

PraxisWISSEN

Steuerfreie Arbeitgeberleistungen

Vorbemerkung

Steuerfreie Arbeitgeberleistungen bieten zahlreiche zusätzliche Instrumente, steuerlich attraktive und auf die jeweilige Lebenssituation der Arbeitnehmer individuell angepasste Leistungen zu gestalten. Hierin besteht auch die Chance, die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern und Mitarbeiter zu binden. Darüber hinaus können diese Maßnahmen auch erhebliches Einsparpotenzial für Arbeitgeber bieten. Denn steuerfreie oder pauschal versteuerte Bezüge sind in der Regel sozialversicherungsfrei.

Im Folgenden möchten wir Ihnen einen Überblick über die praxisrelevantesten Arbeitgeberleistungen geben, die steuer- und sozialversicherungsfrei an Arbeitnehmer gewährt bzw. pauschal versteuert werden können.

1. Aufstockung im Rahmen der Altersteilzeit, R 3.28 LStR 2015 zu § 3 Nr. 28 EStG

Die Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit und die zusätzlichen Aufwendungen für die Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung sind beim Arbeitnehmer steuerfrei und damit auch sozialversicherungsfrei, wenn die Voraussetzungen für die Altersteilzeit (z. B. Vollendung des 55. Lebensjahres, Verminderung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Hälfte) erfüllt werden.

Der Arbeitgeber muss für die Steuerfreiheit das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit um mindestens 20 Prozent des Bruttogehalts aufstocken. Zudem muss der Arbeitnehmer 70 Prozent des Nettogehalts erhalten, das er ohne Altersteilzeit bezogen hätte. Die Steuerfreiheit ist ferner auf 50 Prozent der insgesamt geleisteten zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge begrenzt.

2. Arbeitgeberdarlehen/ Zinsvorteile, § 8 Abs. 2 EStG, R 8.1 LStR 2015 zu § 8 EStG

Ein Arbeitgeberdarlehen liegt vor, wenn der Arbeitgeber oder ein Dritter aufgrund des Arbeitsverhältnisses seinem Arbeitnehmer Geld auf der Rechtsgrundlage eines Darlehensvertrags überlässt. Erhält der Arbeitnehmer durch solch ein Arbeitgeberdarlehen einen Zinsvorteil, so gilt

Handelsverband Bayern e.V.
Brienner Straße 45
80333 München

Martin Wallner, M.Sc.
Telefon 089 55118-140
Fax 089 55118-179
E-Mail wallner@hv-bayern.de
Internet www.hv-bayern.de

Stand 04/2022

dieser als Sachbezug im Sinne von § 8 Abs. 2 EStG und ist damit grundsätzlich steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn (vgl. Bundesfinanzministerium, Schreiben vom 19.05.2015 zur steuerlichen Behandlung von Arbeitgeberdarlehen, Aktenzeichen IV C 5 - S 2334/07/0009). Der zur Anwendung des Lohnsteuerabzugsverfahrens verpflichtete Arbeitgeber hat die Lohnsteuer nach Maßgabe von § 38 Abs. 1 i.V.m. Abs. 4 S. 3 EStG einzubehalten und abzuführen. Der Arbeitnehmer erlangt dagegen keinen steuerpflichtigen Zinsvorteil, wenn der Arbeitgeber ihm ein Darlehen zu einem marktüblichen Zinssatz (Maßstabszinssatz) gewährt.

Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer allerdings ein zinsloses oder zinsverbilligtes Kleindarlehen, das in Summe den Betrag von 2.600 € nicht übersteigt, so entsteht dem Mitarbeiter kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Vorteil. Für die Prüfung dieser Freigrenze ist die noch nicht getilgte Darlehenssumme am Ende des Lohnzahlungszeitraums maßgebend. Mehrere vom Arbeitgeber getrennt gewährte Darlehen sind hierbei zu addieren. Dies gilt unabhängig davon, zu welchen Zwecken und Konditionen sie vom Arbeitgeber geleistet wurden.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber gewährt seinem Arbeitnehmer ein zinsloses Darlehen in Form eines Gehaltsvorschusses in Höhe von 2.000 €. Die daraus resultierenden Zinsvorteile sind nicht als Arbeitslohn zu versteuern, da der Darlehensbetrag am Ende des Lohnzahlungszeitraums die Freigrenze von 2.600 € nicht übersteigt.

Ist das Kreditvolumen höher, muss zur Ermittlung des geldwerten Zinsvorteils der vereinbarte Zinssatz mit dem marktüblichen Zinssatz verglichen werden. Hierfür kann entweder der ortsübliche Endpreis abzüglich eines Abschlages von vier Prozent herangezogen werden. Der übliche Endpreis kann sich aus dem Angebot eines Kreditinstituts am Abgabeort (örtliches Bankinstitut) ergeben. Oder die Ermittlung orientiert sich am günstigsten, allgemein zugänglichen Internetangebot (z. B. von Direktbanken), dann aber ohne Bewertungsabschlag in Höhe von vier Prozent.

Der Zinsvorteil führt nur dann auch zur Steuerpflicht, wenn der monatliche Zinsvorteil, evtl. zusammen mit anderen Sachbezügen, die Freigrenze von 50 € übersteigt. In diesem Fall kann eine pauschalierte Versteuerung nach § 37b Abs. 2 EStG vorgenommen werden. Vergibt der Arbeitgeber Darlehen an eine Vielzahl von Arbeitnehmern, kommt auch eine Pauschalierung nach § 40 Abs. 1 EStG in Betracht.

Nicht als Arbeitgeberdarlehen zu qualifizieren sind Vorschüsse auf Reisekosten oder als Vorschuss gezahlter Auslagenersatz. Wird von den ursprünglich vereinbarten Bedingungen für die Zahlung des Arbeitslohns abgewichen und kein Darlehensvertrag abgeschlossen, gelten Lohnabschlagszahlungen und Gehaltsvorschüsse ebenfalls nicht als Arbeitgeberdarlehen.

