

LGP Löhne und Gehälter professionell

Arbeitgeberleistungen 2025

Praxis-Update mit aktuellen Gestaltungstipps, Fallbeispielen, Checklisten u. v. m.

Sachbezug oder Geldleistung

Das wird vom Finanzamt als Sachbezug akzeptiert.....**1**

Jobticket

Überlassung eines Jobtickets und Bezuschussung.....**7**

Jobrad

Die lohnsteuerlichen Spielregeln für die Überlassung.....**13**

Job-Roller

Das sind die steuerlichen Spielregeln.....**17**

Übernahme von Führerscheinkosten

In diesen Fällen greift die Steuer- und Beitragsfreiheit...**20**

Fahrtkostenzuschuss

Zuschüsse für Fahrten Wohnung – Tätigkeitsstätte**21**

Smartphone

Überlassung und Übereignung von Smartphones.....**27**

Kindertagenzuschuss

Steuer- und sv-freie Kindertagenzuschüsse**34**

Fitnessstudio

Mitgliedschaft in Studio „Bp-sicher“ bezuschussen.....**39**

Obstkorb

Obstkorb ist steuer- und beitragsfrei.....**45**

Wohnraumüberlassung

Unentgeltliche oder verbilligte Wohnraumüberlassung...**47**

Wir helfen Ihnen gern!

Es ist unsere Aufgabe, Sie mit praktischem Wissen und konkreten Empfehlungen im Beruf zu unterstützen. Manchmal bleiben dennoch Fragen offen oder Probleme ungelöst. Sprechen Sie uns an! Wir bemühen uns um schnelle Antworten – sei es bei Fragen zur Berichterstattung, zur Technik, zum digitalen Angebot oder zu Ihrem Abonnement.

**Für Fragen zur Berichterstattung:**

Eva Köstler
Chefredakteurin (verantwortlich)
Telefon 0931 418-3062
Fax 0931 418-3080
E-Mail koestler@iww.de

**Für Fragen zur Technik (Online und Mobile):**

Karin Borowski
Stellv. Leiterin Online
Telefon 02596 922-60
Fax 02596 922-99
E-Mail borowski@iww.de

**Für Fragen zum Abonnement:**

IWW Institut, Kundenservice
Max-Planck-Straße 7/9
97082 Würzburg
Telefon 0931 4170-472
Fax 0931 4170-463
E-Mail kontakt@iww.de

ARBEITGEBERLEISTUNGEN

Sachbezug oder Geldleistung – Das wird vom Finanzamt (noch) als Sachbezug akzeptiert

von Dipl.-Finanzwirt Marvin Gummels, Hage

| Die Rechtsprechung des BFH und anschließende Anpassung von § 8 Abs. 1 EStG haben das Thema „Sachbezug oder Geldleistung“ so umstritten gemacht wie selten zuvor. Oft stellt sich in der Praxis die Herausforderung, insbesondere Gutscheine und Geldkarten zutreffend in Sachbezug oder Geldleistung zu unterscheiden. Der folgende Beitrag erläutert, was noch als Sachbezug akzeptiert wird. |

Sachbezüge – verschiedene Formen und Begünstigungen

Die Abgrenzung von Sachbezug oder Geldleistung ist wichtig. Geldleistungen sind ab dem ersten Euro steuer- und beitragspflichtig. Dagegen winken für Sachbezüge Vergünstigungen; z. B. die Anwendung der monatlichen Sachbezugsfreigrenze von 50 Euro oder die Pauschalierung nach § 37b EStG mit einem Steuersatz von 30 Prozent.

In der Praxis waren trotz des BMF-Schreibens vom 13.04.2021 viele Anwendungsfragen offen geblieben. Hier hat das BMF dann nachjustiert (BMF, Schreiben vom 15.03.2022, Az. IV C 5 – S 2334/19/10007 :007; Abruf-Nr. 228328). Vor diesem Hintergrund gelten nun folgende Spielregeln:

Besonderheit: Geldsurrogate, Gutscheine und Co.

Theoretisch einfach ist die Einordnung von zweckgebundenen Geldleistungen, nachträglichen Kostenerstattungen, Geldsurrogaten und anderen Vorteilen, die auf einen Geldbetrag lauten. Hier liegen nach § 8 Abs. 1 S. 2 EStG stets Einnahmen in Geld – und damit keine Sachbezüge – vor.

Doch in der Praxis ist die Einordnung nicht ganz so einfach. Das liegt an den Gutscheinen und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG erfüllen; sie sind als Sachbezug einzuordnen (§ 8 Abs. 1 S. 3 EStG). Sie berechtigen zudem zur Anwendung der 50-Euro-Freigrenze, wenn die Gutscheine und Geldkarten dem Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Dieses Kriterium der „Zusätzlichkeit“ wird näher in § 8 Abs. 4 EStG definiert. Erforderlich ist, dass der Gutschein oder die Geldkarte zu dem Arbeitslohn hinzu kommt, den der Arbeitgeber arbeitsrechtlich schuldet. Wird der Gutschein oder die Geldkarte unter Anrechnung auf den arbeitsrechtlich geschuldeten Lohn oder durch dessen Umwandlung gewährt, liegt keine zusätzliche Leistung vor (schädliche Gehaltsumwandlung). Die 50-Euro-Freigrenze kann nicht genutzt werden.

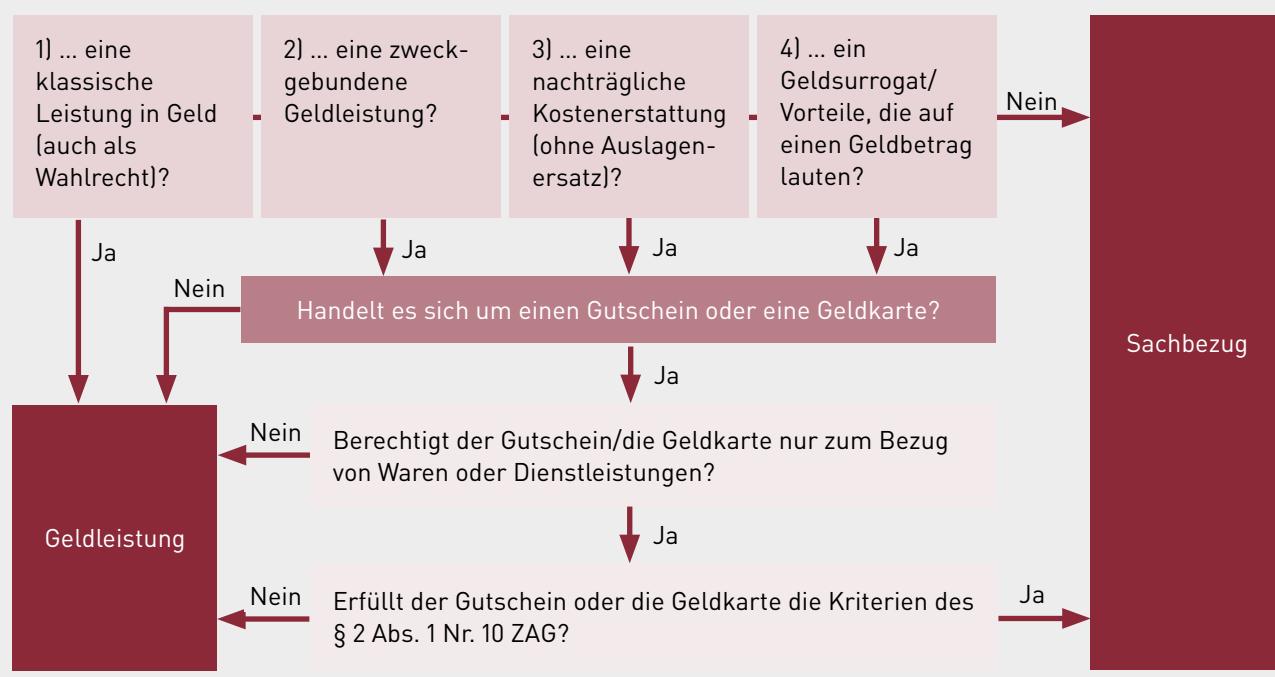
Das folgende Prüfschema erleichtert Ihnen die Abgrenzung:

Darum ist die
Abgrenzung von
Geld- und Sachleis-
tung so wichtig

Auch Gutscheine und
Geldkarten können
als Sachbezug
ausgestaltet werden

Prüfschema zur Abgrenzung Sachbezug oder Geldleistung

Erhält der Arbeitnehmer ...



Grafik: IWW Institut

Selbst die Wahlmöglichkeit ist schädlich**Geldbetrag wird mit einer Auflage geleistet****Gewährung von Versicherungsschutz ist begünstigt****Klassische Leistungen in Geld (auch als Wahlrecht)**

Klassische Leistungen in Geld aus dem Prüfschema sind Bargeld oder eine Überweisung auf das Girokonto des Arbeitnehmers. Sie stellen immer eine Geldleistung dar. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer die Wahl zwischen einer Geld- und Sachleistung hat und sich für die Sache entscheidet (BFH, Urteil vom 04.07.2018, Az. VI R 16/17, Abruf-Nr. 204317).

Zweckgebundene Geldleistung

Um eine zweckgebundene Geldleistung handelt es sich, wenn der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer einen Geldbetrag mit der Auflage leistet, dass dieser damit einen bestimmten Zweck zu erfüllen hat.

Beispiel

Der Arbeitgeber leistet z. B. an den Arbeitnehmer Geld mit der Auflage, eine Krankenzusatzversicherung mit einem vom Arbeitgeber benannten Unternehmen abzuschließen. Es liegt eine Geldleistung vor.

PRAKTIKTIPP | Eine Sachleistung liegt in der Gewährung von Kranken-, Krankentagegeld-, Pflege- oder Unfallversicherungsschutz, wenn der Arbeitgeber die Versicherung abschließt und bezahlt (BFH, Urteil vom 07.06.2018, Az. VI R 13/16, Abruf-Nr. 204316).

Nachträgliche Kostenerstattung

Erstattet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Kosten für eine Ware oder Dienstleistung, nachdem der Arbeitnehmer diese in Anspruch genommen hat, liegt eine nachträgliche Kostenerstattung vor.

■ Beispiele

Soll ein Arbeitnehmer ein Fahrrad erhalten, könnte der Arbeitgeber das Fahrrad erwerben und dem Arbeitnehmer überlassen (Sachleistung). Erwirbt hingegen der Arbeitnehmer ein Fahrrad und erhält er von seinem Arbeitgeber nach Vorlage des Kaufbelegs eine entsprechende Erstattung, liegt eine nachträgliche Kostenerstattung und damit eine Geldleistung vor. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Gutschein über ein Fahrrad ausstellt, der Arbeitnehmer dieses erwirbt, und der Arbeitgeber danach den Kaufpreis erstattet.

PRAXISTIPP | Die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 50 EStG (durchlaufende Gelder und Kostenersatz) besteht weiterhin. Sie lässt sich auch bei einer Geldleistung nutzen. Nimmt ein Arbeitnehmer z. B. an einer Fortbildung teil und verauslagt er die vor Ort zu entrichtenden Kosten oder bezahlt er die Tankfüllung des genutzten Dienstwagens, kann der Arbeitgeber ihm den Betrag über § 3 Nr. 50 EStG steuerfrei erstatten (Rz. 22 des BMF-Schreibens vom 15.03.2022).

Steuerfreier
Auslagenersatz ist
weiterhin möglich

Geldsurrogate und andere auf einen Geldbetrag lautende Vorteile

Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, liegen vor, wenn dem Arbeitnehmer Geld- oder Wertguthabenkarten in Form von Prepaid-Kreditkarten übergeben werden, die als Geldersatz im Rahmen des unbaren Zahlungsverkehrs eingesetzt werden können. Es handelt sich also nicht um Geld (gesetzliches Zahlungsmittel), sondern um ein Surrogat. Gleiches gilt bei der Übergabe eines Wechsels oder Schecks oder der Übergabe eines Gutscheins oder einer Geldkarte. Dies gilt selbst dann, wenn dem Arbeitnehmer mit dem Geldsurrogat arbeitsvertraglich nur der Erwerb eines bestimmten Produkts (z. B. Treibstoff fürs private Auto) gestattet ist.

Prepaid-Kredit-
karten sind
Geldersatz

Sonderfälle: Gutscheine und Geldkarten

Zu den weiterhin möglicherweise begünstigten Gutscheinen zählen neben den klassischen Gutscheinen für ein bestimmtes Produkt oder für einen Einkauf bei einer bestimmten Firma auch Gutscheinkarten, digitale Gutscheine, Gutscheincodes oder Gutscheinapplikationen/-Apps. Zu den Geldkarten gehören ferner auch Wertguthabenkarten in Form von Prepaid-Karten.

Was alles zu
begünstigten
Gutscheinen und
Geldkarten zählt

Ausschließliche Berechtigung zum Bezug von Waren und Dienstleistungen
Begünstigt sind nur Gutscheine oder Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen beim Arbeitgeber/einem Dritten berechtigen.

Stets als Geldleistung gelten insbesondere Gutscheine und Geldkarten, die ■ über eine Barauszahlungsfunktion verfügen (unschädlich: Die Möglichkeit Restguthaben bis zu einem Euro auszuzahlen oder auf einen anderen Gutschein zu übertragen, Rz. 24 des BMF-Schreibens vom 15.03.2022),

Schädlich ist
Barzahlungs- oder
Wandlungsfunktion

**BMF „verschont“
alte Gutscheine und
Geldkarten**

- über eine eigene IBAN verfügen,
- für Überweisungen (z. B. PayPal) verwendet werden können,
- für den Erwerb von Devisen (z. B. Pfund, US-Dollar, Schweizer Franken) oder Kryptowährungen (z. B. Bitcoin, Ethereum) genutzt werden können,
- als generelles Zahlungsinstrument hinterlegt werden können oder
- ausschließlich dazu berechtigen, sie gegen andere Gutscheine oder Geldkarten einzulösen („Gutscheinportale“). Ausnahme: Die Anforderung an einen Sachbezug wird erfüllt, wenn durch technische Vorkehrungen in den Verträgen sichergestellt ist, dass diese nur gegen andere Gutscheine und Geldkarten einlösbar sind, die ihrerseits die Voraussetzungen eines Sachbezugs erfüllen, und dem Arbeitnehmer das Guthaben erst nach Auswahl des anderen Gutscheins oder der anderen Geldkarte zur Verfügung steht.

Erfüllung der Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG

Als begünstigter Sachbezug können nur Gutscheine und Geldkarten eingeordnet werden, die die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG erfüllen. Diese Anforderung ist allerdings erst seit dem 01.01.2022 maßgebend. Laut Rz. 30 des BMF-Schreibens vom 15.03.2022 wird es nicht beanstandet, wenn bis zum 31.12.2021 ausgegebene Gutscheine und Geldkarten die Voraussetzungen des ZAG nicht erfüllen. Sie können weiterhin als Sachbezug eingeordnet werden. Unter die Anforderungen des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. a – c ZAG fallen konkret:

■ Steuerbegünstigte Gutscheine und Geldkarten

| Limitierter Einlösebereich (Buchst. a ZAG) | Beispiele |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ In den limitierten Einlösebereich fallen Gutscheine oder Geldkarten, die unabhängig von einer Betragsangabe dazu berechtigen, ausschließlich Waren oder Dienstleistungen <ul style="list-style-type: none"> ■ vom Aussteller des Gutscheins (dem Arbeitgeber) aus seiner eigenen Produktpalette zu beziehen (der Sitz des Ausstellers sowie dessen Produktpalette sind insoweit nicht auf das Inland beschränkt) oder ■ aufgrund von Akzeptanzverträgen zwischen Aussteller und Akzeptanzstellen bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen im Inland zu beziehen. ■ Ein begrenzter Kreis von Akzeptanzstellen liegt in folgenden Fällen vor: <ul style="list-style-type: none"> ■ Es handelt sich um einen inländisch städtischen oder einen auf eine bestimmte inländische Region (z. B. mehrere benachbarte Städte und Gemeinden) erstreckenden Einkaufs- und Dienstleistungsverbund (inkl. Internetshop). Hierfür reicht eine Begrenzung auf die unmittelbar angrenzenden zweistelligen Postleitzahlenbezirke – auch bundeslandübergreifend. ■ Es handelt sich um Gutscheine und Guthabenkarten einer bestimmten Ladenkette (inkl. Internetshop) im Inland, wenn die Ladenkette über einen einheitlichen Marktauftritt verfügt (z. B. Symbol, Marke oder Logo). Die Art des Betriebs selbst (z. B. eigene Geschäfte, Genossenschaften, Agenturen oder Fanchisenehmer) sind unerheblich. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Wiederaufladbare Geschenkkarten für den Einzelhandel ■ Shop-in-shop-Lösungen mit Hauskarte ■ Tankgutscheine oder -karten eines einzelnen Tankstellenbetreibers zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in seiner Tankstelle ■ Von einer bestimmten Tankstellenkette (einem bestimmten Aussteller) ausgegebene Tankgutscheine oder -karten zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in den einzelnen Tankstellen mit einheitlichem Marktauftritt (z. B. ein Symbol, eine Marke, ein Logo) ■ Ein vom Arbeitgeber selbst ausgestellter Gutschein, z. B. Tankgutschein, oder eine Berechtigung zum Tanken, wenn die Akzeptanzstellen z. B. Tankstelle oder Tankstellenkette, aufgrund des Akzeptanzvertrags (z. B. Rahmenvertrag) unmittelbar mit dem Arbeitgeber abrechnen. ■ Karten eines Online-Händlers, die nur zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen aus seiner eigenen Produktpalette (Verkauf und Versand durch den Online-Händler) berechtigen, nicht jedoch, wenn sie auch für Produkte von Fremdanbietern (z. B. Marketplace) einlösbar sind. ■ Centergutscheine oder Kundenkarten von Shopping-Centern, Malls und Outlet-Villages ■ „City-Cards“ und Stadtgutscheine |

| Limitierte Produktpalette (Buchst. b ZAG) | Beispiele |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Unter die Kategorie limitierte Produktpalette fallen Gutscheine oder Geldkarten, die unabhängig von einer Betragsangabe dazu berechtigen, Waren oder Dienstleistungen ausschließlich aus einer sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungspalette zu beziehen. ■ Hier kommt es nicht mehr auf die Anzahl der Akzeptanzstellen und dem Inlandsbezug an. ■ Nicht ausreichend ist es allerdings, wenn alleine auf eine Händlerkategorie Bezug genommen wird (z. B. Merchant Category Code, MCC). ■ Ferner ist zu beachten, dass bereits das geringfügige Angebot von Waren oder Dienstleistungen einer anderen Produktpalette schädlich ist. | <ul style="list-style-type: none"> Gutscheine oder Geldkarten begrenzt auf <ul style="list-style-type: none"> ■ den Personennah- und Fernverkehr (z. B. für Fahrbe rechtigungen, Zugrestaurant, Park & Ride) einschließlich Mobilitätsdienstleistungen wie die Nutzung von (Elektro-)Fahrrädern, Car-Sharing oder E-Scootern, ■ Kraftstoff, Ladestrom etc. („Alles, was das Auto bewegt“), ■ Fitnessleistungen (z. B. für den Besuch der Trainings stätten und zum Bezug der dort angebotenen Waren oder Dienstleistungen), ■ Streamingdienste für Film und Musik, ■ Zeitungen und Zeitschriften, einschl. Downloads, ■ Bücher, auch als Hörbücher oder Dateien, einschl. Downloads, ■ die Behandlung der Person in Form von Hautpflege, Make-up, Frisur und Dergleichen (sog. Beautykarten), ■ Bekleidung inkl. Schuhe nebst Accessoires, wie z. B. Taschen, Schmuck, Kosmetika, Düfte (sog. Waren, die der Erscheinung einer Person dienen). |
| Nutzung für steuerliche/soziale Zwecke (Buchst. c ZAG) | Beispiele |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Begünstigt sind Gutscheine oder Geldkarten, die unabhängig von einer Betragsangabe dazu berechtigen, aufgrund von Akzeptanzverträgen zwischen Aussteller und Akzeptanzstelle Waren oder Dienstleistungen ausschließlich für bestimmte soziale oder steuerliche Zwecke im Inland zu beziehen (Zweckkarte). Auf die Anzahl der Akzeptanzstellen kommt es nicht an. ■ Wichtig Keine Begünstigung liegt vor, wenn der Einsatzbereich des Gutscheins oder der Geldkarte nicht mehr hinreichend bestimmt eingegrenzt ist. Ein „begünstigter“ sozialer oder steuerlicher Zweck ist daher insbesondere nicht die Inanspruchnahme der 50-Euro-Freigrenze, der Richtlinienregelung für Aufmerksamkeiten (R 19.6 LStR) oder der Pauschalversteuerung nach § 37b EStG. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Verzehrkarten in einer sozialen Einrichtung, Papier- Essenmarken (Essensgutscheine, Restaurantschecks) und arbeitstägliche Zuschüsse zu Mahlzeiten (sog. digitale Essenmarken) ■ Behandlungskarten für ärztliche Leistungen oder Reha-Maßnahmen ■ Karten für betriebliche Gesundheitsmaßnahmen (einschl. betrieblicher Gesundheitsleistungen des Arbeitgebers i. S. v. § 3 Nr. 34 EStG) |

Wichtig | Für die steuerliche Einordnung kommt es allein auf die gesetzlichen Kriterien des § 8 Abs. 1 EStG und die Grundsätze des BMF-Schreibens vom 15.03.2022 an. Keine Rolle spielt, wie die BaFin die Geldkarte einordnet.

