



Steuerfreie Zuwendungen an Arbeitnehmer

Vor Auszahlung jeglicher Vergütungen ist der Status der beschäftigten Person Selbständiger / Arbeitnehmer / Ehrenamt zu prüfen. Die steuerfreien Einnahmen im § 3 EStG gelten in erster Linie nur für Arbeitnehmer und nicht für ehrenamtlich Tätige.

Nachfolgend ein Auszug aus den steuerfreien Einnahmen des § 3 und § 3b EStG, die ggf. vor Auszahlung an den Arbeitnehmer nochmals sachverhaltsbezogen geprüft werden sollten.

Arbeitskleidung

Soweit es sich um typische Berufskleidung mit Vereinslogo (z.B. Trainingsanzug, Clubjacke etc.) handelt, bleibt die vom Verein unentgeltliche oder verbilligte Überlassung gem. § 3 Nr. 31 EStG steuerfrei.

Aufmerksamkeiten

Zu unterscheiden sind Sachleistungen von Geldzuwendungen. Geldzuwendungen gehören stets zum Arbeitslohn, auch wenn ihr Wert gering ist. Aufmerksamkeiten aus persönlichem Anlass in Form von Sachzuwendungen stellen bis zu einem Wert von brutto 60 € keinen Arbeitslohn dar. Weihnachten oder Ostern zählen nicht zu den persönlichen Anlässen. Wird die 60-€-Grenze überschritten, ist der gesamte Wert steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Sachzuwendungen an Mitglieder aus persönlichem Anlass sind je Anlass bis zu 60 € und/oder zusätzlich aus besonderem Vereinsanlass bis zu 60 € insgesamt im Jahr je teilnehmendem Mitglied kein geldwerter Vorteil; d.h. abgabefrei.

Aufwandsentschädigungen an Übungsleiter etc. und/oder Ehrenamtliche

Die Übungsleiterpauschale kann bis zur Höhe von jährlich 3.000 € steuer- und sozialabgabenfrei gezahlt werden, die Ehrenamtspauschale bis zu einer Summe von 840 € pro Jahr (§§ 3 Nr. 26 und 26a EStG).

Die vier Voraussetzungen für die Übungsleiterpauschale sind:

1. Die Tätigkeit als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder eine vergleichbare Tätigkeit muss.
2. nebenberuflich (wöchentlich nicht mehr als 14 Stunden) ausgeübt werden. Gleichartige Tätigkeiten werden zusammengerechnet.
3. bei einem gemeinnützigen Verein (oder einer juristischen Person des öffentlichen Rechts)
4. im ideellen Bereich oder im steuerbegünstigten Zweckbetrieb erbracht werden.

Auslagenersatz

Nach § 670 BGB und § 3 Nr. 50 EStG liegt ein Auslagenersatz immer dann vor, wenn der Arbeitnehmer Ausgaben für Rechnung des Arbeitgebers tätigt. Grundsätzlich müssen die Ausgaben einzeln, d.h. per Beleg abgerechnet werden. Beruflich veranlasste Telekommunikationsaufwendungen, können Arbeitgeber aus Vereinfachungsgründen ohne Einzelnachweis bis zu 20 % des Rechnungsbetrages, höchstens jedoch 20 € monatlich steuerfrei ersetzen.

Belegschaftsrabatte

Für Belegschaftsrabatte nach § 8 Abs. 3 EStG (Arbeitnehmer dürfen z.B. das vereinseigene Fitnessstudio unentgeltlich nutzen) gilt ein Steuerfreibetrag von 1.080 € im Jahr. Voraussetzung ist, dass die Waren oder Dienstleistungen nicht nur für die eigenen Arbeitnehmer hergestellt oder zur Verfügung gestellt werden.

Betriebsveranstaltungen

Eine Betriebsveranstaltung liegt nach dem Gesetz und der Finanzverwaltung vor, wenn der Arbeitgeber eine Veranstaltung mit gesellschaftlichem Charakter ausrichtet, an der überwiegend Arbeitnehmer teilnehmen. Zwei Veranstaltungen je Arbeitnehmer im Jahr sind steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn ein Freibetrag von 110 € nicht überschritten wird. Der über 110 € liegende Anteil der Aufwendungen je Arbeitnehmer ist dann steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Betreuungsleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern steuerfreie Serviceleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbieten. Darunter fallen die Beratung und Vermittlung von Betreuungsleistungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige (§ 3 Nr. 34a EStG). Die Leistungen sind in tatsächlicher Höhe lohnsteuerfrei. Zudem sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistete Zahlungen des Arbeitgebers bis zur Höhe von 600 € jährlich zur kurzfristigen Betreuung von Kindern, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, oder von pflegebedürftigen Angehörigen des Arbeitnehmers steuerfrei, sofern die Betreuung aus zwingenden und beruflich veranlassten Gründen notwendig wird. Voraussetzung ist, dass die Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Dienstwohnung

Bei der Vermietung von Wohnungen durch Arbeitgeber an Arbeitnehmer wird ein Freibetrag von einem Drittel der ortsüblichen Mietwerts berücksichtigt, sofern die vom Arbeitnehmer gezahlte Miete nicht mehr als 25 € je m² ohne umlagefähige Kosten beträgt.