3. Arbeitsmittel, R 19.3 Abs. 2 Nr. 1 LStR 2015 zu § 19 EStG

Der Wert von unentgeltlich zur beruflichen Nutzung überlassenen Arbeitsmitteln (z.B. Notebook, Tablet, Fachbücher, Fachzeitschriften), die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur zum Gebrauch am Arbeitsplatz und für die Dauer des Arbeitsverhältnisses bereitstellt, ist kein steuerpflichtiger Arbeitslohn, da kein geldwerter Vorteil zufließt. Wird ein Arbeitsmittel dem Arbeitnehmer endgültig und zu seinem Eigentum überlassen, entsteht dagegen eine Steuerpflicht.

4. Aufmerksamkeiten/ Arbeitsessen, R 19.6 LStR 2015 zu § 19 EStG

Zu den Aufmerksamkeiten gehören Sachzuwendungen (keine Geldzuwendungen; Geschenkgutscheine, wenn der Gutschein als Sachzuwendung anzusehen ist, Warengutscheine) bis zu einem Wert von 60 € (z. B. für Blumen, Bücher, Tonträger, Genussmittel), die dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses zugewendet werden (Hochzeit, Geburtstag, Geburt eines Kindes etc.). Diese Aufmerksamkeiten anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses können zusätzlich zu den Sachbezügen im Sinne von § 8 Abs. 2 EStG an den Arbeitnehmer geleistet werden.

Zu den Aufmerksamkeiten gehören auch Erfrischungsgetränke und Genussmittel (z.B. Wasser, Kaffee, Tee, Obst), die der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern zum Verzehr im Betrieb überlässt. Die Grenze von 60 € gilt auch für Speisen anlässlich eines außergewöhnlichen Arbeitsinsatzes im Betrieb (z.B. während einer Besprechung oder wegen projektbezogener Überstunden), wenn das Essen einfach und nicht sehr aufwendig ist und der Arbeitgeber das Essen in den Betrieb liefern lässt, damit der Arbeitsablauf nicht gestört wird.

Zu beachten ist hier, dass zwischen einem steuerfreien Arbeitsessen und einem steuerpflichtigen Belohnungsessen im konkreten Einzelfall genau abgegrenzt werden muss. Arbeitgeber sollten deshalb genau dokumentieren, welchen Anlass das Arbeitsessen hatte, insbesondere welche Rahmenbedingungen vorlagen und worin die eigenbetrieblichen Interessen des Arbeitgebers bestanden, die Arbeitnehmer vor Ort zu verpflegen.

5. BahnCard, R 19.3 Abs. 1 LStR zu § 19 Abs. 1 EStG, § 3 Nr. 16 EStG

Überlässt der Arbeitgeber eine BahnCard, ist dies grundsätzlich eine steuer- und sozialabgabenpflichtige Sachzuwendung. Setzt der Arbeitnehmer eine BahnCard jedoch für dienstliche Fahrten ein und der Arbeitgeber hat sie aus eigenbetrieblichem Interesse angeschafft, kann die Überlassung einer BahnCard an den Arbeitnehmer steuerfrei sein. Das eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers liegt vor, wenn die Einsparungen durch die Preisnachlässe für Dienstreisen die Kosten für die BahnCard übersteigen.

Beispiel:

Der Arbeitgeber erwirbt für seinen Arbeitnehmer eine BahnCard 50 für 249 €. Der Arbeitnehmer unternimmt eine Geschäftsreise, bei der das Bahnticket ohne BahnCard 589 € gekostet hätte. Mit Einsatz der BahnCard kostet das Bahnticket nur 294,50 €, sodass bereits für die erste geschäftliche Bahnfahrt neben dem halben Ticketpreis eine zusätzliche Ersparnis von 45,50 € eintritt.

Da die Ersparnis ($294,50 \text{ €} + 45,50 \text{ €} = 340 \text{ €}$) höher ist als die Kosten der BahnCard (249 €), kann der Arbeitnehmer die BahnCard im Übrigen auch für private Fahrten einsetzen, ohne dass der Arbeitgeber dafür bei seinem Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil versteuern muss.

Es kommt damit entscheidend darauf an, ob sich die BahnCard beruflich amortisiert. Der nicht amortisierte Anteil ist steuerpflichtiger Arbeitslohn. Soweit die BahnCard beruflich amortisiert wird, bleibt sie als Reisekostenersatz (Fahrkosten) steuerfrei. Wird die BahnCard ausschließlich für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte genutzt, liegt ein steuerpflichtiger Vorteil vor, den der Arbeitgeber mit 15 Prozent pauschal versteuern und sozialabgabenfrei belassen kann (§ 40 Abs. 2 S. 2 EStG).

6. Beihilfen für Notfälle, R 3.11 Abs. 2 LStR 2015 zu § 3 Nr. 11 EStG

Kleinbetriebe mit bis zu fünf Arbeitnehmern können an Mitarbeiter, die durch Unglücksfälle in Not geraten sind (z. B. durch Krankheit, Unfall, Kuren) bis zu 600 € pro Jahr zahlen. Für größere Betriebe müssen gesonderte Regeln beachtet werden.

7. Berufskleidung, R 3.31 LStR 2015 zu § 3 Nr. 31 EStG

Haben Arbeitnehmer Berufskleidung zu tragen, ist eine volle oder teilweise steuerfreie Kostenerstattung durch den Arbeitgeber möglich. Dabei muss es sich um typische Berufsbekleidung handeln, also um Arbeitsschutzbekleidung bzw. uniformähnliche Kleidung, an der die Firmenkennzeichnung dauerhaft angebracht ist und deren private Nutzung so gut wie ausgeschlossen ist.

8. Betreuungsleistungen, § 3 Nr. 34a EStG

§ 3 Nr. 34a EStG sieht zwei steuerfreie Leistungen vor, eine Zahlung an ein Dienstleistungsunternehmen (Buchst. a) und eine Zahlung an den Arbeitnehmer selbst (Buchst. b). Benötigt ein Arbeitnehmer Beratung in sozialen Angelegenheiten (z.B. durch einen Pflegeberater) oder hinsichtlich der Vermittlung von Betreuungspersonen, sind Leistungen des Arbeitgebers an ein entsprechendes Dienstleistungsunternehmen steuerfrei. Der steuerfreie Betrag ist seiner Höhe nach nicht begrenzt.