Die Regeln für die Bewertung des Sachbezugs

Stellt sich nach alledem heraus, dass es sich um einen Sachbezug handelt und wird dieser – wenn ein Gutschein oder eine Geldkarte vorliegt – zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt, muss der Sachbezug bewertet werden.

Maßgebend für die Bewertung sind die Kosten, die dem Arbeitgeber entstehen. Muss er Gebühren für die Bereitstellung (z. B. Setup-Gebühr) und Aufladung von Gutscheinen und Geldkarten tragen, handelt es sich um eine notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzungen des Arbeitgebers. Diese Kosten rechnen damit nicht zum Arbeitslohn. Sie erhöhen den Sachbezug nicht.

Bewertung mit den Kosten abzüglich Gebühren für die Bereitstellung

Wird die
50-Euro-Freigrenze
eingehalten?

Beim Zufluss-
Zeitpunkt wird
auf den Ort der
Einlösung abgestellt

Die möglichen
Einlösungsfälle und
ihre Praxisfolgen

Wichtig | Ein Abschlag von vier Prozent nach R 8.1 Abs. 2 S. 3 LStR ist nicht vorzunehmen, wenn ein Gutschein oder eine Geldkarte über einen in Euro lautenden Höchstbetrag hingegaben wird (R 8.1 Abs. 2 S. 4 LStR).

Zeitpunkt des Zuflusses von Gutscheinen und Geldkarten

Der Zeitpunkt des Zuflusses von Gutscheinen und Geldkarten ist insbesondere für die 50-Euro-Freigrenze des § 8 Abs. 2 S. 11 EStG wichtig. Wird die 50-Euro-Freigrenze im Monat zusammen mit anderen Sachbezügen

- nicht überschritten, bleiben die Sachbezüge sowohl für die Besteuerung als auch für die Sozialabgaben außer Ansatz.
- überschritten und liegen auch keine Aufmerksamkeiten i. S. v. R 19.6 LStR vor, handelt es sich in voller Höhe um steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn. Allerdings kann eine Pauschalierung nach § 37b EStG vorgenommen werden.

PRAXISTIPP | Entscheidend für die Frage, in welchem Monat der Sachbezug für den Vergleich mit der Freigrenze anzusetzen ist, ist bei Gutscheinen und Geldkarten der Ort der Einlösung.

- Sind die Gutscheine und Geldkarten bei einem Dritten einzulösen, erfolgt der Zufluss im Zeitpunkt der Hingabe bzw. bei Geldkarten frühestens im Zeitpunkt der Aufladung des Guthabens. Das Ansammeln und geballte Einlösen von Gutscheinen ist unbeachtlich.
- Erfolgt die Einlösung dagegen beim Arbeitgeber selbst, liegt erst im Zeitpunkt der tatsächlichen Einlösung der Zufluss vor. Werden hier Gutscheine über Monate hinweg gesammelt und auf einen Schlag eingelöst, wird die Freigrenze regelmäßig überschritten und die Steuer- und Beitragspflicht tritt ein.

■ Beispiel

Arbeitnehmer M erhält im Monat April und Mai von seinem Arbeitgeber je einen Tankgutschein in Höhe von je 50 Euro. Er löst beide Gutscheine zusammen im Juni in

- a) einer Tankstelle eines Dritten bzw.
- b) einer Tankstelle seines Arbeitgebers ein.

Ergebnis:

- Bei einer Einlösung bei einem Dritten (Variante a) erfolgt der Zufluss mit Hingabe des Gutscheins, sodass die Freigrenze des § 8 Abs. 2 S. 11 EStG nicht überschritten wird. Erhält M keine weiteren Sachbezüge in dem jeweiligen Monat, ist die Sachzuwendung folglich von Steuern und Sozialabgaben befreit.
- In Variante b ist der Gutschein beim Arbeitgeber einzulösen, sodass der Arbeitslohn erst mit Einlösung im Juni zufließt. Hier beträgt der Sachbezug 100 Euro und überschreitet die Freigrenze des § 8 Abs. 2 S. 11 EStG. Es liegt damit ein regulär zu versteuernder Sachbezug vor.

ARBEITGEBERLEISTUNGEN

Das ist bei der steuerfreien Überlassung eines Jobtickets und bei der Bezuschussung zu beachten

von Steuerberater Daniel Denker, Dipl.-Finanzwirt, M.A. (Taxation), Oldenburg, www.steuerkanzlei-ol.de, und Dipl.-Finanzwirt Marvin Gummels, Hage

| Unternehmen überlassen ihren Arbeitnehmern, die mit Bus oder Bahn zur Arbeit fahren, häufig ein Jobticket für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte oder bezuschussen vom Arbeitnehmer erworbene Fahrkarten. Unter bestimmten Voraussetzungen kann das Jobticket oder der Barzuschuss des Arbeitgebers lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei bleiben. Der folgende Beitrag erläutert, worauf es ankommt und was Unternehmen in der Praxis wissen müssen. |

Die Steuerbegünstigung nach § 3 Nr. 15 EStG

Seit dem 01.01.2019 sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährte Arbeitgeberleistungen

- für Fahrten des Arbeitnehmers mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr (ohne Luftverkehr) zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie Fahrten zu einem Sammelpunkt oder einem weiträumigen Tätigkeitsgebiet und
- für alle Fahrten des Arbeitnehmers im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) nach § 3 Nr. 15 EStG steuerfrei. Hier sind auch Privatfahrten begünstigt.

Wichtig | Die Steuerfreiheit der Arbeitgeberleistungen nach § 3 Nr. 15 EStG führt auch zur Sozialversicherungsfreiheit (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SvEV).

Fahrtkarten im ÖPNV und im Fernverkehr begünstigt

Steuerfreiheit führt auch zur SV-Freiheit

Begünstigte Arbeitgeberleistungen

Arbeitgeber können nach § 3 Nr. 15 EStG Arbeitnehmern kostenlos oder begünstigt Fahrberechtigungen (Sachbezüge) überlassen oder einen Barzuschuss (Barlohn) zu einer vom Arbeitnehmer erworbenen Fahrberechtigung leisten. Begünstigt sind

- Einzel-/Mehrfahrtenfahrscheine,
- Zeitkarten (z. B. Monats-, Jahrestickets, BahnCard 100),
- allgemeine Freifahrberechtigungen und Freifahrberechtigungen für bestimmte Tage (z. B. „Feinstaubticket“ bei Smogalarm) oder
- Ermäßigungskarten (z. B. BahnCard 25, BahnCard 50).

Diese Karten kommen als Fahrberechtigungen infrage

■ Beispiele

- Ein Arbeitgeber überlässt einem Arbeitnehmer für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ein Jobticket für monatlich 130 Euro.
Ergebnis: Der Sachbezug von monatlich 130 Euro ist beim Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei.

Anrechnung auf Entfernungs- pauschale**Mitnahme der Familie schließt § 3 Nr. 15 EStG nicht aus****Gehaltsumwandlung ist nicht „zusätzlich“**

- Ein Arbeitgeber überlässt einem Arbeitnehmer ein Jobticket für 120 Euro. Der Arbeitnehmer beteiligt sich daran mit 50 Euro.
Ergebnis: Der Sachbezug von 70 Euro ist beim Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei.
- Ein Arbeitnehmer kauft sich ein Monatsticket für 100 Euro. Der Arbeitgeber erstattet ihm die Kosten.
Ergebnis: Der Fahrtkostenersatz von monatlich 100 Euro ist beim Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei.
- Ein Arbeitgeber überlässt einem Arbeitnehmer eine BahnCard 100, 2. Klasse für die Fahrten Wohnung – erste Tätigkeitsstätte (zwischen Mannheim und Köln) von 4.027 Euro jährlich; damit kann er auch Fernzüge (ICE/IC/EC) nutzen. Der Preis für eine reguläre Jahreskarte im Abo beträgt 5.130 Euro.
Ergebnis: Der geldwerte Vorteil von 4.027 Euro ist beim Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei.

Wichtig | Die nach § 3 Nr. 15 EStG steuerfreien Arbeitgeberleistungen mindern den als Entfernungspauschale abziehbaren Betrag (§ 3 Nr. 15 S. 3 EStG).

Mitnahme anderer Personen oder Übertragbarkeit

Die Möglichkeit der Mitnahme von anderen Personen oder die Übertragbarkeit der Fahrberechtigung auf andere Personen schließt die Steuerbefreiung nicht aus (BMF, Schreiben vom 15.08.2019, Az. IV C 5 – S 2342/19/10007 :001, Rz. 6, Abruf-Nr. 210780).

■ Beispiele

Ein Arbeitnehmer erhält von seinem Arbeitgeber für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ein Jobticket. Enthalten sind Mitnahmemöglichkeiten Montag bis Freitag ab 19:00 Uhr, an Wochenenden und gesetzlichen Feiertagen rund um die Uhr von bis zu fünf Personen – davon höchstens eine weitere Person ab 18 Jahren.

Ergebnis: Die Überlassung des Jobtickets ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Die Möglichkeit, andere Personen mitzunehmen, ändert daran nichts.

Zusätzlichkeitserfordernis für Arbeitgeberleistung

Die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 EStG setzt voraus, dass die Arbeitgeberleistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird. Der Begriff „zusätzlich“ ist in § 8 Abs. 4 EStG definiert. Gehaltsumwandlungen sind nicht „zusätzlich“ in diesem Sinne und daher nicht lohnsteuerfrei.

■ Beispiel

Eine Arbeitnehmerin verzichtet auf die bereits feststehende und tariflich geregelte Gehaltserhöhung in Höhe von 120 Euro monatlich und lässt sich stattdessen von ihrem Arbeitgeber ein Jobticket (i. S. v. § 3 Nr. 15 EStG) bezahlen.

Ergebnis: Die zweckgebundene Leistung wird „schädlicherweise“ anstelle einer bereits vereinbarten Erhöhung des Arbeitslohns gewährt. Die Überlassung des Jobtickets in Höhe von 120 Euro monatlich ist steuer- und beitragspflichtig.

Wichtig | In den Fällen einer Gehaltsumwandlung ist die gesamte Zuwendung des Jobtickets mit den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers zu versteuern. Alternativ hat der Arbeitgeber seit 2020 die Möglichkeit, das Jobticket mit einem Pauschalsteuersatz von 25 Prozent abzurechnen (§ 40 Abs. 2 Nr. 7 EStG); eine Anrechnung auf die Entfernungspauschale nach § 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 4 EStG unterbleibt dann.

Pauschalsteuersatz von 25 Prozent ist anwendbar

Begünstigte öffentliche Verkehrsmittel

Bei den Verkehrsmitteln unterscheidet man zwischen Personenfernverkehr (öffentliche Verkehrsmittel im Linienverkehr) und solchen im ÖPNV.

Öffentliche Verkehrsmittel im Personenfernverkehr

Zum Personenfernverkehr gehören Fernzüge der Deutschen Bahn (ICE, IC, EC), Fernbusse auf festgelegten Linien oder Routen und mit festgelegten Haltepunkten, vergleichbare Hochgeschwindigkeitszüge und schnellfahrende Fernzüge anderer Anbieter (z. B. TGV, Thalys).

ICE, IC, EC, Fernbus, TGV, Thalys und vieles mehr

Öffentliche Verkehrsmittel im Personennahverkehr

Zum ÖPNV gehört die allgemein zugängliche Beförderung von Personen im Linienverkehr, die überwiegend dazu bestimmt ist, die Verkehrsnachfrage im Stadt-, Vorort- oder Regionalverkehr zu befriedigen. Aus Vereinfachungsgründen rechnet die Finanzverwaltung alle öffentlichen Verkehrsmittel, die nicht Personenfernverkehr im obigen Sinne sind, zum ÖPNV.

ÖPNV ist der Stadt-, Vorort- oder Regionalverkehr

Wird eine Fahrberichtigung für den öffentlichen Personennahverkehr auch für die Nutzung bestimmter Fernzüge freigegeben, liegt weiter eine Fahrt im Personennahverkehr i. S. v. § 3 Nr. 15 EStG vor. Hierunter fällt insbesondere die Freigabe des Deutschlandtickets für bestimmte IC/ICE-Verbindungen (BMF, Schreiben vom 07.11.2023, Az. IV C 5 – S 2342/19/10007: 009, Abruf-Nr. 238283).

Auch Taxen können zum ÖPNV gehören. Das gilt dann, wenn sie ausnahmsweise im Linienverkehr nach Maßgabe der genehmigten Nahverkehrspläne eingesetzt werden (z. B. zur Verdichtung, Ergänzung oder zum Ersatz anderer öffentlicher Verkehrsmittel) und von der Fahrkarte umfasst sind oder gegen einen geringen Aufpreis genutzt werden dürfen.

Auch Taxen im Linienverkehr sind Teil des ÖPNV ...

Nicht zum ÖPNV gezählt und daher nicht begünstigt sind insbesondere für konkrete Anlässe speziell gemietete bzw. gecharterte Busse oder Bahnen, Taxen im Gelegenheitsverkehr, die nicht auf konzessionierten Linien oder Routen fahren sowie der Luftverkehr. Insoweit können hier aber die monatliche 50-Euro-Freigrenze nach § 8 Abs. 2 S. 11 EStG sowie ggf. der sog. jährliche Rabattfreibetrag von 1.080 Euro nach § 8 Abs. 3 EStG genutzt werden.

... im Gegensatz zum Gelegenheitsverkehr

■ Beispiel

Ein Arbeitgeber erstattet einem Arbeitnehmer die Kosten für ein Taxi, das der Arbeitnehmer gerufen hatte, um nach Hause zu fahren, nachdem er spätabends noch Überstunden geleistet hatte.

Ergebnis: Die Erstattung der Taxikosten ist steuer- und sozialversicherungspflichtig. Taxen im Gelegenheitsverkehr sind nicht nach § 3 Nr. 15 EStG begünstigt.

Carsharing ist nicht begünstigt

Auch Leiharbeitnehmer profitieren ...

... und im ÖPNV sogar Ruheständler

Grundsatz:
Privatfahrten sind nicht begünstigt

Finanzverwaltung lässt Vereinfachung bei Personenfernverkehr zu

Privatfahrt auf der Arbeitsstrecke ist unbeachtlich

Wichtig | (Allgemein zugängliche) Mobilitätsoptionen, wie z. B. Car-, Bike- oder Scootersharing sind nicht begünstigt. Denn nur die „Beförderung von Personen“ wird als ÖPNV angesehen.

Begünstigter Personenkreis

Hinsichtlich des begünstigten Personenkreises sind zwei Alternativen zu unterscheiden (BMF, Schreiben vom 15.08.2019, Rz. 4).

- Die Steuerfreiheit für Fahrberechtigungen im Personenfernverkehr kommt für Arbeitnehmer in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis in Betracht sowie für Leiharbeitnehmer, die beim Entleiher beschäftigt sind.
- Von der Steuerfreiheit für Fahrberechtigungen für den öffentlichen Personennahverkehr können alle Arbeitnehmer (auch Ruheständler) oder Leiharbeitnehmer profitieren.

Fahrten Wohnung – Arbeit im Personenfernverkehr begünstigt

Arbeitgeberleistungen, die zur Nutzung des Personenfernverkehrs berechtigen, sind nach § 3 Nr. 15 EStG nur steuerfrei, soweit sie auf Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte/Sammelpunkt/weiträumigem Tätigkeitsgebiet entfallen. Privatfahrten sind nicht begünstigt. So der Grundsatz.

Fahrberechtigung für Strecke Wohnung – erste Tätigkeitsstätte & Co.

Das BMF lässt für den Personenfernverkehr aus Vereinfachungsgründen Folgendes zu: Gilt die Fahrberechtigung für den Personenfernverkehr nur für die Strecke Wohnung – erste Tätigkeitsstätte bzw. zu einem Sammelpunkt oder einem weiträumigen Tätigkeitsgebiet, geht die Finanzverwaltung davon aus, dass die Arbeitgeberleistung nur für die Fahrten Wohnung und erste Tätigkeitsstätte erfolgt. Sie kann somit in voller Höhe nach § 3 Nr. 15 EStG steuerfrei bleiben. Die tatsächliche Nutzung der Fahrberechtigung auch zu privaten Fahrten ist dann unbeachtlich (BMF, Schreiben vom 15.08.2019, Rz. 12).

■ Beispiele

Ein Arbeitnehmer wohnt in Mannheim und arbeitet in Düsseldorf. Sein Arbeitgeber überlässt ihm eine BahnCard 100, 2. Klasse für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte Mannheim und Düsseldorf; damit ist er auch zur Nutzung von Fernzügen (ICE/IC/EC) berechtigt. Der Arbeitnehmer nutzt die BahnCard 100 für eine Privatfahrt mit dem ICE nach Düsseldorf am Wochenende.

Ergebnis: Der geldwerte Vorteil aus der Überlassung der BahnCard 100 ist beim Arbeitnehmer steuerfrei (§ 3 Nr. 15 S. 2 EStG). Dass der Arbeitnehmer die BahnCard für die Privatfahrt auf seiner Arbeitsstrecke nutzt, ist unbeachtlich.

Fahrberechtigung über beruflichen Anteil hinaus

Gilt die Fahrkarte für den Personenfernverkehr für eine längere Strecke als die Strecke Wohnung und erste Tätigkeitsstätte/Sammelpunkt/weiträumiges Tätigkeitsgebiet, kann aus Vereinfachungsgründen der Teil der Fahrkarte

nach § 3 Nr. 15 EStG steuerfrei bleiben, der auf die Strecke Wohnung – erste Tätigkeitsstätte/Sammelpunkt/weiträumiges Tätigkeitsgebiet entfällt. Für die Vergleichsberechnung ist der reguläre Verkaufspreis anzusetzen (BMF, Schreiben vom 15.08.2019, Rz. 13).

■ Beispiel

Der Arbeitnehmer wohnt in Mannheim und pendelt jeden Tag zu seiner ersten Tätigkeitsstätte am Frankfurter Flughafen. Da er nach der Arbeit häufig Freunde in der Frankfurter Innenstadt besucht, kauft er für 354 Euro eine Monatskarte für die Bahn, 2. Klasse für die Strecke Mannheim-Frankfurt/Hauptbahnhof, die ihn auch zur Nutzung von Fernzügen (ICE/IC/EC) berechtigt. Eine vergleichbare Monatskarte zum Frankfurter Flughafen kostet 339 Euro.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann die Fahrkarte insoweit steuerfrei erstatten, als der reguläre Fahrpreis auf die Strecke Wohnung – erste Tätigkeitsstätte Frankfurter Flughafen entfällt (339 Euro).

Steuerfreie Erstattung bis zur Tätigkeitsstätte im Personenfernverkehr

Wichtig | Berechtigt die Fahrkarte des Arbeitnehmers nur zur Nutzung von Zügen des ÖPNV, ist diese Vergleichsberechnung nicht erforderlich. Denn bei Nutzung des ÖPNV können alle Fahrten steuerfrei erstattet werden.

Aufzeichnungs- und Nachweispflichten

Der Arbeitgeber hat die steuerfreien Leistungen nach § 4 Abs. 2 Nr. 4 LStDV im Lohnkonto aufzuzeichnen und nach § 41b Abs. 1 S. 2 Nr. 6 EStG in Zeile 17 der Lohnsteuerbescheinigung zu bescheinigen.

Fahrberechtigung über mindestens zwei Kalenderjahre

Bei Fahrberechtigungen mit einem Gültigkeitszeitraum, der sich über zwei oder mehr Kalenderjahre erstreckt, gelten die Leistungen in dem Kalenderjahr als zugeflossen, in dem die Arbeitgeberleistung erbracht wird. Für die Anrechnung auf die Entfernungspauschale ist der Wert der Fahrberechtigung anteilig auf den Gültigkeitszeitraum zu verteilen und entsprechend zu bescheinigen (BMF, Schreiben vom 15.08.2019, Rz. 29, 39).

Wert muss auf Gültigkeitszeitraum verteilt und ...

■ Beispiel

Der Arbeitgeber überlässt dem Arbeitnehmer eine Jahresfahrkarte für den örtlichen Verkehrsverbund (ÖPNV), die er zum Preis von 630 Euro erworben hat. Das Ticket ist vom 01.07.2025 bis zum 30.06.2026 gültig.

Ergebnis: Das überlassene Jahresticket im Wert von 630 Euro ist als Fahrkarte des ÖPNV im Jahr 2025 in voller Höhe steuerfrei nach § 3 Nr. 15 EStG. Für die Anrechnung auf die Entfernungspauschale muss der Wert aber anteilig auf den Gültigkeitszeitraum der Fahrkarte von zwölf Monaten verteilt werden. Folglich entfallen 315 Euro auf das Jahr 2025 und 315 Euro auf das Jahr 2026. Das muss entsprechend in Zeile 17 der Lohnsteuerbescheinigung 2025 und 2026 angegeben werden (BMF, Schreiben vom 15.08.2019, Rz. 30).

... entsprechend in der Lohnsteuerbescheinigung angegeben werden

Nachweise zum Lohnkonto nehmen**Nachweis bei Barzuschuss an Arbeitnehmer**

Zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zu den vom Arbeitnehmer selbst erworbenen Fahrberechtigungen, muss er als Nachweis der zweckentsprechenden Verwendung die vom Arbeitnehmer erworbenen und genutzten Fahrausweise oder entsprechende Belege zum Lohnkonto aufzubewahren. Das gilt z. B.

- für Rechnungen über den Erwerb eines Fahrausweises oder
- eine Bestätigung des Verkehrsträgers über den Bezug eines Jobtickets.

Der Zuschuss darf dabei die Aufwendungen des Arbeitnehmers inkl. Umsatzsteuer für die entsprechenden Fahrberechtigungen nicht übersteigen.