Dienstwagen — Besteuerung von Elektrofahrzeugen

Für Hybridfahrzeuge gilt bei der privaten Nutzung durch den Arbeitnehmer für Anschaffungen bzw. Überlassungen ab 01.01.2019 nur noch 1 % des halbierten inländischen Bruttolistenpreises bei der Bewertung des geldwerten Vorteils aus der privaten Nutzung. Die gleiche Halbierung erfolgt bei den Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte (also bei 0,03 % und 0,002 %).

Bei reinen Elektrofahrzeugen ohne CO₂-Ausstoß mit einem maximalen Bruttolistenpreis von 60.000 € wird die Bemessungsgrundlage auf 25 % gemindert.

Daneben ist auch für Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge weiterhin die Fahrtenbuchmethode zulässig.

Für Anschaffungen und erstmalige Überlassung von Hybridfahrzeugen ab 01.01.2022 an Arbeitnehmer muss eine Reichweite von 60 km und ab 01.01.2025 von 80 km erfüllt werden.

Erholungsbeihilfen

Der Arbeitgeber kann seinem Arbeitnehmer Erholungsbeihilfen zahlen und diese mit 25 % pauschal nach § 40 Abs. 2 EStG versteuern, was zur Folge hat, dass diese sozialversicherungsfrei sind. Dies gilt jedoch nur, wenn die Beihilfen insg. in einem Kalenderjahr 156 € für den einzelnen Arbeitnehmer, 104 € für dessen Ehegatten und 52 € für jedes Kind nicht übersteigen. Die Erholungsbeihilfe muss im zeitlichen Zusammenhang vorher oder nachher mit dem Erholungsurlaub ausbezahlt werden.

Fahrräder

Die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber gewährte private Nutzung eines betrieblichen Fahrrads, das kein Kraftfahrzeug im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 EStG ist, ist steuerfrei. Gehaltsumwandlungen fallen nicht unter die Steuerfreiheit. Die Steuerbefreiung gilt auch für Elektrofahräder.

Ist ein Elektrofahrzeug jedoch verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen (z.B. gelten Elektrofahräder, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 km pro Stunde unterstützen und damit versicherungspflichtig sind, als Kraftfahrzeuge), sind für die Bewertung dieses geldwerten Vorteils die Regelungen der Dienstwagenbesteuerung anzuwenden (§ 8 Abs. 2 Satz 2 bis 5 i. V. m. § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 EStG). Dies gilt auch für die Minderung der Bemessungsgrundlage für Elektrofahrzeuge bei der Dienstwagenbesteuerung.

Fort- oder Weiterbildungskosten

Berufliche Fort- oder Weiterbildungskosten führen nicht zu Arbeitslohn, wenn die Bildungsmaßnahmen im ganz überwiegend betrieblichen Interesse des Arbeitgebers erfolgen. Für die Annahme eines ganz überwiegenden betrieblichen Interesses des Arbeitgebers ist nicht Voraussetzung, dass der Arbeitgeber die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme auf die Arbeitszeit anrechnet. Rechnet er die Teilnahme aber an, ist die Prüfung weiterer Voraussetzungen eines ganz überwiegenden betrieblichen Interesses des Arbeitgebers entbehrlich, es sei denn, es liegen konkrete Anhaltspunkte für den Belohnungscharakter der Maßnahme vor.

Ein ganz überwiegendes eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers kann bei beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch dann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer bei den von fremden Unternehmern durchgeführten Bildungsmaßnahmen Rechnungsempfänger ist. In R 19.7 Abs. 1 Satz 4 LStR 2015 wird klargestellt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Übernahme bzw. den Ersatz der Aufwendungen allgemein oder für die besondere Bildungsmaßnahme vor Vertragsabschluss schriftlich zugesagt haben muss.

Fahrtkostenzuschüsse, Jobticket

Gewährt der Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn ein sog. Jobticket oder Zuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln, gilt nach § 3 Nr. 15 EStG Steuerfreiheit. Die Zuschüsse oder Tickets sind auf die Entfernungspauschale anzurechnen und damit zu bescheinigen. Taxis und Flugzeuge sind nicht begünstigt.