Steuerfrei können ebenfalls Zahlungen an den Arbeitnehmer für die kurzfristige Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sein. Hiervon werden Leistungen, die zur kurzfristigen, unvorhergesehenen Betreuung von Kindern unter 14 Jahren anfallen, erfasst. Diese Leistung kommt auch in Betracht, wenn Kinder zwar schon älter sind als 14 Jahre, aber wegen einer vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetretenen körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung außerstande sind, sich selbst zu versorgen. Von der Leistung werden ebenfalls pflegebedürftigen Angehörigen des Arbeitnehmers erfasst. In allen Fällen muss die Betreuung jedoch aus zwingenden und beruflich veranlassten Gründen (wie z.B. Dienstreise oder Fortbildung) notwendig sein, auch wenn sie im privaten Haushalt des Arbeitnehmers stattfindet.

Für diese steuerfreie Übernahme der Aufwendungen durch den Arbeitgeber für einen derartigen zusätzlichen Betreuungsbedarf gilt eine Höchstgrenze in Höhe von 600 € pro Kalenderjahr.

9. Betriebsveranstaltungen, R 19.5 LStR 2015 zu § 19 EStG

Übliche Zuwendungen des Arbeitgebers im Rahmen von Betriebsveranstaltungen (z.B. Sommerfest, Weihnachtsfeier, Betriebsausflüge oder Feiern von Geschäftsjubiläen) werden im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers erbracht und sind deshalb nicht dem Arbeitslohn des Arbeitnehmers zuzurechnen. Zuwendungen sind in diesem Zusammenhang alle Aufwendungen des Arbeitgebers einschließlich Umsatzsteuer. Darunter fallen insbesondere:

- Speisen, Getränke, Tabakwaren und Süßigkeiten;
- die Übernahme von Übernachtungs- und Fahrtkosten, auch wenn die Fahrt als solche schon einen Erlebniswert hat;
- Eintrittskarten für kulturelle und sportliche Veranstaltungen, wenn sich die Betriebsveranstaltung nicht im Besuch einer kulturellen oder sportlichen Veranstaltung erschöpft;

- Geschenke (üblich ist auch die nachträgliche Überreichung der Geschenke an solche Arbeitnehmer, die aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht an der Betriebsveranstaltung teilnehmen konnten, nicht aber eine deswegen gewährte Barzuwendung);
- Aufwendungen für den äußeren Rahmen, z. B. für Räume, Musik, Bootsverleih, für künstlerische und artistische Darbietungen, wenn die Darbietungen nicht der wesentliche Zweck der Betriebsveranstaltung sind.

Diese Zuwendungen sind in der Regel steuer- und beitragsfrei. Dies gilt für maximal zwei Veranstaltungen pro Kalenderjahr, die allen Betriebsangehörigen offenstehen müssen und die maximal 110 € pro Arbeitnehmer (inkl. Umsatzsteuer) pro Veranstaltung kosten. Geschenke, die aus Anlass der Betriebsveranstaltung überreicht werden, sind bis zu einem Betrag in Höhe von 60 € in diese 110 € einzubeziehen. Hierunter fallen auch Geschenke an Arbeitnehmer, die aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht an der Betriebsveranstaltung teilnehmen konnten und deshalb das Geschenk erst nachträglich erhalten. Es sind auch Veranstaltungen mit Übernachtung zulässig. Begleitpersonen werden dem jeweiligen Arbeitnehmer zugerechnet.

Richtet sich die Veranstaltungen nur auf eine bestimmte und damit einschränkbare Arbeitnehmergruppe, kann dies ebenfalls eine Betriebsveranstaltung darstellen. Denkbar ist dies bei Veranstaltungen, die nur für eine Organisationseinheit des Betriebs, etwa eine Filiale oder Abteilung, durchgeführt werden, bei Pensionärstreffen oder Jubilärfiern. Um solch eine Veranstaltung auch als Betriebsveranstaltung werten zu können, muss die Begrenzung des Teilnehmerkreises nicht als eine Bevorzugung bestimmter Arbeitnehmergruppen zu werten sein.

Bei den 110 € handelt es sich um einen Freibetrag. Wesentliche Bedeutung kommt der seitdem geltenden Berechnungsmethode zu. Aus Vereinfachungsgründen wird der Freibetrag nach den insgesamt für die Betriebsveranstaltung angefallenen Aufwendungen und dem sich rechnerisch ergebenden Pro-Kopfanteil für den teilnehmenden Arbeitnehmer bestimmt.

10. Bildschirmarbeitsplatz, R 19.3 Abs. 2 Nr. 2 LStR 2015 zu § 19 EStG

Die vom Arbeitgeber auf Grund gesetzlicher Verpflichtung übernommenen, angemessenen Kosten für eine Sehhilfe können steuerfrei sein. Hierfür muss der Arbeitnehmer zuvor zwingend eine Augenuntersuchung durchführen und sich die Notwendigkeit einer Sehhilfe bescheinigen lassen.

Die Übernahme von Massagekosten für Arbeitnehmer an Bildschirmarbeitsplätzen ist nicht lohnsteuerpflichtig, wenn einer berufsbedingten Beeinträchtigung der Gesundheit vorgebeugt oder entgegengewirkt werden soll und die Massage im Betrieb vorgenommen wird. Der Arbeitgeber muss in diesen Fällen nachweisen, dass hiermit betriebsfunktionale Zielsetzungen, wie z. B. die Minderung des Krankenstandes, erzielt werden sollen.

11. Ehrungen, R 19.3 Abs. 2 Nr. 3 LStR 2015, R 19.5 Abs. 2 S.4 LStR 2015 zu § 19 EStG

Jubiläumsfeiern für einzelne Arbeitnehmer, die z.B. ein rundes Dienstjubiläum begehen, befördert werden oder ausscheiden sind keine Betriebsveranstaltungen, auch nicht unter Beteiligung weiterer Arbeitnehmer.

Betragen die Aufwendungen des Arbeitgebers einschließlich Umsatzsteuer mehr als 110 € je teilnehmender Person, sind die Aufwendungen dem Arbeitslohn des Arbeitnehmers hinzuzurechnen. Geschenke bis zu einem Gesamtwert von 60 € sind in die 110-€-Grenze einzu-beziehen.