Nachweise bei Fahrberechtigung für den Personennahverkehr

Der Beleg für die erworbenen Fahrberechtigungen für den Personennahverkehr ist im Lohnkonto aufzubewahren. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Fahrberechtigung für den Personenfernverkehr überlässt, die nur zur Nutzung für die Strecke zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte/Sammelpunkt/weiträumigen Tätigkeitsgebiet berechtigt.

Nachweise bei Fahrberechtigung für den Personenfernverkehr

Überlässt oder bezuschusst der Arbeitgeber eine Fahrberechtigung für den Personenfernverkehr, die über die Strecke zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte/Sammelpunkt/weiträumigen Tätigkeitsgebiet hinausgeht oder auch zu Fahrten nach § 3 Nr. 13/16 EStG genutzt wird, gilt: Der Nachweis für das Vorliegen der Voraussetzungen des § 3 Nr. 15 EStG oder der Nachweis zu der von ihm durchgeföhrten Prognoseberechnung (prognostizierte Voll- bzw. Teilamortisierung) ist neben dem Beleg für die erworbene Fahrberechtigung ebenfalls zum Lohnkonto des jeweiligen Arbeitnehmers aufzubewahren. Entsprechendes gilt in den Fällen des Verzichts auf eine Amortisationsprognose.

Nachweis des Nutzungsverzichts erforderlich**Nutzungsverzicht des Arbeitnehmers**

Erklärt ein Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber, auf die Fahrberechtigung gänzlich zu verzichten, indem er die Fahrberechtigung nicht annimmt oder zurückgibt, ist von einer Kürzung der Entfernungspauschale abzusehen. Der Nachweis des Nutzungsverzichts ist zum Lohnkonto aufzubewahren.

■ Beispiel

Der Arbeitgeber schließt mit einem regionalen Verkehrsträger einen Vertrag, wonach alle 150 Arbeitnehmer seines Unternehmens ein Jahresticket für den regionalen Verkehrsverbund erhalten. Ein Arbeitnehmer verzichtet darauf, weil er lieber mit dem Fahrrad fährt.

Ergebnis: Der Nutzungsverzicht hat zur Folge, dass bei dem Arbeitnehmer die Entfernungspauschale nicht gekürzt wird. Entsprechend erfolgt kein Ausweis in Zeile 17 der Lohnsteuerbescheinigung.

ARBEITGEBERLEISTUNGEN

E-Bike: Die lohnsteuerlichen Spielregeln für die Überlassung von Jobrädern

von Dipl.-Finanzwirt Marvin Gummels, Hage

| Die Überlassung eines Jobrads kommt immer mehr in Mode. Die Kosten sind gering, die Umsetzung ist einfach – und die Gesundheit wird gefördert. Auch finanziell ist die Überlassung eines Jobrads attraktiv. Der folgende Beitrag macht Sie mit den lohnsteuerlichen Regelungen vertraut und erläutert anhand von Beispielen, wo die Vorteile für Arbeitnehmer liegen. |

Überlassung des Jobrads

Die Überlassung eines Jobrads wirkt sich bei Arbeitnehmern steuerlich wie folgt aus:

Grundsatz: Geldwerter Vorteil ist lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn

Überlassen Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein Jobrad zur privaten Nutzung, stellt dies einen geldwerten Vorteil bei dem Arbeitnehmer dar.

Der geldwerte Vorteil zählt grundsätzlich zum steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn (Sachbezug, § 19 Abs. 1 Nr. 1 und § 8 Abs. 1 EStG). Daher ist der geldwerte Vorteil gemäß § 8 Abs. 2 S. 10 EStG i. V. m. dem gleichlautenden Erlass der obersten Finanzbehörden der Länder vom 09.01.2020 (Abruf-Nr. 213598) mit monatlich ein Prozent der auf volle 100 Euro abgerundeten unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Jobrads einschl. Umsatzsteuer anzusetzen.

Lohnpauschale deckt sämtliche Fahrten des Arbeitnehmers ab

Diese Pauschale deckt sämtliche Fahrten des Arbeitnehmers ab. Dazu zählen z. B. Privatfahrten, Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte oder Fahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung.

■ Beispiel „Jobrad als steuerpflichtiger Arbeitslohn“

Betrieb A überlässt der angestellten Arbeitnehmerin M ein Jobrad. Der Listenpreis bei Erwerb betrug brutto 2.500 Euro.

Lösung:

- M fließt mit dem Jobrad ein steuer- und beitragspflichtiger Vorteil zu. Dieser ist mit monatlich 25 Euro anzusetzen ($2.500 \text{ Euro} \times 1\%$). Der 50-Euro-Sachbezugsfreibetrag des § 8 Abs. 2 S. 11 EStG ist nicht anwendbar.
- Die monatlich vom Arbeitgeber zu zahlende Umsatzsteuer beträgt hiervon 19 Prozent, also 3,99 Euro ($25,00 : 119 \times 19$).

Sachbezugsfreigrenze nicht anwendbar

Leistet der Arbeitnehmer eine Zuzahlung an den Arbeitgeber, reduziert die Zuzahlung den steuerpflichtigen geldwerten Vorteil.

Zuzahlungen reduzieren Vorteil

Besonderer Vorteil
nach 31.12.2019 und
vor 01.01.2031

Überlassung
zusätzlich zum
ohnehin geschulde-
ten Arbeitslohn

Jobrad darf keine
„Gegenleistung“
für Gehaltsverzicht/
-umwandlung sein!

■ Abwandlung „Jobrad mit Zuzahlung“

M zahlt monatlich zehn Euro hinzu.

Lösung:

- M fließt mit dem Jobrad ein steuer- und beitragspflichtiger Vorteil von lediglich monatlich 15 Euro zu (25 Euro ./ 10 Euro).
- Die monatlich vom Arbeitgeber zu zahlende Umsatzsteuer beträgt 3,99 Euro.

Ausnahme 1: Geviertelte Besteuerung seit 2020

Einen besonderen Vorteil erzielen Arbeitnehmer, wenn Arbeitgeber ihnen das Jobrad erstmals nach dem 31.12.2019, aber noch vor dem 01.01.2031 überlassen. Seit dem Jahr 2020 wird als monatlicher Arbeitslohn für das Kalenderjahr nämlich nur ein Viertel der unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers (abgerundet auf volle 100 Euro) inkl. Umsatzsteuer angesetzt.

■ Beispiel: Geviertelter Betrag als Arbeitslohn (nach dem 31.12.2019)

Betrieb A überlässt der angestellten Arbeitnehmerin M im Jahr 2025 ein Fahrrad auch zur privaten Nutzung (Bruttolistenpreis bei Erwerb 3.000 Euro).

Lösung:

- Eigentlich müssten bei M monatlich 30 Euro ($3.000 \text{ Euro} \times 1\%$) als steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn berücksichtigt werden. Aufgrund der Überlassung nach dem 31.12.2019 reduziert sich der geviertelte und auf volle 100 Euro abgerundete Betrag auf 700 Euro, sodass monatlich lediglich sieben Euro (1%) als steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn zu behandeln sind.
- Umsatzsteuerlich ist auch die Ein-Prozent-Regelung anwendbar, aber ohne Verteilung des Listenpreises. Die monatliche Umsatzsteuerschuld des Arbeitgebers beträgt: 4,79 Euro ($3.000 \text{ Euro} \times 1\% = 30 \text{ Euro}$, darin 19 % USt).

Ausnahme 2: Steuer- und Beitragsfreiheit bei Jobrad „on top“

Das Jobrad kann auch komplett steuer- und beitragsfrei sein (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV). Hierzu muss das Jobrad dem Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn überlassen werden. Dann gilt nach § 3 Nr. 37 EStG die Lohnsteuerbefreiung. Diese ist zudem nicht auf ein Jobrad je Arbeitnehmer begrenzt (Bayerisches Landesamt für Steuern, Verfügung vom 20.11.2017, Az. S2334.21122/4 St.32).

Damit ist eine Begünstigung insbesondere bei Gehaltsverzicht oder -umwandlung zugunsten des Jobrads ausgeschlossen. Das Jobrad muss „on top“ überlassen werden. Konkret definiert § 8 Abs. 4 EStG, dass Leistungen immer dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden, wenn

1. die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
2. der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
3. die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
4. bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

Wird einer der Punkte mit „Ja“ beantwortet, liegt keine zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährte Leistung vor. Damit ist die Anwendung der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 37 EStG ausgeschlossen.

■ Schädliche und unschädliche Beispiele für Jobrad

Schädliche Beispiele – So geht es nicht:

- Der Arbeitnehmer erhält ein Jobrad und verzichtet dafür
- auf ein bereits zugesagtes oder vereinbartes Urlaubsgeld,
 - auf eine bereits zugesagte oder vereinbarte Gehaltserhöhung,
 - auf einen Teil seines vereinbarten Grundgehalts,
 - auf die Auszahlung von Überstunden oder Ähnliches oder
 - auf eine zugesagte oder vereinbarte Prämie bzw. Gewinnbeteiligung.

Unschädliche Beispiele – So geht es:

- a) Der Arbeitnehmer erhält ein Jobrad, ohne dass dafür im Gegenzug andere Zahlungen/Ansprüche wegfallen.
- b) Eine bisher freiwillig gezahlte Sonderzahlung (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) wird zugunsten eines Jobrads nicht mehr gezahlt. [Achtung: Betriebliche Übung und Arbeitsverträge beachten!].

Diese Gestaltungen sind schädlich und diese nicht

Hierzu zwei Beispiele zur Veranschaulichung – ein Beispiel mit Jobrad on top und eines über Jobrad über Gehaltsumwandlung.

■ Beispiel

Arbeitgeber A überlässt seiner Mitarbeiterin E 2025 zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn ein Elektrofahrrad mit UVP 2.980 Euro zur privaten Nutzung.

„Jobrad on top“

Lösung:

- Die Überlassung löst aufgrund der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 37 EStG keine Lohnsteuer aus.
- A muss monatlich 4,63 Euro Umsatzsteuer abführen, weil die Steuerbefreiung nicht für die USt gilt (UVP 2.980, abgerundet auf 2.900 Euro x 1 %).

■ Beispiel

Der Arbeitgeber überlässt seinem Arbeitnehmer M ab 2025 gegen Gehaltsumwandlung ein Elektrofahrrad mit UVP von 3.290 Euro. F verzichtet hierfür monatlich auf 50 Euro seines Gehalts.

„Jobrad über Gehaltsumwandlung“

Lösung:

- Der lohnsteuerliche geldwerte Vorteil beträgt acht Euro/Monat ($3.290 \text{ Euro} \times \frac{1}{4} = 822,50 \text{ Euro}$, abgerundet auf 800 Euro x 1 %).
- Die monatliche Umsatzsteuerschuld beträgt 5,11 Euro ($3.200 \text{ Euro} \times 1 \% = 32 \text{ Euro}$, darin 19 % Umsatzsteuer).

Entfernungspauschale als Werbungskosten ansetzbar

Fährt der Arbeitnehmer mit dem Jobrad täglich zur ersten Tätigkeitsstätte, kann er die Entfernungspauschale in Höhe von 0,30 Euro je Kilometer (einfache Entfernung) und Tag als Werbungskosten geltend machen (§ 9 Abs. 1 Nr. 4 EStG).

Entfernungspauschale abziehbar

Übereignung des Jobrads an den Arbeitnehmer

Übereignen Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das überlassene Jobrad nach einer gewissen Zeit, wenden sie ihm einen Sachbezug zu – das Fahrrad.

**BMF akzeptiert
Wertansatz
von 40 Prozent
nach drei Jahren**

**Arbeitslohn von
dritter Seite bei
Erwerb von Drittem**

**Günstige
Regelungen gelten
auch für E-Bikes**

**Einstufung des
E-Bikes als Kfz**

**Bruchteilsansatz
bei Lohnsteuer, ...**

**... nicht aber
bei Umsatzsteuer**

Das BMF gestattet, dass bei Leasingverträgen nach drei Jahren Laufzeit zur Vereinfachung unterstellt werden kann, dass sich der aktuelle Wert auf 40 Prozent der auf volle 100 Euro abgerundeten unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers einschl. Umsatzsteuer im Zeitpunkt der Inbetriebnahme beläuft (BMF, Schreiben vom 17.11.2017, Az. IV C 5 – S 2334/12/10002-04, Rz. 3, Abruf-Nr. 197765). Analog kann also davon ausgegangen werden, dass die Finanzverwaltung einen Wertverzehr von 20 Prozent pro Nutzungsjahr akzeptiert. Wird ein Jobrad nach vier Jahren einem Arbeitnehmer übereignet, können 20 Prozent des Neuwerts als Vorteil angesetzt werden.

PRAXISTIPP | Beträgt der Vorteil maximal 50 Euro, kann dieser nach § 8 Abs. 2 S. 11 EStG steuerfrei sein. Zudem besteht die Möglichkeit, die Steuer gemäß § 40 Abs. 2 Nr. 7 EStG mit 25 Prozent zu pauschalieren. Dann entfallen zugleich die Sozialabgaben (§ 1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV).

Wichtig | Obige Grundsätze gelten auch, wenn der Arbeitnehmer das Jobrad von einem Dritten (z. B. Leasinggeber) erwerben sollte. Hier unterliegt der Vorteil (Differenz zwischen aktuellem Wert und Zuzahlung) als Arbeitslohn von dritter Seite ebenfalls der Besteuerung.

Als Jobrad sind auch E-Bikes & Co. begünstigt

Unter die obigen Regelungen zu Jobräder fallen auch E-Bikes und Pedelecs. Einzige Voraussetzung ist stets, dass es sich verkehrsrechtlich noch um ein Fahrrad handelt. Ist das Elektrofahrrad dagegen als Kraftfahrzeug einzurichten, gelten die Regelungen für die Überlassung eines Pkw sinngemäß (§ 8 Abs. 2 S. 2 bis 5 i. V. m. § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 EStG). Ein Kfz ist es, wenn das Elektrofahrrad folgende Leistungsmerkmale überschreitet:

- E-Bike: Fährt auf Knopfdruck auch ohne Pedalunterstützung. Ist bereits ab sechs km/h als Kfz zulassungspflichtig (§ 1 Abs. 3 StVG).
- Pedelec: Bietet nur dann Motorunterstützung, wenn der Fahrer in die Pedale tritt. Übersteigt die Nenndauerleistung 0,25 kW oder erfolgt eine elektromotorische Unterstützung auch bei mehr als 25 km/h, handelt es sich verkehrsrechtlich um ein Kfz (§ 1 Abs. 3 StVG).

■ Beispiel

Der Arbeitgeber überlässt Arbeitnehmer M seit 01.01.2025 ein E-Bike mit einer Nenndauerleistung von 0,45 kWh und einer Motorunterstützung auch über eine Geschwindigkeit von 25 km/h. Das E-Bike hat einen UVP von 3.895 Euro. M nutzt dieses für Privatfahrten sowie arbeitstäglich zum zwölf km entfernten Betrieb.

Lösung:

- Da das E-Bike als Kfz gilt, sind die Vorteile aus der Privatnutzung und der Nutzung für Fahrten Wohnung – erste Tätigkeitsstätte zu erfassen: Der monatliche lohnsteuerliche Vorteil beträgt 12,24 Euro ($3.895 \text{ Euro} \times \frac{1}{4} = 973,75 \text{ Euro}$ abgerundet auf 900 Euro; $900 \text{ Euro} \times 1\% + 900 \text{ Euro} \times 0,03\% \times 12 \text{ km} = 12,24 \text{ Euro}$).
- Die monatliche Umsatzsteuerschuld beträgt 8,25 Euro (UVP 3.895 Euro, abgerundet auf 3.800 Euro; $3.800 \text{ Euro} \times 1\% + 3.800 \text{ Euro} \times 0,03\% \times 12 \text{ km} = 51,68 \text{ Euro}$; hierin 19 % Umsatzsteuer).

ARBEITGEBERLEISTUNGEN

Job-Roller: Diese steuerlichen Spielregeln gelten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

von Dipl.-Finanzwirt Marvin Gummels, Hage

| Die Mobilitätsbedürfnisse sind im Wandel, immer mehr Arbeitgeber denken um. In den Unternehmen halten mehr und mehr Zweiräder Einzug. Vor allem in Großstädten ganz hoch im Kurs: Roller. Solche überlassen auch immer mehr Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern, quasi als Pendant zum klassischen Dienstwagen, egal ob mit Ottomotor oder in der E-Variante. Aber wie sieht es mit den Steuervorteilen beim Job-Roller aus? LGP stellt die steuerlichen Spielregeln für Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor. |

Das passiert beim Arbeitgeber durch die Roller-Überlassung

Beim Arbeitgeber wirkt sich die Überlassung eines Rollers wie folgt aus:

- Will der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen Roller überlassen, muss er diesen zuvor entweder leasen, mieten oder kaufen. Alle dabei getätigten Aufwendungen berechtigen zum Betriebsausgabenabzug und mindern den zu versteuernden Gewinn des Arbeitgebers. Das gilt auch für alle Folgeaufwendungen im Zusammenhang mit dem Roller wie z. B. Ladestrom, Versicherungen, Reparatur- und Wartungskosten.
- Der Arbeitgeber muss sich entscheiden, ob er den Roller seinem Arbeitnehmer unentgeltlich oder gegen eine Zuzahlung überlässt. Wenn der Arbeitnehmer Zuzahlungen zu leisten hat, muss der Arbeitgeber diese als gewinnerhöhende Betriebseinnahme erfassen.
- Hat der Arbeitgeber den Roller gekauft und verkauft er ihn später, stellt der Verkaufserlös eine Betriebseinnahme dar.
- Hat der Arbeitgeber den Roller gekauft und haben die Anschaffungskosten mehr als 800 Euro (netto) betragen, muss er den Roller ins Anlagevermögen aufnehmen und nach § 7 Abs. 1 EStG planmäßig auf die Nutzungsdauer von regelmäßig sieben Jahren abschreiben (BMF, Schreiben vom 15.12.2000, Ziffer 4.2.2, Az. IV D 2 – S 1551 – 188/00, Abruf-Nr. 010013). Bei einer Anschaffung nach dem 31.12.2019 und vor dem 01.01.2023 oder nach dem 31.03.2024 und vor dem 01.01.2025 konnte auch degressiv nach Maßgabe des § 7 Abs. 2 EStG abgeschrieben werden. Neben der linearen oder degressiven Abschreibung kann der Arbeitgeber eine Sonderabschreibung von bis zu 20 Prozent der Anschaffungskosten vornehmen, wenn sein Gewinn nicht mehr als 200.000 Euro beträgt (§ 7g Abs. 5 EStG). Erfolgt die Anschaffung nach dem 31.12.2023, können sogar bis zu 40 Prozent über die Sonderabschreibung geltend gemacht werden.
- Alle vom Arbeitgeber getätigten Aufwendungen berechtigen unter den Voraussetzungen des § 15 UStG zum uneingeschränkten Vorsteuerabzug. Der Arbeitgeber erhält vom Finanzamt also sofort 19/119 der getätigten Aufwen-

Aufwendungen sind als Betriebsausgaben abziehbar

Unentgeltliche Überlassung oder mit Zuzahlung?

Roller ist in der Regel auf sieben Jahre abzuschreiben

Aufwendungen berechtigen zum Vorsteuerabzug

Für Fahrten Wohnung – erste Tätigkeitsstätte kommen 0,03 Prozent dazu

Beispiel erläutert die Auswirkungen beim Arbeitgeber

Beim Arbeitnehmer ist zwischen ...

... „normalem“ Roller und E-Roller zu unterscheiden

dungen als Vorsteuer erstattet. Im Gegenzug für den Vorsteuerabzug unterliegt die Überlassung des (E)-Rollers der Umsatzsteuer (§ 3 Abs. 9a UStG). Bemessungsgrundlage ist monatlich ein Prozent des auf volle 100 Euro abgerundeten Bruttolistenpreises des Job-(E)-Rollers im Zeitpunkt der Erstzulassung (Abschn. 15.23 Abs. 11 Nr. 1 UStAE). Das gilt unabhängig davon, ob es sich um einen „normalen“ Roller oder um einen E-Roller handelt. Eine Kürzung des Listenpreises für Elektrofahrzeuge ist nicht vorzunehmen.

Wichtig | Kann der Arbeitnehmer den Roller auch für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte nutzen, erhöht sich die Bemessungsgrundlage pro Monat um 0,03 Prozent des Listenpreises je einfachem Entfernungskilometer. Der sich ergebende Betrag stellt einen Bruttopreis dar, aus dem folglich die Umsatzsteuer herauszurechnen ist.

■ Beispiel 1

Ein Arbeitgeber erwirbt zum Listenpreis von 2.500 Euro zzgl. 475 Euro USt einen Roller und überlässt diesen seinem Mitarbeiter zur privaten Nutzung und für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (Entfernung: zehn km). Die laufenden Kosten betragen jährlich 300 Euro zzgl. 50 Euro Umsatzsteuer. Der Mitarbeiter hat für den Roller keine Eigenbeteiligung zu entrichten.

Lösung: Der Arbeitgeber behandelt die laufenden Kosten von jährlich 300 Euro als Betriebsausgabe. Der Nettokaufpreis von 2.500 Euro wird auf sieben Jahre abgeschrieben, sodass sich jährliche Betriebsausgaben von 358 Euro ergeben (jährliche Betriebsausgaben gesamt: 658 Euro). Zudem ist der Arbeitgeber zum Vorsteuerabzug aus den laufenden Kosten (jährlich 50 Euro) wie auch aus den Anschaffungskosten (einmalig 475 Euro) berechtigt. Parallel unterliegt die Überlassung an den Mitarbeiter der Umsatzsteuer. Als monatliche Bemessungsgrundlage sind 31,68 Euro anzusetzen (2.975 Euro, abgerundet 2.900 Euro $\times 1\% = 29$ Euro zzgl. 2.900 Euro $\times 0,03\% \times 10 \text{ km} = 8,70$ Euro; 29 Euro + 8,70 Euro = 37,70 Euro $\times 100:119 = 31,68$ Euro). Die monatlich vom Arbeitgeber zu zahlende Umsatzsteuer beträgt 19 Prozent, also 6,02 Euro.