Gesundheitsvorsorgeförderung

Nach § 3 Nr. 34 EStG sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu 600 € pro Kalenderjahr steuerfrei. Unter die Steuerbefreiung fallen Leistungen, die im Leitfaden Prävention „Gemeinsame und einheitliche Handlungsfelder und Kriterien der Spitzenverbände der Krankenkassen zur Umsetzung von §§ 20 und 20a SGB V“ aufgeführt und zertifiziert sind, u.a. Kurse zur gesunden Ernährung, Rückengymnastik, Suchtprävention, Stressbewältigung. Nicht steuerfrei sind Zuschüsse des Arbeitgebers für Beiträge zu Sportvereinen oder Fitnessstudios.



Kindergartenzuschuss

Arbeitgeber können nach § 3 Nr. 33 EStG Kosten steuer- und sozialabgabenfrei ersetzen, die Arbeitnehmern für die auswärtige Betreuung nicht schulpflichtiger Kinder entstehen. Die Zahlung muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgen. Die Einrichtung (betriebliche oder außerbetriebliche Kindergärten sowie vergleichbare Einrichtungen, Kindertagesstätte, Kinderkrippe, Tagesmutter) muss gleichzeitig zur Unterbringung und Betreuung geeignet sein. Geldzuwendungen sind nur dann steuerfrei, wenn der Arbeitnehmer die entsprechenden Aufwendungen nachgewiesen hat. Der Arbeitgeber hat die Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.

Mahlzeiten

Mahlzeiten, die ein Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt an seine Arbeitnehmer abgibt, sind mit den amtlichen Sachbezugswerten aus der Sachbezugsverordnung zu bewerten. Der Wert für Mahlzeiten beträgt ab 01.01.2022 einheitlich

- für ein Mittag- oder Abendessen 3,57 €,
- für ein Frühstück 1,87 €.

Reisekosten

Reisekosten können nur im Zusammenhang mit einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit anfallen, d.h. wenn der Arbeitnehmer vorübergehend außerhalb seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte betrieblich tätig ist. Hierzu muss der Arbeitnehmer folgende Aufzeichnungen vornehmen: Anlass der Reise, Reisedauer und Reiseweg. Der Nachweis ist durch geeignete Unterlagen (z. B. Fahrtenbuch, Tankquittungen, Hotelrechnung, Schriftverkehr) zu führen.

Fahrtkosten

Für Fahrten von der Wohnung oder der ersten Tätigkeitsstätte zu auswärtigen Tätigkeitsstätten kommen die tatsächlichen Fahrtkosten (Bahn/Flugzeug) oder ggf. Pauschalen (0,30 € je km mit Pkw, 0,20 € je km mit sonstigen motorbetriebenen Fahrzeugen) zur Anwendung. Diese kann der Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend machen oder der Arbeitgeber steuerfrei erstatten.

Verpflegungsmehraufwendungen

Mehraufwendungen des Arbeitnehmers für die Verpflegung bei einer auswärtigen beruflichen Tätigkeit außerhalb seiner Wohnung und seiner ersten Tätigkeitsstätte können nur mit den in § 9 Abs. 4a EStG vorgegebenen Pauschalen steuerlich geltend gemacht werden. Der Arbeitgeber kann diese ebenfalls steuerfrei erstatten.

Für eine eintägige auswärtige Tätigkeit (ohne Übernachtung) wird eine Verpflegungsmehraufwandpauschale von 14 € berücksichtigt, wenn eine Abwesenheit von mehr als acht Stunden von der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte gegeben ist.

Bei einer mehrtägigen auswärtigen beruflichen Tätigkeit im Inland wird für den An- und Abreisetag jeweils die Pauschale von 14 € berücksichtigt, ohne dass es auf eine Mindestabwesenheitszeit ankommt. Für den Zwischentag, also den Tag, bei dem die Abwesenheit 24 Stunden beträgt, kann die Pauschale von 28 € steuerfrei gezahlt werden. Für Auslandsreisen gelten landesbezogen höhere Pauschbeträge.

Wird während einer Auswärtstätigkeit eine „übliche“ Mahlzeit von brutto 60 € vom Arbeitgeber gestellt, ist die steuerfreie Verpflegungspauschale zu kürzen um

- 20 % für das Frühstück,
- je 40 % für Mittag- oder Abendessen

des am Unterkunftsort maßgebenden Pauschbetrages für Verpflegung bei Abwesenheit von mindestens 24 Stunden.

Unterkunftskosten

Der Arbeitgeber kann die tatsächlich nachgewiesenen Übernachtungskosten oder aber einen Pauschbetrag von 20 € je Übernachtung steuerfrei erstatten.

Reisenebenkosten

Zu den Reisenebenkosten, die in tatsächlich nachgewiesener Höhe erstattet werden können, gehören z. B.:

- Beförderung und Aufbewahrung von Gepäck,
- Ferngespräche und Schriftverkehr beruflichen Inhalts mit dem Arbeitgeber oder dessen Geschäftspartnern,
- Straßenbenutzungs- und Parkplatzgebühren sowie Schadenersatzleistungen infolge von Verkehrsunfällen (wenn die Fahrtkosten als Reisekosten anzusetzen sind).