12. Erholungsbeihilfe, § 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG/ R 40.2 Abs. 3 LStR

Statt Urlaubsgeld können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern eine steuerfreie Erholungsbeihilfe gewähren.

In der Regel handelt es sich um steuerpflichtigen Arbeitslohn, insbesondere bei Erholungsreisen oder Erholungsaufenthalten zur Kräftigung oder Erhaltung der Gesundheit im Allgemeinen. Der geldwerte Vorteil bei Sachbezügen ist mit dem entsprechenden Pensionspreis eines vergleichbaren Beherbergungsbetriebs am selben Ort zu bewerten. Werden Erholungsbeihilfen auch für Angehörige (Kinder, Ehegatten) des Arbeitnehmers gewährt, so gehören diese ebenfalls zum steuerpflichtigen Arbeitslohn.

Anders liegt der Fall, wenn die steuerpflichtigen Erholungsbeihilfen mit 25 % pauschal versteuert werden, denn dann sind diese sozialversicherungsfrei sind. Dies gilt jedoch nur, wenn die Beihilfen insgesamt in einem Kalenderjahr

- bis zu 156,00 € für den einzelnen Arbeitnehmer,
- bis zu 104,00 € für dessen Ehegatten und
- bis zu 52,00 € für jedes Kind, das auf der Lohnsteuerkarte eingetragen ist,

nicht übersteigen. Die Auszahlung erfolgt im Monat der Haupturlaubsgewährung.

13. Essenmarken und Kantinenmahlzeiten, R 8.1 Abs. 7 LStR 2015 zu § 8 EStG

Mahlzeiten in einer vom Arbeitgeber selbst arbeitstäglich betriebenen Kantine, Gaststätte oder vergleichbare Einrichtung sind nur mit den Sachbezugswerten von 3,40 € für Mittag- oder Abendessen bzw. 1,80 € für Frühstück zu versteuern, jeweils gemindert um Zuzahlungen des Arbeitnehmers. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber für jede Mahlzeit einen weiteren, steuerfreien Zuschuss von bis zu 3,10 € täglich in Form von z.B. Restaurantgutscheinen oder Essensmarken gewähren. In Summe kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer somit täglich mit bis 4,90 € für Frühstück bzw. bis zu 6,50 € für Mittagessen unterstützen.

Nach der Rechtsprechung dürfen die beteiligten Akzeptanzstellen nur einen Scheck pro Arbeitstag oder an den Wochenenden annehmen, ansonsten entfällt die Steuerbegünstigung.

14. Fahrtkosten als Reisekosten, R 9.5 LStR 2015 zu § 9 EStG

Entstehen die Fahrtkosten aufgrund einer vorübergehend beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit, erfolgt die steuerfreie Erstattung seitens des Arbeitgebers zeitlich unbegrenzt wie folgt:

- Bei öffentlichen Verkehrsmitteln ist der tatsächlich entrichtete Fahrpreis einschließlich etwaiger Zuschläge anzusetzen (Rechnungen bzw. Tickets für die Nutzung von Bahn, Bus, Taxi, Schiff, Flugzeug).
- Benutzt der Arbeitnehmer sein privates Fahrzeug, ist der Teilbetrag der jährlichen Gesamtkosten dieses Fahrzeugs anzusetzen, der dem Anteil der zu berücksichtigenden

Fahrten an der Jahresfahrleistung entspricht. Der fahrzeugindividuelle Kilometerkostensatz wird somit aus allen nachgewiesenen, tatsächlich angefallenen Gesamtkosten des eigenen PKW innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten berechnet (Ausnahme: unangemessene Luxusklasse).

- Alternativ können die Fahrtkosten auch mit den pauschalen Kilometersätzen gemäß § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4a Satz 2 EStG angesetzt werden. Erstattungsbeträge für Fahrten mit dem eigenen PKW nach pauschalen Kilometersätzen sind demnach:
 - eigener PKW 0,30 € je gefahrenem km;
 - Motorrad, Mofa und Elektrobikes, die mindestens 25 km/h schnell sind 0,20 € je km;
 - zzgl. etwaiger außergewöhnlicher Kosten wie z. B. für einen Unfall.

Da es sich bei den pauschalen Kilometersätzen um einen Durchschnittswert handelt, empfiehlt es sich, bei Fahrzeugen mit geringem Kostenaufwand auf diese Fahrtkostenerstattung zurückzugreifen.

Von den Fahrtkosten als Reisekosten sind die Fahrtkosten anlässlich einer doppelten Haushaltsführung zu unterscheiden. Die erste und die letzte Fahrt werden jeweils nach den oben beschriebenen Kriterien für Reisekosten berechnet. Zusätzlich kann eine Familien-Heimfahrt pro Woche erstattet werden. Hierfür werden für einen PKW 0,30 € je km der einfachen Entfernung in Ansatz gebracht.

15. Zuschuss zu bzw. Übernahme von Fahrtkosten § 3 Nr. 15 EStG

Arbeitgeberleistungen (Zuschüsse und Sachbezüge) an Arbeitnehmer, die für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte öffentliche Linienverkehrsmittel (z.B. Bus, Bahn; nicht jedoch Flugzeug oder Taxi) nutzen, sind seit 01.01.2019 lohnsteuerfrei. Der Arbeitgeber kann die Aufwendungen des Arbeitnehmers für diese öffentlichen Verkehrsmittel steuerfrei ersetzen. Dazu ist erforderlich, dass der Arbeitgeber diese Leistungen zusätzlich zu dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbringt. Die Fälle der sog. Barlohnumwandlung sind nicht begünstigt.

Es bestehen für die Steuerfreiheit 2 Fallgruppen:

- Steuerfreie Zuschüsse des Arbeitgebers, d. h. der Ersatz von nachgewiesenen Aufwendungen des Arbeitnehmers
- Das Zurverfügungstellen unentgeltlicher oder verbilligter Fahrausweise, sog. Jobtickets

Steuerfreie Zuschüsse des Arbeitgebers kommen nur in Betracht, wenn der Arbeitnehmer nachweist, dass er für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte öffentliche Verkehrsmittel benutzt hat. Auch die Höhe der Aufwendungen ist zu belegen. Der Arbeitnehmer sollte dem Lohnbüro also die entsprechenden Fahrausweise vorlegen. Nicht erforderlich ist, dass der Arbeitnehmer regelmäßig öffentliche Verkehrsmittel benutzt. Auch bei nur gelegentlichen Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln kann der Arbeitgeber die Aufwendungen in voller Höhe steuerfrei ersetzen oder einen Zuschuss leisten.