So ist der Job-Roller beim Arbeitnehmer zu behandeln

Beim Arbeitnehmer unterscheiden sich die Auswirkungen der Überlassung danach, ob es sich um einen „normalen“ Roller oder einen E-Roller handelt.

Variante 1: Überlassung eines ottomotorisierten Rollers

Überlässt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer einen Roller zur privaten Nutzung, ist das beim Arbeitnehmer ein geldwerter Vorteil. Dieser zählt zum steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn (Sachbezug, § 19 Abs. 1 Nr. 1 und § 8 Abs. 1 EStG) und ist mit monatlich ein Prozent des auf volle 100 Euro abgerundeten Bruttolistenpreises im Zeitpunkt der Erstzulassung des Rollers anzusetzen (§ 8 Abs. 2 S. 2 i. V. m. § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 EStG). Das gilt auch, wenn ein gebrauchter Roller überlassen wird.

Wichtig | Darf der Arbeitnehmer den Roller auch für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte nutzen, erhöht sich der Sachbezug um monatlich 0,03 Prozent des Bruttolistenpreises je einfachem Entfernungskilometer.

■ Beispiel 2: Fortführung von Beispiel 1

Beim Arbeitnehmer ist der Job-Roller zum Bruttolistenpreis von 2.975 Euro steuer- und beitragspflichtiger Sachbezug und mit monatlich 37,70 Euro anzusetzen. Er berechnet sich wie folgt:

- Bemessungsgrundlage ist monatlich ein Prozent des auf volle 100 Euro abgerundeten Bruttolistenneupreises des Rollers im Zeitpunkt der Erstzulassung. Das sind 29 Euro (2.975 Euro, abgerundet 2.900 Euro x 1 %).
- Hinzu kommen 8,70 Euro für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (2.900 Euro x 0,03 % x 10 km = 8,70 Euro).

Variante 2: Überlassung eines E-Rollers

Überlässt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen E-Roller, lässt sich der Sachbezug merklich reduzieren: Bei reinen Elektrofahrzeugen mit einem Bruttolistenpreis von maximal 60.000 Euro und Anschaffung nach dem 31.12.2018, aber vor dem 01.01.2031 ist der Bruttolistenneupreis nur zu einem Viertel anzusetzen (§ 6 Abs. 1 Nr. 2 S. 2 2. HS EStG). Somit reduziert sich der Sachbezug auf ein Viertel. In der Folge sparen Arbeitgeber und Arbeitnehmer etwa drei Viertel der Steuern und Sozialabgaben ein.

Beim E-Roller
reduziert sich der
Sachbezug auf ein
Viertel des BLP

■ Abwandlung von Beispiel 2

Bei einem E-Roller sind monatlich 9,10 Euro anzusetzen:

- Bemessungsgrundlage ist monatlich ein Viertel des auf volle 100 Euro abgerundeten Bruttolistenneupreises des Job-(E)-Rollers im Zeitpunkt der Erstzulassung. Das sind 7,00 Euro (2.975 Euro x 1/4 = 743,75 Euro, abgerundet auf 700 Euro; 700 Euro x 1 %).
- Hinzu kommen 2,10 Euro für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (700 Euro x 0,03 % x 10 km = 2,10 Euro).

Viertelung senkt
Steuer- und
Sozialabgaben

Zuzahlungen müssen berücksichtigt werden

Sind Zuzahlungen des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber vereinbart (z. B. Monats- oder Kilometerpauschale), mindern diese den Sachbezug. Gleiches gilt für einzelne Kraftfahrzeugkosten, die der Arbeitnehmer selbst zu entrichten oder dem Arbeitgeber zu erstatten hat. Leistet der Arbeitnehmer einen Zuschuss zu den Anschaffungskosten des Rollers, reduziert dieser zwar ebenfalls den Sachbezug, er ist aber maximal bis auf null Euro von dem Sachbezug abzuziehen. Verbleibende Zuzahlungen gehen aber nicht verloren, sondern mindern den Sachbezug künftiger Lohnzahlungszeiträume (ebenfalls max. bis auf null Euro).

Zuzahlungen und
Zuschuss mindern
den Sachbezug

Was gilt bei späterer Übereignung des Job-Rollers?

Übereignet der Arbeitgeber den Roller nach einer gewissen Zeit dem Arbeitnehmer, wendet er ihm einen geldwerten Vorteil zu, nämlich einen Sachbezug, der steuer- und beitragspflichtig ist. Maßgebend für die Besteuerung beim Arbeitnehmer ist nach § 8 Abs. 2 S. 1 EStG der zugewendete Vorteil, also der Wert des gebrauchten Rollers. Leistet der Arbeitnehmer eine Zuzahlung, so reduziert diese den Sachbezug. Beträgt der zugewendete Vorteil maximal 50 Euro, ist der Sachbezug steuer- und beitragsfrei (§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG).

Übereignung stellt
Sachbezug dar

Kosten der privaten
Lebensführung
schließt Steuer-
freiheit aus

Wann das eigen-
betriebliche
Interesse überwiegt

ARBEITGEBERLEISTUNGEN

Übernahme von Führerscheinkosten: In diesen Fällen greift die Steuer- und Beitragsfreiheit

| Immer wieder gibt es Arbeitnehmer, die keinen Führerschein besitzen. Hier stellt sich die Frage, in welchen Fällen der Arbeitgeber die Kosten für den Führerschein steuer- und beitragsfrei tragen kann. |

Keine steuerfreie Übernahme der Kosten für „allgemeinen Führerschein“

Die Kosten für den Erwerb einer Fahrerlaubnis Klasse B, früher Klasse 3, sind grundsätzlich den Kosten der privaten Lebensführung zuzuordnen (BFH, Urteil vom 20.02.1969, Az. IV R 119/66; BFH, Beschluss vom 15.02.2005, Az. VI B 188/04, Abruf-Nr. 198126). Auch die Finanzgerichte unterstellen ein Eigeninteresse des Arbeitnehmers (zuletzt FG Münster, Urteil vom 27.08.2015, Az. 4 K 3243/14 E, Abruf-Nr. 198127; FG Nürnberg, Urteil vom 09.08.2017, Az. 5 K 815/15, Abruf-Nr. 211085).

Steuerfreie Übernahme der Kosten bei „fahrbezogenen“ Berufen

Etwas anderes gilt, wenn der Arbeitgeber die Kosten für den Führerschein im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse trägt. Hier bleiben die Vorteile steuer- und beitragsfrei, die sich bei der Würdigung aller Umstände des Einzelfalls als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzungen des Arbeitgebers erweisen (BFH, Urteil vom 26.06.2003, Az. VI R 112/98, Abruf-Nr. 032282; BSG, Urteile vom 26.05.2004, Az. B 12 KR 5/04 R und B 12 KR 2/04 R, Abruf-Nr. 041727). Das ist regelmäßig bei „fahrbezogenen“ Berufen der Fall, wie die folgende Übersicht zeigt.

■ Steuerfreie Übernahme der Führerscheinkosten bei „fahrbezogenen“ Berufen

- Die Fahrerlaubnis wurde nur anlässlich der **Führung eines Dienstfahrzeugs** erworben, es steht kein eigener Pkw zur Verfügung, und der Steuerzahler hat bisher auf die Nutzung eines Fahrzeugs verzichtet (BFH, Urteil vom 02.10.1981, Az. VI R 31/79).
- Die Fahrerlaubnis wird für **ausschließlich betrieblich nutzbare Fahrzeuge** erworben (FG Niedersachsen, Urteil vom 06.06.2012, Az. 4 K 249/11, Abruf-Nr. 122341; FG Baden-Württemberg, Urteil vom 29.08.2006, Az. 14 K 46/06, Abruf-Nr. 063137 und FG Münster, Urteil vom 25.02.1998 Az. 7 K 5197/96 E, Abruf-Nr. 198128). Beispiele: Taxi-, Lkw- oder Busfahrer oder Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft.
- Aufwendungen für Fahrerlaubnisse für **Lkw, Kleintransporter und Busse**, deren Erwerb im privaten Bereich nicht üblich ist und bei denen ein Zusammenhang mit der Berufsausübung besteht, sieht die Finanzverwaltung zunehmend als im überwiegenden betrieblichen Interesse an. Beispiele:
 - Für Arbeitnehmer/Fahrzeugführer bei (freiwilligen) **Feuerwehren** (FinMin Bayern, Erlass vom 16.06.2004, Az. 34 – S 2337 – 158 – 25617/04, Abruf-Nr. 041952).
 - Für Arbeitnehmer in Handwerksbetrieben zum Führen der **Materialtransporter** (Bayerisches Landesamt für Steuern, Erlass vom 26.06.2009, Az. S 2332.1.1 – 3/3 – St 32/33, Abruf-Nr. 198132). Der Handwerksbetrieb kann die Kosten auch als Auslagenersatz (§ 3 Nr. 50 EStG) steuerfrei ersetzen.
- Bei Führerscheinkosten für **Polizeianwärter** aus Hessen: Dort darf ein Polizist ein Kfz der Polizei nur führen, wenn er eine polizeispezifische Berechtigung besitzt (BFH, Urteil vom 26.06.2003, Az. VI R 112/98, Abruf-Nr. 032282).
- Führerscheinkosten im Rahmen der **Berufsausbildung für Straßenwärter**: Erwerb der Lkw-Fahrerlaubnis ist zwingende Voraussetzung für weiteren Ausbildungsfortgang (FinMin Nordrhein-Westfalen, Verfügung vom 13.12.2004, Az. S 2332 – 76 – VB 3, Abruf-Nr. 198130 oder FinMin Bremen, Verfügung vom 06.12.2005, Az. S 2332 – 2260 – 11 – 3).

ARBEITGEBERLEISTUNGEN/FAHRTKOSTENZUSCHUSS

Geschickt Zuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte leisten

von Dipl.-Finanzwirt Marvin Gummels, Hage

| Arbeitnehmer sind durch die hohen Spritpreise stark belastet. Viele Arbeitgeber stellen sich daher die Frage, wie sie ihre Arbeitnehmer steuervergünstigt unterstützen können. Der folgende Beitrag beleuchtet, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit dem Pkw zahlen kann. |

Fahrtkosten für Fahrten Wohnung – erste Tätigkeitsstätte

Arbeitnehmer können Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 4 EStG im Rahmen ihrer persönlichen Einkommensteuererklärung als Werbungskosten steuerlich geltend machen. Für jeden Arbeitstag, an dem ein Arbeitnehmer seine erste Tätigkeitsstätte aufsucht, sind für die ersten 20 km Werbungskosten in Höhe von 0,30 Euro pro Entfernungskilometer abzugsfähig. Ab dem 21. km erhöht sich die Pauschale für das Jahr 2021 auf 0,35 Euro und für die Jahre 2022 bis 2026 auf 0,38 Euro. Maximal können jährlich 4.500 Euro abgesetzt werden. Ein höherer Betrag ist nur dann absetzbar, wenn ein eigener oder zur Nutzung überlassener Pkw genutzt wird.

Die Spielregeln
für die Entfernungs-
pauschale

■ Beispiel 1

Arbeitnehmer A fährt im Jahr 2025 an 240 Tagen mit seinem Pkw zum Betrieb seines Arbeitgebers. Die einfache Entfernung beträgt 30 km.

Lösung: A kann Werbungskosten in Höhe von 2.352 Euro absetzen. Diese ermitteln sich wie folgt:

| | | |
|------------------------------|------------|------------|
| 240 Tage x 20 km x 0,30 Euro | 1.440 Euro | |
| 240 Tage x 10 km x 0,38 Euro | 912 Euro | 2.352 Euro |

So berechnet sich
die Entfernungs-
pauschale bei ...

... einem Arbeitsweg
von 30 Kilometern

Fahrtkostenzuschüsse des Arbeitgebers

Gewährt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer einen Zuschuss zu den Fahrtkosten für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, so ist dieser Zuschuss vom Grundsatz her sowohl steuer- als auch beitragspflichtig. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber den Zuschuss in der Lohnabrechnung als Arbeitsentgelt erfassen und Steuern sowie Sozialabgaben einbehalten muss. Auch Arbeitgeberanteile zu den Sozialversicherungen fallen an. Der Fahrtkostenzuschuss kommt damit – anders als die steuer- und beitragsfreie Erstattung von Reisekosten – nur zum Teil beim Arbeitnehmer an.

Zuschuss des
Arbeitgebers
ist steuer- und
beitragspflichtig

Fahrtkostenzuschuss kommt nicht brutto für netto an

Steuerbefreiung in § 3 Nr. 15 EStG greift nicht

Lösung ist Pauschalbesteuerung mit 15 Prozent

Pauschalbesteuerung lässt auch Sozialabgaben entfallen

Begrenzung der Entfernungspauschale auf jährlich 4.500 Euro beachten

■ Beispiel 2

Arbeitnehmer A aus Beispiel 1 (30 Jahre alt und kinderlos, Steuerklasse I, konfessionslos, Bruttoarbeitslohn 3.000 Euro, Zusatzbeitrag zur KV 2,5 Prozent) erhält von seinem Arbeitgeber 2025 einen Fahrtkostenzuschuss von monatlich pauschal 300 Euro.

Lösung: Der Fahrtkostenzuschuss ist steuer- und beitragspflichtig. Damit erhöht sich der Bruttoarbeitslohn von A auf monatlich 3.300 Euro. Effektiv kommen bei A von den 300 Euro Fahrtkostenzuschuss netto etwa 167 Euro an. Die Entfernungspauschale von 2.352 Euro kann A weiter absetzen. Den Arbeitgeber kostet der Fahrtkostenzuschuss effektiv etwa 360 Euro. Denn für ihn fallen zu den 300 Euro noch etwa 20 Prozent Arbeitgeberanteile zu den Sozialversicherungen an.

Wichtig | Zuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit dem eigenen Pkw fallen nicht unter die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 EStG. Diese Vorschrift setzt Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln voraus.

Pauschalbesteuerung des Zuschusses als Ausweg

Möchte der Arbeitgeber die Steuerpflicht des Fahrtkostenzuschusses umgehen, bietet sich eine Lohnsteuerpauschalierung an. Nach § 40 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 Buchst. b) EStG kann der Arbeitgeber nämlich die auf den Fahrtkostenzuschuss entfallende Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 15 Prozent zzgl. Soli und ggf. Kirchensteuer erheben. In diesem Fall wird der Arbeitgeber Schuldner der pauschalen Lohnsteuer (§ 40 Abs. 3 EStG). Er muss die Lohnsteuer übernehmen und ans Finanzamt entrichten. Sie ist bei ihm als Betriebsausgabe abzugsfähig und ist nicht auf die persönliche Steuerschuld des Arbeitnehmers anrechenbar.

Die Lohnsteuerpauschalierung hat den positiven Nebeneffekt, dass dadurch auch die Sozialabgaben entfallen (§ 1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV). Da der Arbeitgeber bei einem steuer- und beitragspflichtigen Fahrtkostenzuschuss regelmäßig etwa 20 Prozent Arbeitgeberanteile zu den Sozialversicherungen zahlen muss, spart also auch er bei einer Lohnsteuerpauschalierung.

PRAXISTIPP | Eine Pauschalierung ist auch für Aushilfen und Teilzeitkräfte möglich. Sogar bei Minijobbern können Fahrtkostenzuschüsse pauschalbesteuert gezahlt werden. Die Fahrtkostenzuschüsse werden dann nicht einmal auf die Minijob-Grenze angerechnet.

Allerdings kann der Arbeitgeber nur den Betrag pauschalieren, den der Arbeitnehmer nach § 9 Abs. 1 Nr. 4 und Abs. 2 EStG als Werbungskosten geltend machen könnte, wenn der Zuschuss nicht pauschal besteuert werden würde. Denn der pauschal besteuerte Zuschuss mindert beim Arbeitnehmer die abzugsfähige Entfernungspauschale. Das bedeutet auch, dass der Arbeitgeber die Begrenzung der Entfernungspauschale auf jährlich 4.500 Euro zu beachten hat. Fahrtkostenzuschüsse können damit monatlich höchstens mit 375 Euro pauschal besteuert werden (1/12 von 4.500 Euro). Die Deckelung der Ent-

fernungspauschale auf 4.500 Euro gilt nur dann nicht, wenn der Arbeitnehmer einen eigenen oder ihm zur Nutzung überlassenen Pkw nutzt. Dann können auch höhere Zuschüsse des Arbeitgebers mit 15 Prozent pauschaliert werden.

■ Beispiel 3

Arbeitnehmer A aus Beispiel 1 weist seinem Arbeitgeber die 240 durchgeföhrten Fahrten (monatlich 20 Fahrten) anhand einer Aufstellung nach. Der Arbeitgeber möchte für den Fahrtkostenzuschuss von 300 Euro die Pauschalierung der Lohnsteuer nach § 40 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 Buchst. b) EStG anwenden.

Lösung: A kann monatlich 196 Euro als Entfernungspauschale absetzen ($1/12 \times 2.352$ Euro Entfernungspauschale aus Beispiel 1). Damit kann der Arbeitgeber vom Zuschuss von 300 Euro monatlich 196 Euro zu seinen Lasten mit einem Pauschalsatz von 15 Prozent zzgl. 5,5 Prozent Soli pauschalieren. Die von A absetzbare Entfernungspauschale reduziert sich dadurch auf null Euro. Die übersteigenden 104 Euro vom Zuschuss unterliegen der regulären Besteuerung und den Sozialabgaben. Konkret heißt das: A erhält von den 300 Euro Fahrtkostenzuschuss effektiv netto 254 Euro (196 Euro direkt und 58 Euro netto über die Lohnversteuerung). Ein Vorteil von monatlich netto 87 Euro gegenüber Beispiel 2. Der Arbeitgeber ist trotz der Pauschalierung nur mit 352 Euro belastet (300 Euro Zuschuss, 31 Euro pauschale Lohnsteuer/Soli auf 196 Euro sowie 21 Euro Arbeitgeberanteil zu den Sozialversicherungen auf 104 Euro). Auch dieser erzielt damit einen Vorteil von monatlich acht Euro (360 Euro ./ 352 Euro).

So wirkt sich die Lohnsteuerpauschalierung von 30 km aus ...

Pauschalierung nur bei zusätzlichen Arbeitgeberleistungen

Voraussetzung für die Lohnsteuerpauschalierung ist allerdings, dass der Arbeitgeber den Zuschuss zu den Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn leistet. Das bedeutet, dass die Begünstigung bei Gehaltsverzicht oder Gehaltsumwandlung ausgeschlossen ist. Der Fahrtkostenzuschuss muss „on top“ geleistet werden.

Zuschuss muss „on top“ fließen

Wann die Zahlung diese Voraussetzung erfüllt, definiert § 8 Abs. 4 EStG. Schädlich für die Pauschalierung wäre es deshalb, wenn der Arbeitgeber einen Fahrtkostenzuschuss gewährt und im Gegenzug der Arbeitnehmer

- auf ein bereits zugesagtes oder vereinbartes Urlaubsgeld,
- auf eine bereits zugesagte oder vereinbarte Gehaltserhöhung,
- auf einen Teil seines vereinbarten Grundgehalts,
- auf die Auszahlung von Überstunden o. Ä. oder
- auf eine zugesagte oder vereinbarte Prämie bzw. Gewinnbeteiligung verzichtet. In diesem Fall würde der Fahrtkostenzuschuss in voller Höhe der regulären Besteuerung und den Sozialabgaben unterliegen.

PRAXISTIPP | Zulässig ist es hingegen, wenn der Arbeitgeber eine bisher rein freiwillig geleistete Sonderzahlung (z. B. ein freiwilliges Weihnachtsgeld) in einen Fahrtkostenzuschuss umwandelt. Dafür darf der Arbeitnehmer auf die umzuwendende Leistung aber bisher keinen Rechtsanspruch erlangt haben. Die umzuwendende Leistung darf sich folglich weder aus einem Arbeitsvertrag und sonstigen Vereinbarungen noch aus einer betrieblichen Übung heraus ergeben (siehe auch BFH, Urteil vom 01.10.2009, Az. VI R 41/07, Abruf-Nr. 100361).

Freiwillige Sonderzahlung lässt sich in Fahrtkostenzuschuss umwandeln

Arbeitnehmer mit Behinderung kann individuelle Fahrzeugkosten ...

... oder 0,30 Euro für jeden gefahrenen Kilometer ansetzen

Anzahl der Fahrten vom Arbeitnehmer bestätigen lassen

Vereinfachungsregelung geht von Fünf-Tage-Woche aus

Pauschalierung bei Arbeitnehmern mit Behinderung

Für Arbeitnehmer mit Behinderung, deren Grad der Behinderung mindestens 70 oder mindestens 50 in Kombination mit einer erheblichen Beeinträchtigung der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr beträgt, gilt: Sie können anstelle der Entfernungspauschale nach § 9 Abs. 2 S. 2 EStG die tatsächlichen Aufwendungen für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte als Werbungskosten absetzen. Sie ermitteln also entweder die individuellen Fahrzeugkosten je Kilometer oder sie setzen zur Vereinfachung pauschal 0,30 Euro für jeden gefahrenen Kilometer an (für den Hin- und Rückweg). Entsprechend erhöht sich der Umfang, in dem der Arbeitgeber einen pauschalierungsfähigen Zuschuss zu den Fahrtkosten zahlen kann.