Sachzuwendungen, Pauschalierung der Lohnsteuer

Arbeitgeber können Sachzuwendungen an Arbeitnehmer und Nichtarbeitnehmer bis zu einem Höchstbetrag von 10.000 € nach § 37b EStG mit 30 % pauschal versteuern (z. B. Incentive-Reisen, VIP-Logen, Belohnungessen). Bemessungsgrundlage für die Pauschalsteuer sind die Aufwendungen des Arbeitgebers zzgl. Umsatzsteuer.

Schadenersatz

Schadenersatzleistungen des Arbeitgebers gehören nicht zum Arbeitslohn, soweit der Arbeitgeber zur Leistung gesetzlich verpflichtet ist oder er einen zivilrechtlichen Schadenersatz des Arbeitnehmers wegen schuldhafter Verletzung arbeitsvertraglicher Fürsorgepflichten erfüllt. Gehen die Zahlungen über den zivilrechtlichen Schaden hinaus, liegt insoweit steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

Studiengebühren

Unter bestimmten Voraussetzungen können Arbeitgeber im Rahmen eines Ausbildungsdienstverhältnisses die vom studierenden Arbeitnehmer geschuldeten Studiengebühren lohnsteuerfrei übernehmen.

Ausbildungsdienstverhältnis:

Ist der Arbeitgeber Schuldner der Studiengebühren, wird ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers unterstellt und steuerrechtlich kein Vorteil mit Arbeitslohncharakter angenommen. Ist der Arbeitnehmer Schuldner der Studiengebühren und übernimmt der Arbeitgeber die Studiengebühren, wird ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers unterstellt, wenn sich der Arbeitgeber arbeitsvertraglich zur Übernahme der Studiengebühren verpflichtet und der Arbeitgeber die übernommenen Studiengebühren vom Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeitsrechtlichen Rechtsgrundlage zurückfordern kann, sofern der Arbeitnehmer das ausbildende Unternehmen auf eigenen Wunsch innerhalb von zwei Jahren nach dem Studienabschluss verlässt.

Berufliche Fort- und Weiterbildungsleistung:

Ein berufsbegleitendes Studium kann als berufliche Fort- und Weiterbildungsleistung des Arbeitgebers i. S. v. R 19.7 LStR 2015 anzusehen sein, wenn es die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb erhöhen soll.

Ersatz von Aufwendungen für arbeitnehmereigene Telekommunikationseinrichtungen

Der steuerfreie Ersatz von beruflich bedingten Telefonkosten, die Arbeitnehmern im Zusammenhang mit ihrem privaten Anschluss entstehen, kann ohne Einzelnachweis bis zu 20 % des Telefonrechnungsbetrages, höchstens jedoch 20 € monatlich betragen.

Nutzung arbeitgeberereigener Telekommunikationsgeräte

Die Vorteile des Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung von betrieblichen Personalcomputern und Telekommunikationsgeräten sind nach § 3 Nr. 45 EStG steuer- und damit auch beitragsfrei.

Die Übertragung des Eigentums auf Arbeitnehmer sind ein geldwerter Vorteil, den der Arbeitgeber mit 25 % pauschal versteuern kann.

Warengutscheine

Gutscheine und Geldkarten sind im Rahmen der 50 Euro-Freigrenze steuerfrei, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn monatlich gewährt werden (§ 8 Abs. 2 Satz 11 i. V. mit Abs. 4 EStG). Die Gutscheine müssen ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen. Eine Auszahlung des Guthabens – auch von Restbeträgen – ist unzulässig. Mögliche Akzeptanzstellen sind der eigene und unmittelbar angrenzende PLZ-Bezirk. Wird die monatliche Freigrenze von 50€ durch eine oder mehrere Sachzuwendungen in einem Monat überschritten, ist der Gesamtbetrag abgabepflichtig.

Zuschläge zum Arbeitslohn

Lohnzuschläge für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind nach § 3b EStG lohnsteuerfrei, soweit sie

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

des Grundlohns nicht übersteigen. Wird an Sonn- und Feiertagen auch nachts gearbeitet, so erhöhen sich die Sonn- und Feiertagsätze um den Zuschlagssatz für Nachtarbeit. Für Arbeitnehmer, die nachts arbeiten, gibt es zusätzliche Begünstigungen: Für die „Kern-Nachtarbeit“ von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr erhöht sich der Zuschlagssatz von 25% auf 40%. Die Steuerfreiheit von Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit (§ 3b Abs. 2 EStG) ist bei einem Stundenlohn bis zu 50 € möglich.