Bei den sog. Jobtickets stellt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern unentgeltlich oder verbilligt Fahrkarten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zur Verfügung. Die Steuerfreiheit bleibt auch dann erhalten, wenn es sich um Monats-, Regionalkarten oder ähnliche Fahrausweise handelt, die auch von anderen Personen, z. B. von Familienangehörigen, und

vom Arbeitnehmer auf anderen Fahrstrecken benutzt werden können. Der Arbeitgeber muss grundsätzlich nicht prüfen, ob solche Fahrausweise auch für Privatfahrten genutzt werden.

Diese Neuregelung hat für Arbeitgeber den Vorteil, dass sie das Job-Ticket nicht mehr in die monatliche 50 Euro Freigrenze einbeziehen müssen. Auch eine etwaige pauschale Besteuerung ist dann überflüssig. Unter anderem für ausgegebene Jahresfahrkarten bedeutet dies eine deutliche Erleichterung.

Allerdings haben Arbeitgeber insbesondere einen Zuschuss bzw. den gewährten Sachbezug grundsätzlich getrennt im Lohnkonto aufzuzeichnen (§ 4 Abs. 2 Nr. 4 EStG). Er ist ferner auf der Lohnsteuerbescheinigung gesondert auszuweisen (§ 41b Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 EStG).

Außerdem müssen Arbeitgeber beachten, dass sie sowohl beim Kauf von Job-Tickets als auch beim Ersatz einer Fahrkarte keinen Vorsteuerabzug in Anspruch nehmen können. Diese Leistungen sind nach derzeitiger Verwaltungsauffassung nicht als Umsätze für das Unternehmen anzusehen (Abschn. 15.5 Abs. 1 Satz 2 UStAE).

Arbeitnehmer müssen wissen: Die steuerfreien Leistungen werden im Rahmen ihrer Einkommensteuererklärung auf ihre Entfernungspauschale angerechnet, so dass sich ihr Werbungskostenabzug entsprechend mindert.

16. Jobfahrrad

Arbeitgeber können Arbeitnehmern ein Dienstfahrrad (Jobrad) kostenlos oder günstiger zur Verfügung stellen. Es bestehen für die Beurteilung der Besteuerung 2 Fallgruppen:

- Normale Fahrräder und E-Bikes, die nicht schneller als 25 km/h fahren können
- E-Bikes, die verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug gelten, und für die eine Versicherungs- und Kennzeichnungspflicht besteht (sogenannte S-Pedelecs)

In der ersten Fallgruppe zählt es zum steuerfreien Arbeitslohn, wenn Arbeitgeber den Arbeitnehmern ein Dienstfahrrad auch zur Privatnutzung überlassen. Der Förderzeitraum für die steuerfreie Überlassung eines E-Bikes gilt noch bis 2030, in diesem Zeitraum ist auch das elektrische Aufladen steuerfrei. Entscheidend ist, dass die Überlassung zusätzlich zum Arbeitslohn geschieht. Möchte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Fahrrad schenken, kann der Arbeitgeber die Steuer pauschal mit 25 Prozent übernehmen.

Für die Überlassung eines E-Bikes, das als Kraftfahrzeug gilt (zweite Fallgruppe), ist hingegen grundsätzlich die 1-Prozent-Methode anzuwenden. Für E-Bikes, die zwischen 01.01.2019 und 31.12.2019 dem Arbeitnehmer überlassen wurden, ist nur die Hälfte des Bruttolisten-neupreis maßgeblich. Das bedeutet, dass nur 0,5 Prozent pauschal versteuert werden müssen. Wird das E-Bike ab dem 1.1.2020 überlassen, wird der für die Berechnung des geldwerten Vorteils maßgebende Bruttoneupreis sogar geviertelt. Somit sind nur noch 0,25 Prozent pauschal zu versteuern. Diese Jobräder können im Rahmen einer Barlohnnumwandlung anstelle des entsprechenden Barlohns an den Arbeitnehmer überlassen werden, sofern das E-Bike dem Arbeitgeber gehört und dem Arbeitnehmer auch zur privaten Nutzung überlassen wird.

17. Fehlgeldentschädigungen, R 19.3 Abs. 1 Nr. 4 LStR 2015 zu § 19 EStG

Der Arbeitgeber kann Arbeitnehmern im Kassen- und Zählerdienst pauschal bis zu 16 € im Monat steuerfrei erstattet.

18. Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen, R 19.7 LStR 2015 zu § 19 EStG

Aufwendungen für die berufliche Fort- und Weiterbildung sind immer dann steuerfrei, wenn die Bildungsmaßnahme im ganz überwiegenden Interesse des Arbeitgebers durchgeführt wird. D. h., der Belohnungscharakter muss klar ausgeschlossen sein und das Ziel der Weiterbildung muss die Erhöhung der Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers sein. Dabei ist es gleichgültig, ob die Bildungsmaßnahmen am Arbeitsplatz, in zentralen betrieblichen Einrichtungen oder in außerbetrieblichen Einrichtungen durchgeführt werden. Dies gilt auch für Bildungsmaßnahmen fremder Unternehmer, die auf Kosten des Arbeitgebers erbracht werden.

19. Gesundheitsförderung, § 3 Nr. 34 EStG/ Vorsorgeuntersuchungen

Als begünstigte gesundheitsfördernde Maßnahmen gelten bislang nur genau definierte Aktivitäten für Körper und Geist, nicht aber klassische, allgemeine sportliche Betätigungen. Unter die Steuerbefreiung fällt ein Zuschuss des Arbeitgebers daher nur in den Fällen, in denen die Maßnahmen von z.B. Sportvereinen oder Fitnessstudios angeboten werden, die den fachlichen Anforderungen der Krankenkassen (§§ 20 und 20a Sozialgesetzbuch V) zur Prävention gerecht werden. Anerkannt sind aktuell folgende Handlungsfelder zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands sowie Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung:

- Bewegungsprogramme/ Reduzierung von Bewegungsmangel
- Ernährung/ Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung und Übergewicht
- Stressbewältigung und Entspannung
- Suchtmittelkonsum/ Förderung des Nichtrauchens, Reduzierung des Alkoholkonsums

Allgemeine Mitgliedsbeiträge an Sportvereine und Fitnessstudios werden von der Steuerbefreiung ausdrücklich nicht erfasst. Solch ein Beitrag könnte nur als allgemeiner Sachbezug bis zu einer Höhe von 50 € steuerfrei an den Arbeitnehmer gezahlt werden.