■ Beispiel 4

Bei A aus dem obigen Beispiel wurde ein Grad der Behinderung von 70 festgestellt. Die tatsächlichen Kfz-Kosten je Kilometer hat er nicht ermittelt.

Lösung: Die für A abzugsfähige Entfernungspauschale beträgt 4.320 Euro (240 Tage x 30 km x 2 x 0,30 Euro). Damit kann der Arbeitgeber den monatlichen Fahrtkostenzuschuss von 300 Euro in vollem Umfang pauschalieren. Denn die Obergrenze für die Pauschalierung beträgt monatlich 360 Euro (4.320 Euro : 12 Monate). Damit kommen bei A die 300 Euro brutto wie netto an, allerdings reduziert sich seine Entfernungspauschale auf 720 Euro (4.320 Euro ./ 12 x 300 Euro). Den Arbeitgeber kostet der Zuschuss nun effektiv 347 Euro (300 Euro zzgl. 15 Prozent Lohnsteuer und 5,5 Prozent Solidaritätszuschlag).

Pauschale Ermittlung des pauschalierungsfähigen Betrags

Arbeitgeber müssen bei der Lohnabrechnung beachten, dass – wie dargestellt – nur in dem Umfang eine Lohnsteuerpauschalierung zulässig ist, wie diese die eigentlich als Werbungskosten abzugsfähige Entfernungspauschale des Arbeitnehmers nicht übersteigt. Damit muss der Arbeitgeber wissen, an wie vielen Tagen der Arbeitnehmer tatsächlich seine erste Tätigkeitsstätte aufgesucht hat. Er muss sich somit die tatsächliche Anzahl an Fahrten vom Arbeitnehmer bestätigen lassen (ohne Mittagsheimfahrten etc.).

Aus Vereinfachungsgründen kann der Arbeitgeber bei der ausschließlichen Nutzung eines eigenen Pkw oder eines anderen motorisierten Fahrzeugs für die Fahrten zur Arbeitsstätte unterstellen, dass der Arbeitnehmer an 15 Tagen monatlich und damit an 180 Tagen im Jahr Fahrten unternimmt (BMF, Schreiben vom 18.11.2021, Az. IV C 5 – S 2351/20/10001 :002, Rz. 36 und 37, Abruf-Nr. 225940). Diese Vereinfachungsregelung geht von einer Fünf-Tage-Woche aus. Damit mindern sich die 15 Tage verhältnismäßig, wenn der Arbeitnehmer bei einer in die Zukunft gerichteten Prognose an der ersten Tätigkeitsstätte typischerweise an weniger als fünf Arbeitstagen pro Woche beruflich tätig werden soll (z. B. bei Teilzeitmodellen, Home-Office, Telearbeit). So kann z. B. bei einer Drei-Tage-Woche aus Vereinfachungsgründen davon ausgegangen werden, dass monatlich an neun Arbeitstagen (3/5 von 15 Tagen) Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte anfallen.

■ Beispiel 5

Der Arbeitgeber von A weiß nicht, an wie vielen Tagen A tatsächlich mit seinem Pkw zur ersten Tätigkeitsstätte fahren wird. Er möchte dennoch einen pauschalierten Fahrtkostenzuschuss in höchstem Umfang zahlen.

Lösung: Die fiktive Entfernungspauschale für A beträgt 1.764 Euro (180 Tage):

| | | |
|------------------------------|------------|------------|
| 180 Tage x 20 km x 0,30 Euro | 1.080 Euro | |
| 180 Tage x 10 km x 0,38 Euro | 84 Euro | 1.764 Euro |

1.764 Euro kann der Arbeitgeber bezogen auf ein Kalenderjahr pauschalieren. Monatlich kann er A damit einen Fahrtkostenzuschuss von 147 Euro zahlen ($1/12 \times 1.764$ Euro). Dieser Zuschuss kommt bei A brutto wie netto an und kostet den Arbeitgeber effektiv 170 Euro (15 Prozent pauschale Lohnsteuer zzgl. Soli).

Fahrtkosten-
zuschuss kommt
brutto wie netto an

■ Abwandlung

A wird an drei Tagen die Woche im Home-Office tätig. Er fährt üblicherweise nur an zwei Tagen pro Woche zur ersten Tätigkeitsstätte.

Lösung: Die fiktiv vom Arbeitgeber für die Lohnsteuerpauschalierung zugrunde zu legende Entfernungspauschale reduziert sich von 1.764 Euro auf 706 Euro (1.764 Euro $\times 2/5$). Damit kann der Arbeitgeber ohne weitere Nachweise einen monatlichen Lohnsteuerpauschalierten Zuschuss von 58 Euro zahlen ($1/12 \times 706$ Euro). Höhere Beträge würden – sofern A nicht eine tatsächlich höhere Anzahl an Fahrten nachweist – der Besteuerung und den Sozialabgaben unterliegen.

Bei Home-Office
reduzieren sich die
pauschalen 15 Tage
verhältnismäßig

Wichtig | Die Pauschalbesteuerung entfaltet keine Bindungswirkung für die Einkommensbesteuerung des Arbeitnehmers. Stellt sich bei der Einkommenssteuerfestsetzung heraus, dass der Arbeitnehmer einen höheren Betrag pauschalbesteuert erhalten hat, als er für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte absetzen kann, wird die Differenz nachversteuert.

Keine Bindungswir-
kung für Einkom-
mensbesteuerung
des Arbeitnehmers

Dokumentation im Lohnkonto erforderlich

Entscheidet sich der Arbeitgeber dazu, seinem Arbeitnehmer pauschalbesteuerte Fahrtkostenzuschüsse zu zahlen, ist die Zahlung im Lohnkonto des Arbeitnehmers zu dokumentieren (§ 4 Abs. 1 Nr. 8 LStDV). Der Arbeitgeber muss die Höhe des Zuschusses – soweit eine Pauschalbesteuerung vorgenommen wurde – auf der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung eintragen (Zeile 18, vgl. § 41b Abs. 1 Nr. 7 EStG).

Im Lohnkonto doku-
mentieren und auf
Lohnsteuerbeschei-
nigung eintragen

Der Grund dafür ist, dass sich in Höhe des pauschal besteuerten Zuschusses auch die vom Arbeitnehmer als Werbungskosten absetzbare Entfernungspauschale mindert. Damit wird sichergestellt, dass die Entfernungspauschale des Arbeitnehmers um entsprechende Beträge gemindert wird.

Zuschüsse müssen nicht monatlich gezahlt werden

Auch Einmal-Zuschuss im Dezember ...

... als „Weihnachtsgeld“ möglich

■ Beispiel 6

Arbeitnehmer A (Entfernungspauschale 2.352 Euro) erhält von seinem Arbeitgeber einen monatlichen Fahrtkostenzuschuss von 300 Euro. Davon werden monatlich 196 Euro (1/12 von 2.352 Euro) pauschal mit 15 Prozent besteuert.

Lösung: Der Arbeitgeber muss im Lohnkonto von A einerseits monatlich 104 Euro als steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn und andererseits monatlich 196 Euro als pauschal besteuerten Arbeitslohn erfassen. Auf der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung ist der pauschal besteuerte Jahresbetrag von 2.352 Euro auszuweisen (12×196 Euro). Dadurch wird im Rahmen der Steuerfestsetzung für A automatisch die Entfernungspauschale um 2.352 Euro auf null Euro gemindert.

Rückwirkender Fahrtkostenzuschuss zulässig

Arbeitgeber können dem Arbeitnehmer auch nur einmal im Jahr einen Fahrtkostenzuschuss zuwenden. Das bietet sich insbesondere an, wenn die einfache Entfernung des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte gering ist. So macht sich der Zuschuss einerseits erheblich deutlicher bemerkbar und andererseits reduziert sich der Verwaltungsaufwand.

PRAXISTIPP | Die Lohnsteuerpauschalierung kann also auch dazu genutzt werden, den Arbeitnehmern im Dezember ein zusätzliches „Weihnachtsgeld“ steuervergünstigt und beitragsfrei zuzuwenden. Allerdings ist die rückwirkende Zahlung des Fahrtkostenzuschusses nur insoweit begünstigt, wie die Zahlung das laufende Kalenderjahr betrifft.

■ Beispiel 7

Die einfache Entfernung von A zu seiner ersten Tätigkeitsstätte beträgt sieben Kilometer. Er sucht sie regulär an fünf Tagen pro Woche auf. Aufzeichnungen über die tatsächliche Anzahl an Fahrten hat er nicht geführt. Sein Arbeitgeber möchte ihm im Dezember als „Weihnachtsgeld“ einen pauschal besteuerten Fahrtkostenzuschuss im höchsten Umfang zahlen.

Lösung: Ohne weitere Nachweise kann der Arbeitgeber bei A eine Entfernungspauschale von 378 Euro unterstellen (15 Fahrten x 12 Monate x 7 Kilometer x 0,30 Euro). Damit kann er einen Betrag von 378 Euro brutto wie netto zuwenden, muss dann aber zusätzlich die pauschale Lohnsteuer von 56 Euro (15 Prozent) und den Solidaritätszuschlag von drei Euro (5,5 Prozent) entrichten.

ARBEITGEBERLEISTUNGEN

Überlassung und Übereignung von Smartphones an Arbeitnehmer lohnsteuerlich richtig behandeln

| In vielen Unternehmen erhalten Arbeitnehmer ein betriebliches Smartphone, das sie auch privat nutzen dürfen. Es kommt aber auch vor, dass Arbeitnehmer ein hochwertigeres als das angebotene Smartphone wünschen, dem Arbeitgeber den Mehrpreis zahlen und im Gegenzug das Gerät übereignet bekommen. Schließlich gibt es noch Fälle, in denen Arbeitnehmer ihre privaten Smartphones zu dienstlichen Zwecken nutzen und dafür vom Arbeitgeber einen Zuschuss erhalten. Für diese Gestaltungen gelten unterschiedliche steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regeln. |

Überlassung eines Smartphones zur privaten Nutzung

Betriebliche Telekommunikationsgeräte wie Smartphones, Smartwatches, Handys, Laptops, Tablets etc. kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern steuerfrei zur privaten Nutzung überlassen. Diese Möglichkeit eröffnet § 3 Nr. 45 EStG.

§ 3 Nr. 45 EStG
gibt den Rahmen vor

Möglichkeiten des § 3 Nr. 45 EStG

Steuerfrei sind nach § 3 Nr. 45 EStG die Vorteile des Arbeitnehmers

- aus der privaten Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten sowie deren Zubehör,
- aus der privaten Nutzung von System- und Anwendungsprogrammen, die der Arbeitgeber auch in seinem Betrieb einsetzt, und
- aus den Dienstleistungen, die im Zusammenhang mit diesen Zuwendungen erbracht werden.

Diese Leistungen
sind steuerfrei

Begünstigt sind Arbeitnehmer

Die Steuerbefreiung kommt nur in Bezug auf Arbeitnehmer in einem aktiven Dienstverhältnis in Betracht. Hierunter fällt auch ein Minijob.

■ Beispiel

Die Mitarbeiterin A ist seit 01.01. diesen Jahres auf Minijob-Basis beschäftigt. Daneben erhält sie ein betriebliches Smartphone des Arbeitgebers zu dienstlichen und privaten Zwecken unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Für die Telefonnutzung fallen durchschnittlich 30 Euro im Monat an.

Ergebnis: Der geldwerte Vorteil aus der privaten Telefonnutzung des betrieblichen Smartphones ist nach § 3 Nr. 45 EStG lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Der steuerfreie Arbeitslohn verbraucht die Minijob-Grenze nicht.

Eigentum des Arbeitgebers ist Voraussetzung

Ausdrückliche Voraussetzung für die Steuerfreiheit des § 3 Nr. 45 EStG ist, dass das Smartphone dem Arbeitgeber zivilrechtlich gehören muss oder von ihm geleast worden ist.

Arbeitgebereigene
oder geleaste Geräte

Schriftliche Vereinbarung schließen

PRAXISTIPP | Arbeitgeber sollten mit den Arbeitnehmern eine schriftliche Vereinbarung über die Überlassung des Smartphones schließen. Diese sollte auch eine ausdrückliche Pflicht zur Rückgabe des Geräts enthalten, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist.

Aufzeichnungen nicht erforderlich

Umfang der Steuerbefreiung

Die Steuerfreiheit ist unabhängig vom Verhältnis der beruflichen zur privaten Nutzung. Sie gilt nicht nur für die Privatnutzung im Betrieb, sondern auch, wenn der Arbeitnehmer die Geräte zuhause oder unterwegs nutzt. Steuerfrei bleibt selbst eine ausschließliche Privatnutzung eines Smartphones durch den Arbeitnehmer (R 3.45 S. 1 LStR).

PRAXISTIPP | Aufzeichnungen über den beruflichen und privaten Nutzungs-umfang sind nicht erforderlich.

Telekommunikationsgeräte, Zubehör und laufende Gebühren

- Steuerfrei ist die private Nutzung von betrieblichen Telekommunikationsgeräten sowie deren Zubehör (z. B. Ladegerät, Schutzhülle, Headset, Adapter).
- Steuerfrei sind auch die vom Arbeitgeber getragenen Verbindungsentgelte, die Grundgebühr und sonstige laufende Gebühren z. B. für Nutzung bzw. Überschreitung von Datenvolumen, für SMS, Roamingkosten und die Kosten für Anwendungsprogramme wie z. B. Apps. Die Steuerfreiheit gilt u. E. auch für die Kosten für Apps und Anwendungen, die nur der reinen Unterhaltung dienen (R 3.45 S. 5 LStR).

Vorteile müssen nicht zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt werden

Die Steuerfreiheit aus der privaten Nutzung des Endgeräts und des Mobilfunktarifs hängt nicht davon ab, ob die Vorteile zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden oder durch Gehaltsumwandlung herbeigeführt wurden (R 3.45 S. 6 LStR).

Umwandlung von Barlohn in steuer-freien Sachbezug ist zulässig

PRAXISTIPP | Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer zugunsten der Überlassung eines Smartphones auf einen steuerpflichtigen Barlohnbetrag verzichtet. Hierbei müssen allerdings die allgemeinen Regelungen zur Barlohnnumwandlung, insbesondere die arbeitsrechtlich wirksame Änderung des Arbeitsvertrags bzw. zumindest eine eindeutige Änderung der Lohnabrechnung, erfüllt sein.

Übereignung eines hochwertigen Geräts gegen Zuzahlung

In der betrieblichen Praxis kommen aber auch Fälle vor, in denen der Arbeitnehmer das vom Arbeitgeber vorgesehene preisgünstige Smartphone nicht nutzen möchte. Stattdessen wählt der Arbeitnehmer ein erkennbar hochwertigeres Gerät (z. B. bei den iPhone Modellen) aus dem Handyvertrag (Kombiangebot Mobilfunktarif + Endgerät). Der Arbeitnehmer trägt den Mehrpreis selbst und führt diesen an den Arbeitgeber ab. Der Arbeitgeber, der das an

den Mobilfunkvertrag gekoppelte hochwertigere Endgerät vom Mobilfunkanbieter erworben hat, übereignet es dann an den Arbeitnehmer.

Das hat folgende lohnsteuerliche Konsequenz: Die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 45 EStG entfällt, wenn der Arbeitgeber das Smartphone dem Arbeitnehmer übereignet. Denn § 3 Nr. 45 EStG gilt nur bei Vorteilen aus der Überlassung von betrieblichen Telekommunikationsgeräten des Arbeitgebers.

Abgabe des Smartphones und Lohnsteuerpauschalierung

Der Arbeitgeber erwirbt das Smartphone zu dem mit dem Mobilfunkvertrag gekoppelten Preis und übereignet es zu diesem Preis an den Arbeitnehmer. Der „gekoppelte Preis“ ist regelmäßig niedriger als der „stand alone Preis“. Die Differenz zwischen beiden Preisen führt beim Arbeitnehmer zu Arbeitslohn; dies, weil er aus seiner Sicht ein vertragsloses „stand alone“ Gerät erwirbt.

Übereignet der Arbeitgeber das Smartphone zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn, kann er den Vorteil aus der verbilligten Übereignung des Smartphones mit 25 Prozent pauschal versteuern (§ 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 S. 1 EStG). Das hat den Vorteil, dass die pauschalversteuerte Leistung sozialversicherungsfrei bleibt (§ 14 SGB IV in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV).

Die Übereignung
des Smartphones ...

... ist Arbeitslohn

Mit 25 Prozent
pauschal versteuer-
bar und sozial-
versicherungsfrei

■ Beispiel

Der Arbeitgeber schließt einen betrieblichen Mobilfunkvertrag mit Endgerät ab. Der Vertrag läuft 24 Monate, die Monatsgebühr (Flatrate) beträgt 29,95 Euro; das günstigste zu diesem Tarif wählbare Endgerät kostet 99 Euro. Der Arbeitnehmer B möchte jedoch das alternativ dazu wählbare Top-Modell zum Kombi-Preis von 649 Euro. Der günstigste „Stand-alone Preis“ für dieses Top-Modell liegt laut Internetanzeigen bei 779 Euro. Der Mobilfunkanbieter bietet das Modell stand-alone für 829 Euro an. Der Arbeitgeber übereignet das Top-Modell an B, der den Mehrpreis zum günstigsten Endgerät von 550 Euro (649 Euro ./ 99 Euro) an den Arbeitgeber abführt. Der Arbeitgeber gibt das Smartphone zusätzlich zum regulär geschuldeten Arbeitslohn ab.

Hochwertige
Smartphones
gegen Mehrpreis

Ergebnis: B hat das Smartphone vom Arbeitgeber zu einem verbilligten Preis erworben. Maßgeblich für die Berechnung des Vorteils ist der günstigste Preis, den B für ein stand-alone Modell hätte zahlen müssen. Der Arbeitgeber kann den Vorteil auf Basis von 779 Euro berechnen, muss diesen Preis dokumentieren und den Auszug aus der Internetanzeige zum Lohnkonto aufbewahren. Für B ergibt sich ein Vorteil von 229 Euro (779 Euro ./ 550 Euro). Der Arbeitgeber kann den Vorteil mit 25 Prozent pauschal versteuern. Das sind 57,25 Euro (229 Euro x 25 %).

Nutzung des betrieblichen Mobilfunkvertrags (auch) mit privatem Smartphone
Soweit der Arbeitnehmer über den betrieblichen Mobilfunkvertrag unentgeltlich Privatgespräche führt, private SMS verschickt oder privat Daten herunterlädt, liegt Arbeitslohn vor. Es handelt sich hier um einen Sachbezug (§ 8 Abs. 2 EStG).

Privatnutzung
ist Sachbezug

Wichtig | Übersteigt der Wert dieser Privatnutzung – ggf. zusammen mit anderen Sachbezügen – einen Wert von 50 Euro (brutto) monatlich nicht, bleibt er bis zur 50-Euro-Sachbezugsfreigrenze steuerfrei (§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG).

Repräsentativer
Zeitraum
von drei Monaten

Die Vorteile sind dann auch sozialversicherungsfrei (§ 14 SGB IV in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV).

PRAXISTIPP | Anstelle von monatlichen Einelnachweisen lässt sich der Wert der Privatnutzung bei den in der Praxis üblichen Pauschaltarifen (Flatrate) auch anhand geeigneter, ggf. selbst gefertigter Aufzeichnungen ermitteln. Der Arbeitnehmer zeichnet hierzu den beruflichen und privaten Nutzungsanteil für einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten auf. Das so ermittelte Nutzungsverhältnis kann dann für die Folgezeit zugrunde gelegt werden, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern. Die monatlichen Rechnungen des Mobilfunkanbieters sind zum Lohnkonto zu nehmen.

■ Beispiel

Der Arbeitgeber hat einen betrieblichen Mobilfunkvertrag (Laufzeit 24 Monate) mit einer monatlichen Flatrate von 24,95 Euro. Das dazu wählbare hochwertige Smartphone hat er vom Mobilfunkanbieter erworben und an den Arbeitnehmer C übereignet. C weist anhand von selbst gefertigten Aufzeichnungen über drei Monate nach, dass er den Mobilfunkvertrag zu etwa 60 Prozent privat nutzt.

Ergebnis: Es ergibt sich ein monatlicher geldwerter Vorteil in Höhe von 15 Euro (24,95 Euro x 60 %). Erhält B keine weiteren Sachzuwendungen, bleibt der Vorteil steuer- und beitragsfrei.

Bring your own device und die Zuschuss-Möglichkeiten

Verschiedene
Zuschuss-Möglich-
keiten in der Praxis

Gerade jüngere Arbeitnehmer möchten zunehmend ihre eigenen privaten Smartphones auch zu dienstlichen Zwecken nutzen. Arbeitgeber beteiligen sich daran, indem sie z. B.

- einen Zuschuss für die berufliche Nutzung des Mobilfunkvertrags oder
- einen Zuschuss für die Anschaffung des Smartphones (oder auch zu dessen Reparatur) zahlen.

Zuschuss für die berufliche Nutzung des AN-eigenen Mobilfunkvertrags

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer die Kosten für die berufliche Nutzung der arbeitnehmereigenen Geräte unter bestimmten Voraussetzungen als steuer- und sozialversicherungsfreien Auslagenersatz zahlen (§ 3 Nr. 50 EStG).

Steuer- und sv-freier
Auslagenersatz
unter bestimmten
Voraussetzungen

Der Auslagenersatz kann – wenn er pauschal gewährt wird – dann steuerfrei bleiben, wenn nachgewiesen wird, dass die Pauschale den tatsächlichen Aufwendungen im Großen und Ganzen entspricht (BFH, Urteil vom 02.10.2003, Az. IV R 4/02, Abruf-Nr. 032886). Hier ist der Arbeitnehmer also in der Pflicht.

