zu „Reisekostenabrechnung“).

1.15 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 sozialversiche- rungsfrei bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze West, das sind in 2011 max. 2.640,00 € 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.
 - Die Versteuerung erfolgt hier nachgelagert bei Auszahlung der Versorgungsleistungen an den Arbeitnehmer
- Pensionskassen wie Direktversicherungen
- Pensionsfonds wie Direktversicherungen

Hinweis: Die Bestimmungen zur betrieblichen Altersversorgung sind umfangreich und kompliziert. Die dazu ergangene Verwaltungsanweisung (BMF v. 20.01.2009) umfasst 298 Textziffern und 2 Anlagen. Entscheidungen zu diesem Thema sollten nicht gefällt werden, ohne zuvor eingehend steuer- und arbeitsrechtlich beraten worden zu sein.

1.16 Betriebliche Gesundheitsförderung (nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn)

Neu ist die Möglichkeit jedem Arbeitnehmer bis zu einem Wert von 500,00 € im Jahr eine betriebliche Gesundheitsförderung zuwenden zu können. 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 Gesundheitsmaßnahmen zum Förderkatalog der §§ 20, 20a SGB V gehören. Die begünstigten Maßnahmen sind in einem Leitfaden der Krankenkassenverbände dargestellt und unter <http://www.vdak.de/presse/Broschueren/leitfaden-praevention/index.htm> 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.

2. Pauschal versteuerte, aber sozialversicherungsfreie Zuwendungen

2.1 Fahrtkostenzuschüsse

(15 % pauschale Lohnsteuer)

Fahrtkostenzuschüsse für die **Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte**, 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 Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel können nur die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers, maximal bis zur Höhe der abziehbaren Entfernungspauschale, ersetzt werden. 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).

Fahrtkostenzuschüsse können auch an Aushilfen bezahlt werden, ohne dass dadurch der Grenzwert von 400,00 € / Monat überschritten wird (R 40.2 Abs. 2, 6 LStR).

Der Arbeitnehmer kann im Zuge seiner Einkommensteuerveranlagung nur noch die Entfernungspauschale vermindert um die erhaltenen pauschal versteuerten Fahrtkostenzuschüsse geltend machen.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer fährt mit eigenem Kfz an 230 Tagen 15 Km vom Wohnort zur Arbeitstätte. 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 € (erhaltener pauschal versteuerter Fahrtkostenzuschuss)</u>
225,00 € verbleibende Werbungskostenabzug

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.

2.3 Zuwendungen an Pensionskassen ab 01.01.2005

(20 % pauschale Lohnsteuer)

Bereits seit 2002 können Beiträge des Arbeitgebers an Pensionskassen bis max. 4 v. H. der Beitragsbemessungsgrenze West (also in 2011 2.640,00 €) steuerfrei in eine Pensionskasse einbezahlt werden (s. o. 1.15). Diese Beiträge können durch Entgeltumwandlung (= arbeitnehmerfinanziert) oder durch zusätzliche Vergütung zum vereinbarten Lohn vom Arbeitgeber (= arbeitgeberfinanziert) aufgebracht werden.

Entrichtet der Arbeitgeber über die 4 v. H. Grenze hinaus weitere Beiträge an die Pensionskasse, können diese bis max. 1.752,00 € p. a. mit 20 % pauschaliert besteuert werden; diese Beitragszahlung bleibt sozialversicherungsfrei.

Anlässlich der Beendigung eines Dienstverhältnisses kann der Arbeitgeber den Betrag von 1.752,00 € mit der Anzahl der Dienstjahre des ausscheidenden Arbeitnehmers vervielfältigen und diesen Betrag zum Zweck der Nachholung einer angemessenen Altersversorgung des Arbeitnehmers in eine Pensionskasse einbezahlen und darauf die Lohnsteuer mit 20 % pauschalieren. Der mögliche Nachholungsbetrag ist zu kürzen um die Summe der Zuwendungen an die Pensionskasse, die der Arbeitgeber in den vergangenen 7 Jahren bereits pauschal versteuert hat (§ 40 b EStG, weitere wichtige Einzelheiten in: R 40b.1 LStR).

2.4 Zusätzliche Verpflegungsmehraufwendungen

(25 % pauschale Lohnsteuer)

Bei der Erstattung von Verpflegungsmehraufwendungen an Arbeitnehmer besteht die Möglichkeit, eine Erstattung in Höhe des doppelten Pauschbetrags steuer- 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 60,00 € als Verpflegungspauschale steuer- und sozialversicherungsfrei ausbezahlt werden. Weitere 60,00 € 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.2Nr. 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).

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).

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).

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. 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).

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 2011: 2,83 € / Mahlzeit), vorausgesetzt, dass der Wert der Essensmarken höchstens 5,93 € / Mahlzeit beträgt. Der Differenzbetrag von 3,10 € / Mahlzeit bleibt steuer- und sozialversicherungsfrei. Bei einem höheren Wert der Essensmarken muss der echte Wert versteuert werden.

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 2011: 2,83 €) 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 2,83 € / Mahlzeit fällt keine pauschale Lohnsteuer an.

2.10 Unübliche Betriebsveranstaltungen

(25 % pauschale Lohnsteuer)

Außerdem bleiben Zuwendungen anlässlich von unüblichen Betriebsveranstaltungen (siehe dazu unter 1.12) sozialversicherungsfrei, beispielsweise ein mehrtägiger Betriebsausflug, wenn die Lohnsteuer mit 25 % (+ KiSt + Solz) pauschal abgeführt wird (R 40.2 Abs. 1 Nr. 2 LStR; § 1 Abs.1 SvEV).

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

(30 % pauschale Lohnsteuer)

Eine seit 2007 geltende Regelung (§ 37 b EStG) ermöglicht Arbeitgebern ihren Mitarbeitern 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 Ar-

beitgeber 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-inklusive-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 „beisteuern“, 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 Abgabenfreiheit (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“.

Stand: 26.09.2011