Liegt eine derartige, von der Krankenkasse anerkannte gesundheitsfördernde Maßnahme vor, kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Gesundheitsleistungen im Wert von bis zu 600 € pro Jahr steuer- und sozialabgabenfrei zukommen lassen. Bei dem Betrag handelt es sich um einen Freibetrag, keine Freigrenze.

Aber auch hier gilt: Die Leistungen müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn bezahlt werden.

Vorsorgeuntersuchungen sind nur in den Fällen steuerfrei, in denen sie im überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegen und der Personenkreis und der Turnus vom Arbeitgeber bestimmt werden.

20. Gutscheine, R 19.6. LStR 2015 zu § 19 EStG, R 8.1. 9 LStR zu § 8 EStG

Wird ein Gutschein anlässlich eines persönlichen Anlasses des Arbeitnehmers übergeben, ist der Gutscheinwert steuer- und beitragsfrei, sofern er nicht 60 € überschreitet. (R 19.6. LStR 2015).

Bei allen anderen Gutscheinen ist die 50 €-Freigrenze (Freigrenze für Sachbezüge) anwendbar, wenn der Arbeitnehmer mit dem Gutschein einen Sachbezug (Warengutschein) erhält. Bei der Bewertung des geldwerten Vorteils wird aus Vereinfachungsgründen ein Abschlag von vier Prozent akzeptiert (R 8.1. Abs. 2 Satz 9 LStR 2015). Somit bleibt eine direkte Sachzuwendung bis zu 52,08 € steuerfrei. Wird allerdings eine (zweckgebundene) Geldleistung des Arbeitgebers verwirklicht oder ein Warengutschein mit Betragsangabe übergeben, entfällt diese Option (R 8.1 Abs. 2 Satz 4 LStR 2015).

21. Kindergartenbeiträge, § 3 Nr. 33 EStG

Arbeitgeber können zusätzlich zum Arbeitslohn die Beiträge für Kindergärten oder anderen vergleichbaren Einrichtungen, in denen nicht schulpflichtige Kinder tagsüber betreut und gepflegt werden, steuerfrei übernehmen. Davon sind betriebliche als auch außerbetriebliche Einrichtungen erfasst.

22. Prämien aus Kundenbindungsprogrammen, § 3 Nr. 38 EStG, § 37a EStG

Viele Arbeitgeber gestatten ihren Mitarbeitern, auf Dienstreisen erworbene Bonuspunkte (z.B. „Miles & More“ Prämienmeilen oder Bahn-Bonuspunkte) privat zu verwenden. Die Verwendung dieser Bonuspunkte für private Zwecke ist bis zu 1.080 € im Jahr steuerfrei. Der übersteigende Betrag ist nur dann nicht lohnsteuerpflichtig, wenn das gewährende Unternehmen, also die Fluggesellschaft oder die Deutsche Bahn, eine pauschale Besteuerung (2,25%) durchführt und dies dem Prämienempfänger schriftlich mitteilt.

23. Rabattpflichtbetrag für Waren oder Dienstleistungen, § 8 Abs. 3 EStG

Einen jährlichen Rabattpflichtbetrag von 1.080 € wird gewährt für Waren und Dienstleistungen, die der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber aus dem eigenen Sortiment verbilligt oder unentgeltlich erhält. Voraussetzung ist, dass die dem Arbeitnehmer so überlassenen Waren oder Dienstleistungen nicht nur für den Bedarf der eigenen Arbeitnehmer hergestellt wurden, sondern überwiegend für externe Dritte. D.h. der Arbeitgeber muss mit diesen Waren oder Dienstleistungen handeln.

Die zugewendeten Waren oder Dienstleistungen werden mit 96 Prozent des üblichen Endpreises angesetzt, den Letztverbraucher im allgemeinen Geschäftsverkehr zahlen müssen. Die Zuwendungen sind daher steuerfrei, solange die Differenz zwischen dem vom Arbeitnehmer zu zahlenden Preis und dem um einen Abschlag von 4 Prozent geminderten Endpreis im allgemeinen Geschäftsverkehr den Freibetrag von 1.080 € im Jahr nicht übersteigt. Bei Überschreitung dieses Freibetrags wird nur der übersteigende Anteil steuerpflichtig.

Beispiel:

Ein Möbelgeschäft überlässt einem Arbeitnehmer eine Einbauküche zum Einkaufspreis von 15.000 €. Der Ladenpreis für die Einbauküche beträgt 17.000 €.

Endpreis (Ladenpreis einschl. USt)	17.000 €
abzüglich 4 % Abschlag	./. 680 €
maßgeblicher Endpreis	16.320 €
Zahlung des Arbeitnehmers	./. 15.000 €

geldwerter Vorteil	1.320 €
abzüglich Rabatffreibetrag	./. 1.080 €
steuer- und sozialversicherungspflichtig	240 €

24. Reisenebenkosten, § 3 Nr. 16 EStG, R 9.8 LStR 2015 zu § 9 EStG

Die tatsächlichen Aufwendungen z.B. für die Beförderung und Aufbewahrung für Reisegepäck, berufliche Ferngespräche und Schriftverkehr, für Parkplatzkosten, Straßenbenutzung oder für eine Unfallversicherung für Berufsunfälle außerhalb der regelmäßigen Arbeitsstätte können steuerfrei erstattet werden. Der Arbeitnehmer hat seinem Arbeitgeber Unterlagen vorzulegen, aus denen die tatsächlichen Aufwendungen ersichtlich sein müssen. Ordnungsgelder oder Geldbußen dürfen grundsätzlich nicht steuerfrei erstattet werden.