Kann der Arbeitnehmer diesen Nachweis nicht erbringen, führt die gezahlte Pauschale zu Arbeitslohn. Daraus resultiert, dass der Arbeitnehmer dann die tatsächlichen – notfalls im Schätzweg ermittelten – beruflichen Kosten als Werbungskosten abziehen kann.

PRAXISTIPP | Die Finanzverwaltung gewährt bei Telekommunikationsaufwendungen – dazu zählen auch die Kosten des Mobilfunkvertrags im Rahmen des bring your own device – folgende Vereinfachungen für den Auslagenersatz nach § 3 Nr. 50 EStG (vgl. R 3.50 Abs. 2 S. 3 – 5 LStR): Der Arbeitgeber kann bis zu 20 Prozent des Rechnungsbetrags, höchstens jedoch 20 Euro monatlich steuerfrei erstatten. Als Bemessungsgrundlage für den pauschalen Auslagenersatz kann der monatliche Durchschnittsbetrag aus den Rechnungen der letzten drei Monate zugrunde gelegt werden.

Finanzverwaltung
gewährt Verein-
fachungen

■ Beispiel

Die Mitarbeiterin D nutzt ihr privates Smartphone teilweise auch für dienstliche Telefonate (Gespräche mit Geschäftskunden, Lesen dienstlicher Mails). Sie hat beim Mobilfunktarif eine Flatrate von 34,95 Euro/Monat, für Überschreitung des Datenvolumens zahlte sie die letzten drei Monate vier Euro, sechs Euro und fünf Euro. Die Mitarbeiterin und ihr Arbeitgeber gehen von einer hälftigen dienstlichen Nutzung aus, die der Arbeitgeber mit monatlich insgesamt 20 Euro vergütet.

Arbeitgeber zahlt
monatlich 20 Euro

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann D monatlich acht Euro (40 Euro durchschnittliche Gebühren x 20 %) steuer- und sozialabgabenfrei erstatten. Dieser Wert kann so lange fortgeführt werden, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern. Die übersteigende Erstattung von zwölf Euro ist steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn. D kann – sofern die berufliche Nutzung nachgewiesen oder glaubhaft gemacht ist – 12 Euro/Monat als Werbungskosten ansetzen (40 Euro x 50 Prozent betrieblicher Nutzungsanteil = 20 Euro; abzgl. der steuerfreien Erstattung des Arbeitgebers von 8 Euro gemäß § 3c Abs. 1 EStG). Am besten weist sie das durch Einzelverbindungs nachweis nach.

Wichtig | Erstattet der Arbeitgeber auch die privaten Aufwendungen, handelt es sich insoweit um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn.

Zuschuss für die Anschaffung des Smartphones oder für dessen Reparatur
Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer einen Zuschuss für die private Anschaffung des Smartphones oder für dessen Reparatur gewähren. Lohnsteuerlich hat das folgende Konsequenzen:

- Leistet der Arbeitgeber – vor dem Hintergrund der anteiligen dienstlichen Nutzung – an den Mitarbeiter anteilige Zuschüsse für den Kauf des privaten Smartphones bzw. für eine notwendige Reparatur, liegt lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor. Dies gilt unabhängig von der Höhe der Zuschüsse. Im Gegenzug kann der Arbeitnehmer für den beruflichen Anteil ungemindert Werbungskosten abziehen.
- Der Zuschuss für die Anschaffung des Smartphones und für dessen Reparatur ist kein steuerfreier Auslagenersatz. Denn ein steuerfreier Auslagenersatz wird nach den Lohnsteuer-Richtlinien nur bei den Kosten anerkannt, die aus der laufenden Nutzung resultieren, z. B. Grund- und Gesprächsgebühren sowie Gebühren für Datennutzung.

Zuschuss ist
lohnsteuerpflichtiger
Arbeitslohn

Gerät wird beim Arbeitnehmer gekauft

Auch symbolische Preise von wenigen Euro vom BFH abgesegnet

BFH sieht keinen Gestaltungsmisbrauch

Zeitgleich zum Ankauf der Geräte ...

... auch Kosten geregelt

Gestaltung: Arbeitgeber kauft Smartphone vom Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber kann das private Smartphone des Arbeitnehmers kaufen – und dann dem Arbeitnehmer zur privaten (und ggf. beruflichen Nutzung) zurücküberlassen. Diese Überlassung ist dann nach § 3 Nr. 45 EStG steuer- und auch beitragsfrei.

Kauf zu symbolischen Preisen

Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Kaufpreis in Höhe des Werts des Smartphones, funktioniert die Gestaltung problemlos. Doch in der Praxis bedeutet das, dass sich der Arbeitgeber über den Wert eines jeden Smartphones Gedanken machen müsste. Daher stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber die Smartphones seiner Arbeitnehmer auch zu gefühlten symbolischen Preisen von nur wenigen Euro erwerben kann. Hier könnte das Finanzamt ein Scheingeschäft i. S. v. § 41 Abs. 2 AO oder einem Gestaltungsmisbrauch i. S. v. § 42 AO unterstellen.

BFH: Verkauf für nur wenige Euro zulässig

Dieser Auffassung hat der BFH gleich in drei Fällen bei Kaufpreisen zwischen ein und sechs Euro eine Absage erteilt. Ein Scheingeschäft liege nicht vor, weil gewollt sei, dass der Arbeitgeber Eigentum an dem Smartphone erlangt und der Kaufvertrag gültig ist. Gestaltungsmisbrauch liege nicht vor, weil die Kaufverträge die wirtschaftlich angemessene, einfache und zweckmäßige Möglichkeit darstellen, dem Arbeitgeber dauerhaft betriebliche Smartphones zu verschaffen. Die Höhe eines Kaufpreises von ein und sechs Euro sei dabei unerheblich, zumal den Arbeitnehmern die später eintretenden Vorteile zustehen. Ebenfalls spielt es keine Rolle, dass die Telekommunikationsverträge mit den jeweiligen Anbietern weiterhin über den Arbeitnehmer liefen und der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer deshalb die anfallenden Kosten steuer- und beitragsfrei erstattete (BFH, Urteile vom 23.11.2022, Az. VI R 49/20, Abruf-Nr. 233801, Az. VI R 50/20, Abruf-Nr. 233796 und Az. VI R 51/20, Abruf-Nr. 233842).

In den drei BFH-Fällen hatte der Arbeitgeber zeitgleich drei Verträge mit dem jeweiligen Arbeitnehmer geschlossen:

1. **Kaufvertrag:** Der Arbeitnehmer verkauft sein (gebrauchtes) Smartphone an seinen Arbeitgeber. In dem Kaufvertrag sind Käufer und Verkäufer, die Bezeichnung des Smartphones, der Kaufpreis (von ggf. einem Euro) und der Eigentumsübergang (mit Tag) auf den Arbeitgeber zu vereinbaren. Dieser Vertrag ist zwingend erforderlich, damit der Arbeitgeber Eigentümer wird.
2. **Ergänzende Vereinbarung zum Arbeitsvertrag Handykosten:** Hier wird geregelt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Smartphone zur Verfügung stellt und er sämtliche Kosten übernimmt. Soweit die Kosten vom Arbeitnehmer verauslagt werden, sind diese vom Arbeitgeber bei Vorlage der Rechnungen zu erstatten. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Smartphone an den Arbeitgeber herauszugeben. Dieser Vertrag ist erforderlich, damit das wirtschaftliche Eigentum beim Arbeitgeber liegt.

3. Mobiltelefon-Überlassungsvertrag: In diesem Vertrag wird geregelt, wie der Arbeitnehmer mit dem Smartphone umzugehen hat (Pflege und Wartung auf Kosten des Arbeitgebers, Haftung des Arbeitnehmers für Schäden am Smartphone durch unsachgemäße Behandlung, keine Weitervermietung oder Weiterüberlassung an Dritte). Auch dieser Vertrag endet automatisch am Ende des Arbeitsverhältnisses.

Außerdem wird Umgang und Rückgabe geregelt

- Denn die Hingabe irgendeines günstigen betrieblichen Handys nur mit dem Zweck, die laufenden Kosten eines privaten Mobilfunkanschlusses steuerfrei bezuschussen zu können, könnte eine missbräuchliche Gestaltung sein (§ 42 AO). Insbesondere dann, wenn das betriebliche Gerät gar nicht genutzt wird, sondern weiterhin das private Smartphone.
- Eine Lohnsteuerbefreiung steht überdies nicht im Einklang mit dem eindeutigen Wortlaut sowie dem Gesetzeszweck des § 3 Nr. 45 EStG.
- Und die Lohnsteuerpauschalierung des § 40 Abs. 2 Nr. 5 S. 2 EStG wäre bei – angenommener Steuerfreiheit – gegenstandslos, weil eine Steuerpauschalierung stets voraussetzt, dass steuerpflichtiger Arbeitslohn vorliegt.

Smartphones und die lohnsteuerliche Behandlung

Nachfolgend eine Übersicht über die Spielregeln bei der lohnsteuerlichen Behandlung von Smartphones.

| Smartphones und die lohnsteuerliche Behandlung | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Überlassung eines Smartphones des Arbeitgebers zur privaten Nutzung | | Übereignung von Smartphones gegen Zuzahlung und private Mitbenutzung des betrieblichen Mobilfunkvertrags | | Zuschuss für berufliche Nutzung privater Geräte sowie Zuschuss für Anschaffung und Reparatur |
| Privatnutzung des Smartphones | Übereignung des Smartphones | Private Mitbenutzung des Mobilfunkvertrags | Zuschuss für berufliche Nutzung privater Geräte | Zuschuss für Anschaffung/Reparatur |
| § 3 Nr. 45 EStG: Steuerfreiheit von Telekommunikationsgeräten, Zubehör und laufenden Gebühren | Geldwerter Vorteil (stand-alone-Preis / ./. gekoppelter Preis) | § 8 Abs. 2 EStG: Sachbezug; 50-Euro-Freigrenze nutzbar | § 3 Nr. 50 EStG: Steuerfreier Auslagenersatz bei Nachweis; Vereinfachungen: ■ Maximal 20 % des Rechnungsbeitrags, maximal 20 Euro monatlich ■ Auf Basis der Rechnungen der letzten 3 Monate | Steuerpflichtiger Arbeitslohn |
| § 40 Abs. 2 Nr. 5 EStG: Übereignung zusätzlich zum Arbeitslohn | | | | |

Grafik: IWW Institut

ARBEITGEBERLEISTUNGEN

Steuer- und sv-freie Kindergartenzuschüsse des Arbeitgebers – das sind die aktuellen Spielregeln

von Steuerberater Daniel Denker, Dipl.-Finanzwirt, M.A. (Taxation), Oldenburg, www.steuerkanzlei-ol.de und Dipl.-Finanzwirt Marvin Gummels, Hage

| Kindergartenzuschüsse sind eine beliebte Möglichkeit, Mitarbeiter im Betrieb zu unterstützen und gleichzeitig die Nettolohnoptimierung zu fördern. Nach § 3 Nr. 33 EStG können solche Zuschüsse lohnsteuerfrei und gemäß § 1 Abs. 1 SvEV auch sozialversicherungsfrei gewährt werden. Der folgende Beitrag erläutert, worauf es ankommt und was Arbeitgeber und Arbeitnehmer dazu wissen müssen. |

Steuerfreie Kindergartenzuschüsse nach § 3 Nr. 33 EStG

Nach § 3 Nr. 33 EStG sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen steuerfrei. Um die Steuerbefreiung in Anspruch nehmen zu können, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

Diese Aufwendungen sind begünstigt

Die Steuerbefreiung erstreckt sich auf Aufwendungen zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern des Arbeitnehmers in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen einschließlich der Kosten für Unterkunft und Verpflegung.

Kindergärten und andere vergleichbare Einrichtungen

Mit einem Kindergarten vergleichbar sind Einrichtungen wie Schulkinderhäuser, Kinderkrippen, Kindertagesstätten, Tagesmütter, Wochenmütter und Ganztagspflegestellen. Keine Rolle spielt es, ob die Betreuung in einem betrieblichen oder in einem außerbetrieblichen Kindergarten erfolgt.

Einrichtungen zur Unterbringung und Betreuung des Kindes

Die Einrichtung muss gleichzeitig für die Unterbringung und Betreuung des Kindes geeignet sein. Nicht von der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 33 EStG erfasst werden deshalb:

- Leistungen für die Betreuung im eigenen Haushalt z. B. durch Kinderpflegerinnen oder Familienangehörige.
- Leistungen für die Vermittlung einer Unterbringungs- oder Betreuungsmöglichkeit durch Dritte (hier kann aber § 3 Nr. 34a EStG in Betracht kommen).
- Leistungen für den Unterricht eines Kindes. Denn unter Betreuung ist lediglich die Personensorge zu verstehen.
- Beförderungs- und Fahrtkosten, z. B. Fahrten zum Kindergarten und zurück (R 3.33 Abs. 2 LStR). Diese dienen nur mittelbar der Betreuung.

Auch Verpflegung
kann steuerfrei
gezahlt werden

Auch die Betreuung
durch Tagesmutter
zählt als „vergleich-
bare Einrichtung“

Diese Leistungen
und Kosten sind
nicht begünstigt

Zuwendungen des Arbeitgebers für Belegungsrecht

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass Arbeitgeber einem Kindergarten oder einer vergleichbaren Einrichtung etwas zuwenden. Damit verfolgen sie das Ziel, für die Kinder der Arbeitnehmer ein Belegungsrecht ohne Bewerbungsverfahren und Wartezeit zu erwerben. Diese Zuwendungen sind den Arbeitnehmern nicht als geldwerter Vorteil zuzurechnen (R 3.33 Abs. 1 S. 4 LStR).

**Finanzverwaltung
sieht keinen
geldwerten Vorteil**

■ Beispiel

Arbeitgeber A bezahlt für einen Kindergarten neue Spielgeräte im Wert von 25.000 Euro und erhält dadurch das Recht, dass jährlich bis zu fünf seiner Arbeitnehmer ohne Bewerbung einen Kindergartenplatz erhalten. Für die jeweiligen Arbeitnehmer übernimmt er zudem den monatlichen Beitrag von 200 Euro zzgl. der monatlichen Verpflegungspauschale von 50 Euro.

**Arbeitgeber erkaufte
sich feste Plätze –
Arbeitnehmer
nicht bereichert**

Ergebnis: Die Einmalzahlung von 25.000 Euro führt bei den Arbeitnehmern nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn. Sie ist bei A als Betriebsausgabe abzugsfähig. Bei der monatlichen Kostenübernahme in Höhe von 200 bzw. 50 Euro handelt es sich um Aufwendungen, die nach § 3 Nr. 33 EStG begünstigt sind.

Keine Rolle spielt, welcher Elternteil Aufwendungen trägt

Unerheblich ist, ob der beim Arbeitgeber beschäftigte Elternteil die Aufwendungen, z. B. den Kindergartenbeitrag, selbst trägt. Eine steuerfreie Erstattung durch den Arbeitgeber ist auch möglich, wenn der andere Elternteil diese Kosten trägt (R 3.33 Abs. 1 S. 2 LStR).

■ Beispiel

Die Eltern V und M des fünfjährigen Sohns S sind nicht miteinander verheiratet. M hat ihn im Kindergarten angemeldet. Der Arbeitgeber von M bezuschusst die Kindergartenbetreuung zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn mit monatlich 100 Euro. Die Monatsgebühr von 150 Euro überweist jedoch regelmäßig V an den Kindertageträger.

Ergebnis: Der Zuschuss des Arbeitgebers ist steuer- und sozialabgabenfrei, obwohl die Aufwendungen der nicht bei ihm beschäftigte V trägt.

Nicht schulpflichtige Kinder des Arbeitnehmers

Steuerfreie Erstattungen sind nur möglich, soweit die Aufwendungen auf nicht schulpflichtige Kinder des Arbeitnehmers entfallen.

- Damit kommt z. B. eine Erstattung für eigene, adoptierte oder Pflegekinder in Betracht (vgl. § 32 Abs. 1 EStG). Nicht erstattungsfähig sind aber Aufwendungen für „fremde“ Kinder, z. B. für Kinder des Partners aus einer früheren Beziehung, die nicht adoptiert oder als Pflegekind aufgenommen wurden.

**Es müssen eigene
Kinder des Arbeit-
nehmers sein**

Landesrecht
bestimmt
Schulpflicht

Vereinfachungs-
regelung möglich

Arbeitgeber muss
Zuschuss zusätzlich
leisten

Auch auf freiwillige
Sonderzahlung
anrechenbar

- Zudem beschränkt sich die Begünstigung auf nicht schulpflichtige Kinder. Ob ein Kind schulpflichtig ist, richtet sich dabei nach dem jeweiligen landesrechtlichen Schulgesetz. Den nicht schulpflichtigen Kindern stehen schulpflichtige Kinder gleich, solange sie mangels Schulreife vom Schulbesuch zurückgestellt oder noch nicht eingeschult sind (R 3.33 Abs. 3 S. 4 LStR).

Der Arbeitgeber braucht die Schulpflicht aus Vereinfachungsgründen (R 3.33 Abs. 3 S. 3 LStR) nicht zu prüfen bei Kindern, die

1. das sechste Lebensjahr (im laufenden Kalenderjahr) noch nicht vollendet haben,
2. im laufenden Kalenderjahr das sechste Lebensjahr nach dem 30.06. vollendet haben und noch nicht vorzeitig eingeschult worden sind, oder
3. im laufenden Kalenderjahr das sechste Lebensjahr vor dem 01.07. vollendet haben, in den Monaten Januar bis Juli dieses Jahres.

■ Übersicht steuerfreie Leistungen nach § 3 Nr. 33 EStG im Jahr 2025

| Das Kind eines Mitarbeiters ist geboren ... | Steuerfreiheit für 2025 nach § 3 Nr. 33 EStG |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| ■ am 01.01.2020 oder später | Ja, komplett steuerfrei für 2025 (Vereinfachungsregelung Nr. 1) |
| ■ am 01.07.2019 oder später (ohne vorzeitige Einschulung) | Ja, komplett steuerfrei für 2025 (Vereinfachungsregelung Nr. 2) |
| ■ am 01.01.2019 bis 30.06.2019 | Ja, für Januar bis Juni 2025 steuerfrei (Vereinfachungsregelung Nr. 3) |
| ■ im Jahr 2018 oder früher | Nein, außer Kind wurde mangels Schulreife vom Schulbesuch zurückgestellt |

Zusätzliche Arbeitgeberleistung

Die Voraussetzung der Zusätzlichkeit erfordert, dass die zweckbestimmte Leistung nach § 3 Nr. 33 EStG zu dem Arbeitslohn hinzu kommt, den der Arbeitgeber arbeitsrechtlich schuldet.

■ Beispiel

Arbeitnehmer M erhält zum 01.07.2025 zusätzlich zu seinem regulären Arbeitslohn von 3.000 Euro eine monatliche Erstattung der Kita-Gebühren von 300 Euro von seinem Arbeitgeber.

Ergebnis: Die Voraussetzungen der Zusätzlichkeit sind erfüllt. Die Erstattung der Kindergartenkosten von monatlich 300 Euro ist bei M steuer- und sozialversicherungsfrei.

Wichtig | Eine zusätzliche Leistung liegt auch dann vor, wenn sie unter Anrechnung auf eine andere freiwillige Sonderzahlung, z. B. auf ein freiwillig geleistetes Weihnachtsgeld, erbracht wird. Aufgrund der Freiwilligkeit hat der Arbeitnehmer noch keinen Anspruch darauf – und die Leistung kann zu-

sätzlich erfolgen. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber verschiedene zweckgebundene Leistungen zur Auswahl anbietet oder die übrigen Arbeitnehmer die freiwillige Sonderzahlung erhalten.

■ Beispiel

Arbeitnehmer M hat die Wahl, ob er eine freiwillige Sonderzahlung (Urlaubsgeld von 3.000 Euro) oder eine Übernahme der Kita-Gebühren von monatlich 250 Euro wünscht. M entscheidet sich für die Kita-Gebühren.

Ergebnis: Eine freiwillige Leistung wird durch eine andere freiwillige Leistung ersetzt. M muss kein Urlaubsgeld versteuern, die monatlich 250 Euro sind steuerfrei.

Wichtig | Wird der Kindergartenzuschuss unter Anrechnung auf den arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitslohn oder durch dessen Umwandlung gewährt, liegt dagegen keine zusätzliche Leistung vor (§ 8 Abs. 4 EStG). Eine Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 33 EStG kommt dann nicht in Frage.

Keine Anrechnung
oder Gehalts-
umwandlung

■ Beispiele

Arbeitgeber A möchte seinen Arbeitnehmer R bei der Bezahlung der Kita-Gebühren unterstützen. R stimmt zu, seinen regulären Arbeitslohn von 3.000 Euro auf 2.700 Euro zu reduzieren. Ihm werden dann 300 Euro im Monat für den Kita-Besuch erstattet, sodass R wieder 3.000 Euro erhält.

Ergebnis: Es handelt sich um eine Entgeltumwandlung, die die Voraussetzungen der Zusätzlichkeit nicht erfüllt. Eine Steuerbefreiung ist nicht möglich.

Der Stundenlohn von Arbeitnehmer H beträgt rd. 15 Euro die Stunde. Er verpflichtet sich, monatlich 20 Überstunden zu leisten. Er erhält diese im Gegenzug nicht vergütet, sondern eine Erstattung der Kita-Gebühren von monatlich 300 Euro.

Ergebnis: Es handelt sich um eine schädliche Entgeltumwandlung, da die Überstunden regulär zu vergüten gewesen wären. Eine Steuerbefreiung scheidet aus.

Arbeitnehmer Z wurde eine Gehaltserhöhung von 150 Euro zugesagt. Er verzichtet auf diese und erhält monatlich 150 Euro als Zuschuss für die Kita-Gebühren.

Ergebnis: Bei Z liegt eine schädliche Entgeltumwandlung vor. Der monatliche Zuschuss von 150 Euro ist voll steuerpflichtig.

Nachweis der Steuerbefreiung

Handelt es sich um eine betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers (z. B. Betriebskindergarten), sind keine weiteren Nachweise erforderlich. Die Voraussetzungen ergeben sich bereits aus den Anmeldeunterlagen der Arbeitnehmer, aus denen das Alter des Kindes und andere Daten ersichtlich sind. Die Leistungen sind daher – soweit sie unter den Anwendungsbereich des § 3 Nr. 33 EStG fallen – steuerfrei. Werden darüber hinausgehende Leistungen erbracht (z. B. Organisation und Bezahlung eines Bustransfers für die Kinder

Betriebliche
Einrichtung des
Arbeitgebers – keine
Nachweise nötig

Bei Unterbringung
in außerbetrieblicher
Einrichtung ...

... Belege im Original
zum Lohnkonto
nehmen

Arbeitgeber-
zuschüsse
mindern ...

... die als Sonderaus-
gaben abziehbaren
Kinderbetreuungs-
kosten

zum betrieblichen Kindergarten), handelt es sich um eine Sachleistung: Diese ist nach § 8 Abs. 2 S. 1 EStG zu bewerten und dem Arbeitslohn hinzurechnen (voll steuerpflichtig).

In der Praxis üblicher ist jedoch, dass die Kinder in einer außerbetrieblichen Einrichtung betreut werden (z. B. städtischer Kindergarten). In diesem Fall bestehen für den Arbeitgeber zwei Möglichkeiten:

- Der Arbeitgeber entrichtet die Entgelte direkt an den Kindergarten. In diesem Fall sind keine weiteren Aufzeichnungen im Lohnkonto erforderlich.
- Der Arbeitnehmer überweist den monatlichen Beitrag selbst an den Kindergarten, der Arbeitgeber erstattet ihm den Betrag. In dem Fall handelt es sich um eine Barzuwendung. Diese ist nur steuerfrei, soweit der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung nachgewiesen hat.

Wichtig | Der Arbeitnehmer muss gegenüber dem Arbeitgeber den Nachweis erbringen, dass er in Höhe der gezahlten Leistungen tatsächlich Kindergartenbeiträge etc. geleistet hat (z. B. Beitragsbescheinigung). Diese Unterlagen hat der Arbeitgeber im Original als Beleg zum Lohnkonto aufzubewahren (R 3.33 Abs. 4 LStR).

Arbeitgeberleistungen und der Sonderausgabenabzug

In § 10 Abs. 1 Nr. 5 EStG ist außerdem geregelt, dass Eltern Kinderbetreuungskosten als Sonderausgaben abziehen können. Der Abzug beträgt 80 Prozent der Ausgaben und ist gedeckelt auf 4.800 Euro je Kind und Jahr. Bis einschl. 2024 waren noch 2/3 der Aufwendungen und maximal 4.000 Euro je Kind und Jahr abzugsfähig.

Voraussetzung für den Sonderausgabenabzug ist, dass das Kind zum Haushalt gehört, noch keine 14 Jahre alt ist, die Eltern im Besitz einer Rechnung über die Kosten sind und diese unbar gezahlt haben.

In der Praxis stellt sich die Frage, ob die nach § 3 Nr. 33 EStG steuerfreien Kindergartenzuschüsse des Arbeitgebers den Sonderausgabenabzug mindern. Ja, sagt der BFH: Als Sonderausgaben abziehbare Kinderbetreuungskosten nach § 10 Abs. 1 Nr. 5 EStG sind um nach § 3 Nr. 33 EStG steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse zu kürzen. Die Anrechnung der steuerfreien Leistungen steht im Einklang mit dem Gesetzeszweck (BFH, Beschluss vom 14.04.2021, Az. III R 30/20, Abruf-Nr. 223630).

ARBEITGEBERLEISTUNGEN

So können Arbeitgeber die Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio „Bp-sicher“ bezuschussen

von Dipl.-Finanzwirt Marvin Gummels, Hage

| Viele Arbeitgeber gewähren Arbeitnehmern eine kostenlose oder vergünstigte Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio. Denn dadurch wird nicht nur die Gesundheit der Arbeitnehmer gefördert, sondern es lassen sich auch viele steuer- und beitragsrechtliche Vorteile nutzen. Damit auch das Finanzamt mitspielt und es bei Betriebs- und Lohnsteueraußenprüfungen nicht zu Überraschungen kommt, gilt es einige Besonderheiten zu beachten. |

Das sind die zwei „Risikofaktoren“ in der Buchhaltung

Entscheidet sich der Arbeitgeber dazu, seinen Arbeitnehmern als Gehaltsextra eine Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio zu gewähren, so ergeben sich für ihn gleich zwei Risikofaktoren. Einerseits ist die Lohnbuchhaltung entsprechend zu informieren und zu schulen. Denn der Vorteil „Fitnessstudio“ kann bei den Arbeitnehmern steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn auslösen, aber auch steuer- und beitragsfrei bleiben. Andererseits muss auch die Finanzbuchhaltung achtsam sein. Denn hier kann sich zwar ein Vorsteuerabzug aus den zugrunde liegenden Eingangsleistungen ergeben, parallel jedoch auch eine Umsatzversteuerung möglich sein.

Hürden bei der Lohn- und Umsatzsteuer kennen und überspringen

Die Fitnessstudio-Spielregeln in der Lohnbuchhaltung

Wird einem Arbeitnehmer als Gehaltsextra die kostenlose oder verbilligte Nutzung eines Fitnessstudios ermöglicht oder wird ein vom Arbeitnehmer abgeschlossener Vertrag durch den Arbeitgeber bezuschusst, dann ist zunächst in der Lohnbuchhaltung zu ermitteln, ob es sich

- um eine (steuerlich ungünstige) Geldleistung oder
- um einen (steuerlich privilegierten) Sachbezug handelt.

Ist das Gehaltsextra ein Sachbezug oder eine Geldleistung?

Unabhängig von dieser Einordnung stellt der Vorteil „Fitnessstudio“ nämlich eine Einnahme aus dem Arbeitsverhältnis dar, die damit grundsätzlich als Arbeitslohn zu erfassen ist und der Besteuerung und den Sozialabgaben unterliegt.

Wichtig | Der Vorteil durch das Fitnessstudio ist beim Arbeitnehmer nicht nach § 3 Nr. 34 EStG als Maßnahme zur Gesundheitsförderung steuer- und beitragsfrei (FG Bremen, Urteil vom 23.03.2011, Az. 1 K 150/09, Abruf-Nr. 112411). Denn die Übernahme der Kosten für Fitnessstudioverträge wird nicht im Leitfaden Prävention des GKV-Spitzenverbandes zur Umsetzung der §§ 20, 20a und 20b SGB V aufgeführt.

Freibetrag in § 3 Nr. 34 EStG nicht nutzbar

Sachbezug oder Geldleistung – darauf kommt es an

Für die Abgrenzung zwischen einer (ungünstigen) Geldleistung und einem (privilegierten) Sachbezug ist § 8 Abs. 1 EStG maßgebend:

In Fitnessstudio-fällen sind diese zweckgebundenen Geldleistungen ...

... oder nachträglichen Kosten-erstattungen ...

... lohnsteuerlich ungünstig

Diese Gestaltungen führen zum vorteilhaften Sachbezug

Bewertung des Sachbezugs ist ...

... je nach Geschäfts-modell des Studios unterschiedlich

Zu den Einnahmen in Geld gehören neben dem normalen Lohn oder Gehalt auch zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten. Das gilt nur nicht bei Gutscheinen und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG erfüllen.

Damit liegt dann eine ungünstige Geldleistung und kein Sachbezug vor, wenn

- der Vertrag über die Nutzung des Fitnessstudios zwischen dem Arbeitnehmer und dem Fitnessstudio besteht und der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Kosten des Vertrags nachträglich erstattet oder
- der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Geldbetrag zuwendet, den der Arbeitnehmer für die Mitgliedschaft im Fitnessstudio verwenden muss.

■ Beispiel

Ein Arbeitnehmer von Arbeitgeber A hat in einem Fitnessstudio einen Vertrag abgeschlossen. A möchte ihn finanziell unterstützen und erstattet ihm die Mitgliedsbeiträge, die das Fitnessstudio monatlich erhebt.

Lösung: Die Erstattungen der Mitgliedsbeiträge stellen ab dem ersten Euro steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn dar und sind in der Lohnbuchhaltung zu erfassen.

Dagegen ergibt sich der viel lukrativere Sachbezug, wenn der Arbeitgeber

- den Vertrag mit dem Fitnessstudio selbst abschließt, diesen bezahlt und dann die Nutzungsmöglichkeit dem Arbeitnehmer einräumt (Überlassung der Eintrittsberechtigung etc.) oder
- bei einem Fitnessstudio einen Gutschein erwirbt, der die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG erfüllt, und er den Gutschein einem seiner Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn überlässt (§ 8 Abs. 4 EStG – keine Gehaltsumwandlung/kein Gehaltsverzicht).

■ Beispiel

Arbeitgeber A schließt bei einem Fitnessstudio einen Monatsvertrag ab. Die Nutzungsberechtigung überlässt er Arbeitnehmer M zusätzlich zum ohnehin ge-schuldeten Arbeitslohn.

Lösung: Es liegt ein steuerlich privilegierter Sachbezug bei M vor.

Bewertung des Sachbezugs

Die Bewertung des Sachbezugs richtet sich nach § 8 Abs. 2 S. 1 EStG. Es kommt deshalb auf das konkrete Geschäftsmodell des Fitnessstudios an:

- Betreibt das Fitnessstudio **kein Endkundengeschäft**, kann der geldwerte Vorteil anhand der Aufwendungen des Arbeitgebers einschl. Umsatzsteuer und sämtlicher Nebenkosten angesetzt werden. Ein Abschlag von vier Pro-

zent ist nicht vorzunehmen (BMF, Schreiben vom 11.02.2021, Az. IV C 5 – S 2334/19/10024 :003, Abruf-Nr. 220515; BFH, Urteil vom 07.07.2020, Az. VI R 14/18, Abruf-Nr. 219499).

- Betreibt das Fitnessstudio ein **Endkundengeschäft**, ist der Wert des Sachbezugs mit den um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreisen am Abgabeort anzusetzen (BMF, Schreiben vom 16.05.2013, Az. IV C 5 – S 2334/07/0011, Abruf-Nr. 131659). Maßgebend ist also, was den Arbeitnehmer ein Einzelvertrag gekostet hätte. Von dem Betrag ist ein Abschlag von vier Prozent vorzunehmen (R 8.1 Abs. 2 S. 3 LStR).

Leistet der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber Zuzahlungen, so mindern diese in beiden Varianten den Sachbezug (maximal auf null Euro). Der sich ergebende Sachbezug bleibt steuer- und beitragsfrei, wenn der Vorteil insgesamt 50 Euro im Kalendermonat nicht übersteigt (§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG).

Vorteil darf
50 Euro pro Monat
nicht übersteigen

■ Beispiel Fitnessstudio ohne Endkundengeschäft

Arbeitgeber A erwirbt für ein Fitnessstudio, das kein Endkundengeschäft betreibt, eine Monatskarte. A entstehen Kosten von 30 Euro zzgl. Umsatzsteuer. A übergibt die Karte an Arbeitnehmer C. C leistet an A eine Zuzahlung von 15 Euro.

Lösung: C erhält mit der Übergabe der Monatskarte einen Sachbezug. Der Vorteil beträgt 35,70 Euro. Ein Abschlag von vier Prozent ist nicht vorzunehmen. Allerdings ist die Zuzahlung gegenzurechnen – und der Vorteil reduziert sich auf 20,70 Euro. Die 50-Euro-Freigrenze wird also eingehalten. Es findet weder eine Besteuerung noch fallen Sozialabgaben an.

Bei Fitnessstudio
ohne Endkunden-
geschäft ist
so zu rechnen ...

■ Abwandlung Fitnessstudio mit Endkundengeschäft

Das Fitnessstudio betreibt auch ein Endkundengeschäft. Ein Einzelvertrag würde monatlich 39,99 Euro brutto kosten.

... und bei Fitness-
studio mit End-
kundengeschäft so

Lösung: Ausgangsgröße für die Bewertung sind nun 39,99 Euro. Diese sind um vier Prozent zu mindern. So ergeben sich 38,39 Euro. Davon ist die Zuzahlung abzuziehen, sodass der Sachbezug 23,39 Euro beträgt. Folge: Die 50-Euro-Sachbezugsfreigrenze ist eingehalten, es fallen keine Steuern und Sozialabgaben an.

Es handelt sich bei den 50 Euro um eine monatliche Freigrenze und nicht um einen Freibetrag. Der Wert ist brutto, also inkl. Umsatzsteuer, zu verstehen. Schon wenn der Vorteil nur 50,01 Euro beträgt, ist der vollständige Sachbezug steuer- und beitragspflichtig. Für die Freigrenze ist auf alle nach § 8 Abs. 2 S. 1 EStG bewerteten Sachzuwendungen eines Monats abzustellen. Erhält der Arbeitnehmer mehrere Sachbezüge (z. B. noch einen Tankgutschein), sind diese zu addieren; der addierte Betrag ist mit der Freigrenze zu vergleichen.

50 Euro sind
Freigrenze und
nicht Freibetrag

PRAXISTIPP | Arbeitgeber sollten bei Überschreiten der Freigrenze eine Zuzahlung fordern, um den Vorteil auf 50 Euro zu senken. Zudem können sie höherpreisige Mitgliedschaften mit 30 Prozent pauschal versteuern (§ 37b EStG).

BFH konkretisiert
Lohnzufluss ...

... bei Teilnahme
an Firmenfitness-
programm

Übergabe der
Trainingsberech-
tigung ist kein
Sachbezug

Aufwendungen sind
Betriebsausgabe,
Zuzahlungen sind
Betriebseinnahme

Ohne Eigen-
beteiligung weder
Vorsteuerabzug noch
Umsatzversteuerung

Sonderfall: Jahres- und Dauerverträge

In der Praxis stellt sich die Frage, wie der Sachbezug auf die Freigrenze wirkt, wenn dem Arbeitnehmer kein Monats-, sondern ein Jahres- oder Dauervertrag überlassen wird. Für Klarheit hat der BFH bei einem Firmenfitnessprogramm gesorgt (BFH, Urteil vom 07.07.2020, Az. VI R 14/18, Abruf-Nr. 219499).

Ermöglicht der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die Teilnahme an einem Firmenfitnessprogramm, handelt es sich um laufenden und damit um monatlich zufließenden Arbeitslohn. Dieser liegt konkret dann vor, wenn der Arbeitgeber sein vertragliches Versprechen, den teilnehmenden Arbeitnehmern die Nutzung bestimmter Fitnesseinrichtungen zu ermöglichen, fortlaufend während der regelmäßigen Lohnzahlungszeiträume durch Einräumung der tatsächlichen Nutzungsmöglichkeit erfüllt. Nur wenn der Arbeitnehmer direkt einen Anspruch gegen das Fitnessstudio selbst haben sollte, ergibt sich ein nur einmalig (geballt) zufließender Vorteil, so der BFH.

Wichtig | Allein durch die Übergabe einer Trainingsberechtigung bzw. eines Mitgliedsausweises wendet der Arbeitgeber den Arbeitnehmern noch keinen verbrieften Anspruch gegen das Fitnessstudio auf Nutzung der Sportanlagen zu. Die Übergabe dieser Unterlagen an den Mitarbeiter führt deshalb noch nicht zu einem (ungünstigen einmaligen) Zufluss des Sachbezugs.

Das sind die Spielregeln in der Finanzbuchhaltung

Schließt ein Arbeitgeber mit einem Fitnessstudio einen Nutzungsvertrag ab oder wird ein Firmenfitnessvertrag eingegangen, so sind die dadurch veranlassten Aufwendungen betrieblich veranlasst. Der Arbeitgeber kann diese Aufwendungen als Betriebsausgaben absetzen und seinen steuerpflichtigen Gewinn mindern. Leisten die Arbeitnehmer, denen die Zugangsberechtigungen überlassen werden, parallel dazu an den Arbeitgeber Zuzahlungen, müssen diese in der Finanzbuchhaltung als Betriebseinnahmen erfasst werden.

Mit Blick auf die Umsatzsteuer stellt sich jedoch die Frage, ob aus den Eingangsleistungen „Fitnessstudio“ ein Vorsteuerabzug geltend gemacht werden kann und ob Eigenbeteiligungen der Arbeitnehmer der Umsatzsteuer zu unterwerfen sind. Die Antwort hierauf hängt davon ab, ob die Arbeitnehmer

- die Leistung „Fitnessstudio“ ohne Eigenbeteiligung erhalten oder
- ob sie durch eine Eigenbeteiligung einen Teil der Kosten zu tragen haben.

Variante 1: Arbeitnehmer muss keinen Eigenbeitrag leisten

In diesem Fall handelt es sich bei den Fitnessverträgen um Mitgliedschaftsrechte, die von den Arbeitnehmern regelmäßig nur für deren privaten Bereich genutzt werden können. Da kein Zusammenhang zum Unternehmen besteht, kann der Arbeitgeber keinen Vorsteuerabzug geltend machen.

Im Gegenzug unterliegt die Weitergabe der Mitgliedschaftsrechte an die Arbeitnehmer nicht der Umsatzsteuer – auch nicht als unentgeltliche Wertabgabe im Sinne des § 3 Abs. 9a UStG. Konsequenzen im Bereich der Umsatzsteuer ergeben sich deshalb nicht; in der Finanzbuchhaltung ist nichts zu veranlassen.

■ Beispiel

A hat mit einem Fitnessstudio einen Firmenfitnessvertrag abgeschlossen. Das Fitnessstudio berechnet monatlich 1.000 Euro zzgl. 190 Euro Umsatzsteuer. Die begünstigten Arbeitnehmer haben keine Eigenbeteiligung zu leisten.

Lösung: A ist weder zum Vorsteuerabzug berechtigt noch muss er eine Umsatzversteuerung vornehmen. In der Finanzbuchhaltung sind die monatlich gezahlten 1.190 Euro als Betriebsausgaben (ohne Vorsteuerabzug) zu verbuchen.

So sieht die Leistung „Fitnessstudio“ ohne Eigenbeteiligung und die Umsatzsteuer aus

Wichtig | In der Praxis wird in solchen Fallgestaltungen bei den Eingangsleistungen oft zu Unrecht ein Vorsteuerabzug geltend gemacht. Fällt dieser unrechtmäßige Vorsteuerabzug im Rahmen einer Betriebsprüfung auf, fordert der Prüfer die gezogenen Vorsteuern zurück. Da eine Betriebsprüfung regelmäßig drei Jahre umfasst, bedeutet das oft hohe Steuernachzahlungen.

Zu Unrecht geltend gemachter Vorsteuerabzug hat Folgen

Variante 2: Arbeitnehmer muss Eigenbeitrag leisten

Bei einer Eigenbeteiligung sieht die umsatzsteuerliche Beurteilung ganz anders aus. Einerseits unterliegt die von den Arbeitnehmern entrichtete Eigenbeteiligung als Entgelt für eine sonstige Leistung (Überlassung der Mitgliedschaftsrechte) der Umsatzsteuer zum Regelsteuersatz. Das bedeutet, dass die Eigenbeteiligung in der Finanzbuchhaltung als zu 19 Prozent umsatzsteuerpflichtiger Erlös zu erfassen ist. Andererseits steht dem Arbeitgeber unter den Voraussetzungen des § 15 UStG ein Vorsteuerabzug aus den Eingangsrechnungen im Zusammenhang mit den Fitnessverträgen zu.

Eigenbeteiligung hat umsatzsteuerliche Folgen

■ Beispiel

A hat mit einem Fitnessstudio einen Firmenfitnessvertrag abgeschlossen. Das Fitnessstudio berechnet monatlich 1.000 Euro zzgl. 190 Euro Umsatzsteuer. Die begünstigten Arbeitnehmer haben hierfür monatlich 20 Euro zu leisten.

Lösung: A ist zum Vorsteuerabzug berechtigt; deshalb sind in der Finanzbuchhaltung monatlich 1.000 Euro als Betriebsausgabe und 190 Euro als Vorsteuerforderung zu verbuchen. Parallel sind die Eigenbeteiligungen der Arbeitnehmer als gewinnerhöhende Betriebseinnahme zu erfassen (je Arbeitnehmer 16,80 Euro); und es ist Umsatzsteuer von 3,20 Euro je Arbeitnehmer an das Finanzamt abzuführen.

Mindestbemessungsgrundlage kann Stolperfalle sein

Wichtig | Bei Umsätzen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (und denen nahestehenden Personen) ist nach § 10 Abs. 5 Nr. 2 UStG die in § 10 Abs. 4 Nr. 3 UStG verankerte Mindestbemessungsgrundlage zu beachten. Dadurch kann sich die Umsatzsteuerlast erhöhen. Es gilt Folgendes:

Bemessungsgrundlage sind die höheren Kosten

- Bemessungsgrundlage für den Umsatz zwischen dem Arbeitgeber und seinen Arbeitnehmern sind mindestens die bei der Ausführung des Umsatzes entstandenen (Netto-)Ausgaben des Arbeitgebers. Es muss also ermittelt werden, in welcher Höhe der Arbeitgeber durch den Fitnessvertrag belastet ist. Hierzu zählen neben den Kosten für die Mitgliedschaft selbst auch sämtliche Nebenkosten, wie z. B. Aufnahmegebühren.