25. Sachbezüge, § 8 EStG, R 8.1 LStR 2015

Geschenke an den Arbeitnehmer ohne besonderen Anlass, sog. Sachbezüge, sind bis zu einer Freigrenze von 50 € monatlich beim Empfänger nicht steuer- und sozialversicherungspflichtig. Hierbei handelt es sich um eine Freigrenze und nicht um einen Freibetrag. D.h. selbst bei minimaler Überschreitung der monatlichen Grenze von 50 €, ist die gesamte Summe der monatlichen Sachbezüge steuer- und sozialabgabenpflichtig. Zuzahlungen des Mitarbeiters sind allerdings möglich.

Neuerung seit 01.01.2020 (Änderung § 8 Abs. 1 EStG)

Ab 2020 sind zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, grundsätzlich keine Sachbezüge, sondern Geldleistungen.

Davon ausgenommen sind jedoch zweckgebundene Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen eines konkreten Geschäfts berechnen und die Kriterien des Zahlungsdienststeuergesetzes (ZAG) erfüllen. Z.B.:

- Limitierte Netze (§ 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. a ZAG): Hierunter fallen Gutscheinkarten von Einkaufsläden, Einzelhandelsketten oder regionale City-Cards.
- Limitierte Produktpalette (§ 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. b ZAG): Hierunter fallen zum Beispiel Tankkarten ("Alles, was das Auto bewegt"), Gutscheinkarten für einen Buchladen, Beauty- oder Fitnesskarten sowie Kinokarten.
- Instrumente zu steuerlichen und sozialen Zwecken (§ 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. c ZAG): Hierzu gehören zum Beispiel Essensmarken.

Gutscheine und Geldkarten fallen auch nur noch dann unter die 50-€-Grenze, wenn sie vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Der steuerliche Vorteil soll damit insbesondere im Rahmen von Gehaltsumwandlungen ausgeschlossen werden.

Zudem kann ein Sachbezug zusätzlich zu den Aufmerksamkeiten anlässlich besonderer persönlicher Ereignisse gewährt werden, diese Leistungen werden nicht addiert. Es ist ebenfalls möglich, mehrere Sachbezüge parallel, also z.B. mehrere Gutscheine zu überlassen. Wichtig ist nur, dass die 50-€-Grenze nicht überschritten wird.

Generell gilt, dass sämtliche Sachbezüge für das Erreichen der 50-€-Grenze in einem Monat addiert werden. Beträge, die in einem Monat nicht ganz ausgeschöpft werden, können nicht auf andere Monate übertragen werden. Es ist ebenfalls nicht möglich, die 50-€-Grenze auf einen Jahresbetrag hochzurechnen. Der Arbeitgeber muss sämtliche Sachbezüge im Lohnkonto eintragen.

Bei Sachbezügen an Arbeitnehmer muss unbedingt beachtet werden, dass von der Steuerfreiheit explizit nur Sachbezüge und keine Geldgeschenke erfasst werden. Daher ist es wichtig zu beachten, dass bei Gutscheinen die Auszahlung von Bargeld ausgeschlossen ist.

Beispiele:

- Einreichen von Tankquittungen: Kein Sachlohn (vgl. § 8 Abs. 1 S. 2 EStG), da „begrenztes Waren- oder Dienstleistungsspektrum“ nicht erfüllt
- Einreichen von Quittungen für Essensverzehr: Sachlohn, da § 2 Abs. 1 Nr. 10 c) ZAG erfüllt
- Gutschein für eine freie Tankstelle oder einen einzelnen, bestimmten Laden: Sachlohn, da § 2 Abs. 1 Nr. 10 a) bzw. b) ZAG erfüllt
- Gutschein für bestimmtes Waren- oder Dienstleistungssortiment (z.B. Netflix): Sachlohn, da § 2 Abs. 1 Nr. 10 b) ZAG erfüllt

26. Sachbezüge – Pauschalierung der Einkommensteuer gemäß § 37b Abs. 2 EStG

Zur Vereinfachung des Besteuerungsverfahrens besteht mit § 37b EStG eine Pauschalierungsmöglichkeit, die es dem Arbeitgeber wahlweise ermöglicht, die Lohn- bzw. Einkommensteuer auf Sachzuwendungen an Arbeitnehmer und Nichtarbeitnehmer pauschal mit 30 Prozent zu erheben. Durch diese Pauschalsteuer ist die steuerliche Erfassung des geldwerten Vorteils beim Arbeitnehmer bzw. Nichtarbeitnehmer abgegolten.

Die Übernahme der Einkommensteuer für betrieblich veranlasste Zuwendungen und Sachgeschenke mit dem Pauschalsteuersatz von 30 % ist eine Kann-Vorschrift. Entscheidet sich das zuwendende Unternehmen für die pauschale Steuerübernahme, muss dieses Wahlrecht grundsätzlich für sämtliche Sachleistungen und für alle Zuwendungsempfänger innerhalb eines Wirtschaftsjahres einheitlich ausgeübt werden. Es ist allerdings zulässig, das Wahlrecht für die Sachleistungen an eigene Arbeitnehmer und für die Zuwendungen an Dritte (Nichtarbeitnehmer) getrennt auszuüben. So kann der Arbeitgeber die Pauschalierung für die eigene Belegschaft für das ganze Wirtschaftsjahr anwenden, jedoch von der Pauschalierung von Geschenken für Nichtarbeitnehmer im gleichen Wirtschaftsjahr absehen. Wichtig ist, innerhalb des jeweiligen Pauschalierungskreises im ganzen Wirtschaftsjahr einheitlich zu verfahren.

27. Trinkgelder, § 3 Nr. 51 EStG

Trinkgelder sind steuerfrei, wenn sie von Dritten als Anerkennung, und ohne dass der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hierauf hat (freiwillig), zusätzlich zum geschuldeten Betrag gezahlt werden.

28. Übernachtungskosten, R 9.7 LStR 2015 zu § 9 EStG

Bei beruflich veranlasster Auswärtstätigkeit im In- als auch im Ausland kann die Erstattung der Übernachtungskosten pauschal oder in nachgewiesener Höhe erfolgen.

Die nicht im Einzelnen nachgewiesenen Übernachtungskosten werden pauschal in Höhe von 20 € pro Übernachtung im Inland erstattet. Für das Ausland gelten spezielle Pauschalbeträge laut Ländertabelle. Wird die Übernachtung unentgeltlich oder verbilligt gestellt, dürfen Übernachtungskosten nicht steuerfrei gezahlt werden.

Wird eine inländische auswärtige Tätigkeitsstätte länger und an mindestens 3 Tagen pro Woche aufgesucht, erfolgt nach 48 Monaten eine Begrenzung der Erstattung auf max. 1.000 € monatlich. Die Frist beginnt neu zu laufen, wenn eine mindestens 6-monatige Unterbrechung eintritt. Für ausländische Übernachtungen gilt diese Begrenzung nicht.

Werden die Übernachtungskosten nicht pauschal angesetzt, sondern im Einzelnen nachgewiesen (Hotelrechnung), werden die tatsächlich entstandenen Unterkunfts-kosten erstattet.

Davon zu unterscheiden sind die Fälle, in denen Übernachtungskosten aufgrund einer doppelten Haushaltsführung anfallen. Führt ein Arbeitnehmer zwei Haushalte, können ihm die tatsächlich entstandenen und nachgewiesenen Übernachtungskosten bis zu 1.000 € pro Monat erstattet werden. In diesem Betrag sind alle Aufwendungen, wie z.B. Reinigung und Einrichtung enthalten.

Möglich ist auch eine pauschale Erstattung. Diese beträgt bei einer inländischen Wohnung 20 € pro Tag in den ersten drei Monaten, danach 5 € pro Tag. Für das Ausland gelten spezielle Beträge, allerdings werden nach drei Monaten 40 Prozent des Auslandsübernachtungsgeldes in Ansatz gebracht.

29. Umzugskosten, § 3 Nr. 16, R 3.16 und 9.9 LStR 2015

Die tatsächlich angefallenen Umzugskosten für einen beruflich veranlassten Umzug des Arbeitnehmers können ohne weitere Prüfung steuerfrei bis zu der Höhe erstattet werden, die beim Arbeitnehmer als Werbungskosten abziehbar wären. Der Umfang der erstattungsfähigen Kosten sowie Einzelheiten zu den ansetzbaren Aufwendungen finden sich bei Inlandsumzügen im Bundesumzugskostengesetzes (BUKG) und bei Umzügen ins Ausland in der Auslandsumzugskostenverordnung (AUV).

Gehen die Umzugskosten über die maßgebenden Höchst- und Pauschalbeträge hinaus, muss der Arbeitgeber im Einzelfall prüfen, ob in den vorgelegten Rechnungen des Arbeitnehmers Kosten der Lebensführung (z.B. Neuanschaffung von Möbeln) sowie Vermögensverluste (wie z.B. Veräußerungskosten) enthalten sind, die abgezogen werden müssen.

30. Vermögensbeteiligungen, § 3 Nr. 39 EStG

Vermögensbeteiligungen (z.B. Aktien, GmbH-Anteile oder stille Beteiligungen) sind unter bestimmten Voraussetzungen steuer- und damit beitragsfrei, wenn sie zum einen unentgeltlich oder verbilligt überlassen werden und zum anderen der Vorteil für den Arbeitnehmer 360 € jährlich nicht übersteigt.

Erforderlich ist zudem, dass die Vermögensbeteiligung am Unternehmen des Arbeitgebers oder eines konzernzugehörigen Unternehmens zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt aus freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers gewährt wird und, dass die Vermögensbeteiligung mindestens allen Arbeitnehmern offensteht, die im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen bei dem Arbeitgeber beschäftigt sind.

31. Zukunftssicherung, § 3 Nr. 62 und 63 EStG, R 3.62 LStR 2015 zu § 3 EStG

Arbeitnehmer oder diesem nahestehende Personen sollen mit Zukunftssicherungsleistungen des Arbeitgebers für den Fall der Krankheit, des Unfalls, der Invalidität, des Alters oder des Todes abgesichert werden. Wird dem Arbeitnehmer ein eigener Rechtsanspruch auf Auskehrung der Versicherungsleistung eingeräumt, führen die Aufwendungen des Arbeitgebers zu einem Zufluss von Arbeitslohn.

Zu unterscheiden ist zwischen freiwilligen Zukunftssicherungsleistungen und gesetzlich vorgeschriebenen. Steuerfreier Arbeitslohn liegt vor, wenn der Arbeitgeber mit der Beitragsleistung eine sozialversicherungsrechtliche oder andere gesetzliche Verpflichtung erfüllt. Hierzu gehören insbesondere die Beitragsanteile des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (Rentenversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Arbeitslosenversicherung). Dies gilt auch für solche Beitragsanteile, die auf Grund einer nach ausländischen Gesetzen bestehenden Verpflichtung an ausländische Sozialversicherungsträger, die den inländischen Sozialversicherungsträgern vergleichbar sind, geleistet werden. Leistet der Arbeitgeber die Zukunftssicherungsleistungen freiwillig, d.h. aufgrund einer freiwillig begründeten Rechtspflicht, liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Die freiwilligen Zuschüsse sind nur dann steuerbefreit, wenn die Voraussetzungen des § 3 Nr. 62 S. 2 EStG gegeben sind.

Steuerfrei sind ebenfalls Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung sowie für eine nach dem 31. Dezember 2013 erteilte Zusage für eine Direktversicherung. Die Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgungsleistungen muss in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplan vorgesehen sein. Die Beiträge dürfen dann im Kalenderjahr 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung als Höchstbetrag nicht übersteigen. Der Höchstbetrag erhöht sich um 1.800 €, wenn die Beiträge auf Grund einer Versorgungszusage geleistet werden, die nach dem 31. Dezember 2004 erteilt wurde.

Zukunftssicherungsleistungen sind kein Sachlohn, sondern Barlohn. Die 50 €-Freigrenze für Sachbezüge kann nicht angewendet werden (BMF-Schreiben vom 10.10.2013, BStBl I 2013, 301). Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber Versicherungsnehmer ist.

Hinweis: Diese Informationen sind eine Zusammenstellung rechtlicher Grundlagen und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Kontaktieren Sie im Bedarfsfall auch Ihren Steuerberater.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung. Ihre Ansprechpartner in den HBE-Bezirksgeschäftsstellen finden Sie unter www.hv-bayern.de