Die Mindestbemessungsgrundlage ...

... neutralisiert den Vorsteuerabzug

Sonderregelung:
Bemessungsgrund-
lage ist ...

... auf marktübliches Entgelt begrenzt

- Übersteigt dieser Betrag je Arbeitnehmer die vom Arbeitnehmer gezahlte Eigenbeteiligung, dann unterliegt die sich ergebende Differenz zusätzlich zur Eigenbeteiligung der Umsatzsteuer.

■ Beispiel

Arbeitgeber A schließt für seine Arbeitnehmer einen Firmenfitnessvertrag ab. Die Kosten belaufen sich aufgrund von Sonderkonditionen inkl. sämtlicher Nebenkosten auf monatlich 1.000 Euro netto. 40 Arbeitnehmer nehmen an dem Firmenfitnessprogramm teil und zahlen an A eine monatliche Eigenbeteiligung von jeweils 16,80 Euro netto (20 Euro brutto).

Lösung: Grundsätzlich ist A zum vollen Vorsteuerabzug berechtigt (monatlich 190 Euro). Die 40 Eigenbeteiligungen der Arbeitnehmer unterliegen aber mit jeweils 16,80 Euro netto (insgesamt pro Monat 672 Euro) der Umsatzsteuer, sodass A monatlich 128 Euro ($3,20 \text{ Euro} \times 40$) Umsatzsteuer ans Finanzamt abführen muss. Effektiv würde A eine monatliche Erstattung von 62 Euro erhalten ($190 \text{ Euro} ./ 128 \text{ Euro}$). Es kommt aber die Mindestbemessungsgrundlage ins Spiel, sodass die tatsächlichen Aufwendungen des A von monatlich 1.000 Euro der Umsatzsteuer unterliegen. Die abzuführende Umsatzsteuer erhöht sich deshalb auf monatlich 190 Euro, sodass der Vorsteuerabzug effektiv neutralisiert wird. Das gilt auch dann, wenn Angehörige der Arbeitnehmer an dem Firmenfitnessprogramm teilnehmen sollten.

Wichtig | Bei Anwendung der Mindestbemessungsgrundlage ist allerdings zu beachten, dass maximal das marktübliche Nettoentgelt der Umsatzsteuer unterliegt. Das ist der Betrag, den der Arbeitnehmer regulär an das Fitnessstudio zahlen müsste, um die betreffende Leistung zu diesem Zeitpunkt unter den normalen Bedingungen zu erhalten. Mit dieser Regelung soll vermieden werden, dass ein höherer Betrag der Besteuerung unterliegt, als grundsätzlich an Kosten angefallen wären. Die Regelung kommt bspw. dann zur Anwendung, wenn nur wenige Arbeitnehmer an einem Firmenfitnessprogramm teilnehmen und der Arbeitgeber deshalb ein beim Fitnessstudio gebuchtes Kontingent nicht voll ausschöpft.

■ Abwandlung

An dem Firmenfitnessvertrag nehmen nur 20 Arbeitnehmer teil. Die Kosten für A belaufen sich weiterhin auf monatlich 1.000 Euro netto und die Zuzahlung der Arbeitnehmer auf monatlich jeweils 16,80 Euro netto. Ein Einzelvertrag würde die Arbeitnehmer monatlich brutto 39,99 Euro kosten.

Lösung: Der Umsatzsteuer unterliegt grundsätzlich die Zuzahlung der Arbeitnehmer von monatlich insgesamt 336 Euro ($20 \times 16,80 \text{ Euro}$). Aufgrund der Mindestbemessungsgrundlage wären jedoch monatlich 1.000 Euro anzusetzen (Aufwendungen des A). Jedoch greift hier die Sonderregelung, wonach die Bemessungsgrundlage auf das marktübliche Entgelt von monatlich 672 Euro begrenzt wird (monatlich brutto 39,99 Euro → netto 33,60 Euro $\times 20$ Arbeitnehmer). Damit steht A ein monatlicher Vorsteuerabzug von 190 Euro zu und er muss lediglich Umsatzsteuer von monatlich 127,68 Euro an das Finanzamt abführen.

ARBEITGEBERLEISTUNGEN

Obstkorb für die Arbeitnehmer – hält gesund, macht zufrieden und ist steuer- und beitragsfrei

von Dipl.-Finanzwirt Marvin Gummels, Hage

| Wer zufrieden ist, erbringt eine bessere Arbeitsleistung, und wer sich gesund ernährt, wird seltener krank. Beides können Arbeitgeber steuer- und beitragsfrei fördern, indem sie ihren Beschäftigten einen kostenlosen Obstkorb zur Verfügung stellen. Neben der Zufriedenheit steigt im Team auch das Bewusstsein für eine gesunde Ernährung. Der Beitrag nennt die Details. |

Der Obstkorb als steuerfreie Aufmerksamkeit

Wenden Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern Geld oder andere Vorteile wie Sachbezüge zu, handelt es sich grundsätzlich um steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn. Anders sieht es aus, wenn die Arbeitnehmer lediglich eine Aufmerksamkeit erhalten. In diesem Fall sieht der Fiskus von der Besteuerung ab (R 19.6 Abs. 2 S. 1 LStR). Seine Begründung: Aufmerksamkeiten dienen lediglich der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes sowie der Schaffung günstiger betrieblicher Arbeitsbedingungen. Sie haben keinen Entlohnungscharakter. Arbeitslohn liegt deshalb nicht vor.

Aufmerksamkeiten sind kein Arbeitslohn

Aufmerksamkeiten

Zu den Aufmerksamkeiten gehören Getränke und Genussmittel, die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder teilentgeltlich überlassen. Klassischerweise zählen Kaffee, Tee oder Wasser im Betrieb und kleinere Leckereien wie Süßigkeiten oder Gebäck hierzu.

Obstkorb für Arbeitnehmer ist lohnsteuerfrei

PRAXISTIPP | Auch ein Obstkorb, aus dem sich die Arbeitnehmer frei und kostenlos bedienen können, ist als Aufmerksamkeit einzuordnen. Während Arbeitgeber die Kosten für den Obstkorb als Betriebsausgabe geltend machen können, ergibt sich bei den Arbeitnehmern kein steuerpflichtiger Arbeitslohn. Das gilt auch für das Obst, das der Arbeitgeber selbst verzehrt.

Wichtig | Die Grenze der steuerfreien Aufmerksamkeiten wird überschritten, wenn Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern eine komplette Mahlzeit stellen (Frühstück, Mittag- oder Abendessen). Wenden sie diesen jedoch als „Frühstück“ lediglich Getränke und Brötchen zu und müssen sich die Arbeitnehmer selbst um den Belag kümmern, handelt es sich nach Ansicht des BFH noch um eine steuerfreie Aufmerksamkeit (BFH, Urteil vom 03.07.2019, Az. VI R 36/17, Abruf-Nr. 211195).

Aus Steuerfreiheit folgt Beitragsfreiheit

Positiver Nebeneffekt der Steuerbefreiung ist, dass der Vorteil durch den Obstkorb bei dem Arbeitnehmer auch sozialabgabenfrei ist (§ 1 Abs. 1 SvEV). Damit fallen weder Arbeitgeber- noch Arbeitnehmeranteile zu den Sozialversicherungen an.

Keine Arbeitgeber- oder Arbeitnehmeranteile zu den Sozialversicherungen

Verzehr zu Hause bei
Überschreitung der
50-Euro-Grenze ist
geldwerter Vorteil

Verzehr innerhalb und außerhalb des Betriebs

Aufmerksamkeiten unterliegen beim Arbeitnehmer nur dann nicht der Besteuerung und lösen eine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung aus, wenn der Verzehr innerhalb des Betriebs erfolgt. Nehmen die Arbeitnehmer Obst, Getränke oder andere Genussmittel aber mit nach Hause und verzehren sie dort, handelt es sich nicht mehr um eine Aufmerksamkeit, sondern um einen geldwerten Vorteil. Dieser Vorteil ist grundsätzlich steuerpflichtig. Er ist nur dann steuerfrei, wenn er für den jeweiligen Arbeitnehmer im Kalendermonat maximal 50 Euro beträgt (§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG). Das Besondere: Für die 50-Euro-Grenze sind alle von § 8 Abs. 2 S. 1 EStG erfassten geldwerten Vorteile des Arbeitnehmers zu addieren.

■ Beispiel

Arbeitgeber A gewährt seinen Arbeitnehmern monatlich einen Tankgutschein im Wert von 50 Euro. Die Angestellte B nimmt zudem aus dem Obstkorb arbeitstäglich ein Stück Obst mit nach Hause (Wert: zehn Euro im Monat).

Lösung: Das mitgenommene Obst erfüllt nicht mehr die Voraussetzung einer Aufmerksamkeit. Damit beträgt der geldwerte Vorteil aus Sachbezügen insgesamt 60 Euro im Monat. Die ungünstige Folge ist: Die Freigrenze von 50 Euro wird überschritten, sodass in voller Höhe eine Steuer- und Beitragspflicht eintritt. A muss also überwachen, wo der Arbeitnehmer den Vorteil genießt.

Freibetrag von
jährlich 600 Euro ...

PRAXISTIPP | Die Bereitstellung von Obst für die Beschäftigten kann zusätzlich dem Bereich der Förderung der Gesundheit im Betrieb (§ 3 Nr. 34 EStG) zugeordnet werden. Gewähren Arbeitgeber hier keine anderen Vorteile, haben sie für die Gestellung von Obst einen Freibetrag von jährlich 600 Euro.

... lässt sich
für Obst nutzen

■ Fortführung Beispiel

Die zehn Euro monatlich für Obst sind nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei. Für die verbleibenden 50 Euro (Tankgutschein) gilt die Freigrenze von 50 Euro. Daher bleiben die Vorteile insgesamt steuer- und beitragsfrei.

Betriebsausgaben: Finanzamt verlangt Nachweise

Auch wenn es sich bei den Aufmerksamkeiten wie Kaffee, Tee, Gebäck, Keksen oder Obst nur um kleine Beträge handelt, müssen Arbeitgeber diese gegenüber dem Finanzamt nachweisen. Andernfalls erkennt das die Betriebsausgaben beim Arbeitgeber nicht an. Ein pauschaler Ansatz oder ein geschätzter repräsentativer Durchschnittswert aufgrund der Aufwendungen der vergangenen Jahre wird ebenfalls nicht akzeptiert. Arbeitgeber müssen deshalb für getätigte Aufmerksamkeiten gegenüber dem Finanzamt einen entsprechenden Nachweis erbringen – und z. B. den Kassenbon aufbewahren.

Bürokratischen
Aufwand minimieren

PRAXISTIPP | Es empfiehlt sich, Großbestellungen zu tätigen oder mit einem anderen Unternehmen einen Dauervertrag über die wöchentliche Lieferung eines Obstkorbs zu schließen, um den bürokratischen Aufwand zu reduzieren.

ARBEITGEBERLEISTUNGEN

Das sind die Regeln bei der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Wohnraum

von Diplom-Finanzwirt (FH) Michael Heine, LL.M., Stauchitz

| In Zeiten von Wohnraumknappheit und steigender Mieten besonders im städtischen Umfeld erfreut sich die Mitarbeiterwohnung als Lohnbestandteil neuer Beliebtheit. Auch der Gesetzgeber erkennt den Sinn der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Wohnraum vom Arbeitgeber durch eine besondere steuerliche Ermäßigung für Arbeitnehmer an. Ein Überblick über die lohnsteuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Spielregeln. |

Der Grundsatz lautet lohn- und beitragspflichtiges Entgelt

Die unentgeltliche Überlassung einer Wohnung vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zu eigenen Wohnzwecken ist nach § 8 Abs. 2 S. 1 EStG grundsätzlich ein lohnsteuerpflichtiger Sachbezug in Höhe des ortsüblichen Mietwerts; bei verbilligter Überlassung ist es die Höhe der Differenz zwischen vereinbarter Miete und ortsüblichem Mietwert. Dies gilt auch für das Sozialversicherungsrecht.

Der Begriff Wohnung setzt voraus, dass die selbstständige Führung eines Haushalts möglich ist. Nicht begünstigt ist daher die Gewährung einer Gemeinschaftsunterkunft; diese wird abschließend mit dem amtlichen Sachbezugswert im Sinne des § 2 Abs. 3 SvEV bewertet.

Unentgeltliche Überlassung einer Wohnung ist begünstigt

Abweichend vom obigen Grundsatz enthält § 8 Abs. 2 S. 12 EStG zur steuerlichen Subvention einen Bewertungsabschlag für die verbilligte Überlassung einer Wohnung. Danach ist kein Sachbezug anzusetzen, soweit

- das vom Arbeitnehmer gezahlte Entgelt mindestens zwei Drittel des ortsüblichen Mietwerts (Kaltmiete + umlagefähige Nebenkosten) und
- der Mietwert nicht mehr als 25 Euro je m² ohne umlagefähige Kosten beträgt.

Der Bewertungsabschlag gilt nicht nur für die verbilligte Überlassung, sondern sogar für die gänzlich unentgeltliche Überlassung einer Wohnung.

Der Bewertungsabschlag begrenzt den Sachbezugswert insoweit seiner Höhe nach und wirkt als Freibetrag. Der Bewertungsabschlag gilt nach § 2 Abs. 4 S. 1 SvEV auch für das Sozialversicherungsrecht.

■ Beispiel

Arbeitgeber A überlässt Arbeitnehmer B eine 90 m² große Wohnung unentgeltlich zu eigenen Wohnzwecken. Der ortsübliche Mietwert beträgt 18 Euro/m². Der lohnsteuer- und beitragspflichtige Sachbezug ermittelt sich wie folgt:

Verbilligter Wohnraum ist Sachlohn

Bewertungsabschlag beträgt ein Drittel vom ortsüblichen Mietwert und ...

... wirkt als Freibetrag

So berücksichtigt man den Bewertungsabschlag

| | |
|-----------------------------------------------------------------------|------------|
| Ortsüblicher Mietwert ($90 \text{ m}^2 \times 18 \text{ Euro/m}^2$) | 1.620 Euro |
| ./. Bewertungsabschlag ($1/3 \times 1.620 \text{ Euro}$) | 540 Euro |
| Verbleibender Betrag | 1.080 Euro |
| ./. Zuzahlung des Arbeitnehmers | 0 Euro |
| Monatlicher Sachbezug | 1.080 Euro |

Ergebnis: Der lohnsteuer- und beitragspflichtige Sachbezug beträgt 1.080 Euro.

Das versteht man unter ortsüblichem Mietwert

Als ortsüblicher Mietwert ist die Miete anzusetzen, die für eine nach Baujahr, Art, Größe, Ausstattung, Beschaffenheit und Lage vergleichbare Wohnung üblich ist. Bei Anwendung eines Mietspiegels ist die Vergleichsmiete der niedrigste Mietwert der Mietpreisspanne des Mietspiegels für vergleichbare Wohnungen.

Pauschale möglich, wenn Mietwert nicht ermittelbar ist

Lässt sich der ortsübliche Mietwert im Einzelfall nur mit außergewöhnlichen Schwierigkeiten feststellen (z. B. im ländlichen Raum), kann ab 2025 der Vorteil nach § 2 Abs. 4 S. 2 SvEV mit monatlich 4,95 Euro pro m^2 (davor: 4,89 Euro) bewertet werden. Es handelt sich um eine eng auszulegende Ausnahmeregelung, deren Anwendung im Hinblick auf eine etwaige spätere Außenprüfung glaubhaft gemacht werden muss. Die (erfolglose) Ermittlung eines Mietspiegels sollte in den Lohnunterlagen dokumentiert werden.

Verbilligte Überlassung einer Wohnung

Freigrenze bzw. Rabatt-Freibetrag sind neben Abschlag anwendbar

Wird mit dem Arbeitnehmer eine Miete vereinbart, die mindestens zwei Drittel des ortsüblichen Mietwerts entspricht, ergibt sich kein steuer- und beitragspflichtiger Sachbezug. Unterschreitet die Zuzahlung des Arbeitnehmers zwei Drittel des Mietwerts, kann der Sachbezug außer Ansatz bleiben, wenn

- die Sachbezugs-Freigrenze von monatlich 50 Euro (§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG) oder
- der Rabatt-Freibetrag aus § 8 Abs. 3 EStG anwendbar ist.

■ Beispiel

So ist die Sachbezugs-Freigrenze von monatlich 50 Euro nutzbar

Arbeitgeber C überlässt Arbeitnehmer D eine 90 m^2 große Wohnung gegen eine monatliche Miete in Höhe von 1.030 Euro zu eigenen Wohnzwecken. Weitere Sachbezüge werden nicht gewährt. Der ortsübliche Mietwert beträgt 18 Euro/ m^2 . Der lohnsteuer- und beitragspflichtige Sachbezug ermittelt sich wie folgt:

| | |
|-----------------------------------------------------------------------|------------|
| Ortsüblicher Mietwert ($90 \text{ m}^2 \times 18 \text{ Euro/m}^2$) | 1.620 Euro |
| ./. Bewertungsabschlag ($1/3$) | 540 Euro |
| Verbleibender Betrag | 1.080 Euro |
| ./. Zuzahlung des Arbeitnehmers | 1.030 Euro |
| Sachbezug | 50 Euro |
| ./. Sachbezugs-Freigrenze | 50 Euro |
| | 0 Euro |

Überlässt der Arbeitgeber Wohnungen überwiegend an fremde Dritte (= Wohnungsunternehmen), kann alternativ der Rabatt-Freibetrag angewendet werden. Der geldwerte Vorteil berechnet sich nach den Mietpreisen, die der Arbeitgeber von Dritten, sprich betriebsfremden Miethaltern, für vergleichbare Wohnungen verlangt. Bei der Bestimmung des Sachbezugs kann von dieser niedrigeren Miete ausgegangen werden (R 8.1 Abs. 6 S. 7 LStR). Dieser Betrag ist um vier Prozent für übliche Rabatte zu mindern. Auf den so ermittelten Preis ist der Rabattfreibetrag von 1.080 Euro jährlich anwendbar.

Bei Wohnungsunternehmen etc. greift Rabatt-Freibetrag

■ Beispiel

Wohnungsunternehmen W überlässt Arbeitnehmer E eine 90 m² große Wohnung gegen eine monatliche Miete in Höhe von 1.030 Euro zu eigenen Wohnzwecken. Der ortsübliche Mietwert beträgt 18 Euro/m². Unternehmen W vermietet vergleichbare Wohnungen an fremde Dritte, aber überwiegend für 16 Euro/m². Die Sachbezugs-Freigrenze wird bereits durch andere Sachbezüge ausgeschöpft. Der lohnsteuer- und beitragspflichtige Sachbezug ermittelt sich wie folgt:

Lohnsteuer- und beitragspflichtiger Sachbezug lässt sich so reduzieren

| | |
|----------------------------------------------------------------|------------|
| Niedrigere Miete (90 m ² x 16 Euro/m ²) | 1.440 Euro |
| ./. Abschlag für übliche Rabatte (4 %) | 58 Euro |
| Verbleibender Betrag (1.440 Euro x 96 %) | 1.382 Euro |
| ./. Zuzahlung des Arbeitnehmers | 1.030 Euro |
| Sachbezug | 352 Euro |
| ./. Rabatt-Freibetrag (§ 8 Abs. 3 EStG) | 352 Euro |
| Lohnsteuer- und beitragspflichtiger Sachbezug | 0 Euro |

Ergebnis: Der Rabatt-Freibetrag von 1.080 Euro lässt sich in den ersten drei Monaten nutzen ($3 \times 352 \text{ Euro} = 1.056 \text{ Euro}$), es ergibt sich so kein lohnsteuer- und beitragspflichtiger Sachbezug. Im vierten Monat ergibt sich ein lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiger Sachbezug in Höhe von 328 Euro (352 Euro ./. 24 Euro) und ab dem fünften Monat ein lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiger Sachbezug in Höhe von 352 Euro monatlich.

Unerheblich für die Anwendung des Bewertungsabschlags aus § 8 Abs. 2 S. 12 EStG ist, ob die überlassene Wohnung im Eigentum des Arbeitgebers steht oder vom Arbeitgeber angemietet worden bzw. diesem aufgrund eines vereinbarten Belegungsrechts zur Verfügung steht. Nur die Anmietung einer Wohnung durch den Arbeitnehmer und die Erstattung der Miete durch den Arbeitgeber fällt nicht unter die Vorschrift. Denn hier liegt kein Sachlohn vor.

Die Voraussetzungen für den Bewertungsabschlag

Ortsübliche Kaltmiete, aber verbilligte Nebenkosten

Überlässt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Wohnungen und werden Nebenkosten – vollständig oder zum Teil – nicht erhoben, liegt eine verbilligte Überlassung und damit ein Sachbezug nur vor, soweit die vereinbarte Miete zzgl. der tatsächlich erhobenen Nebenkosten die ortsübliche Miete (Kaltmiete zzgl. umlagefähige Nebenkosten) unterschreitet.

Hier gelten die gleichen Rechenschritte wie oben

Nichterhebung
der Nebenkosten
ist hier ...

... kein lohnsteuer-
pflichtiger
Sachbezug

Luxus-Wohnung
schließt Abschlag
vollständig aus

Ortsübliche Miete
abzüglich Zuzahlung
ist als Sachbezug
steuerpflichtig

■ Beispiel

Energiekonzern H überlässt Arbeitnehmer A eine 90 m^2 große Wohnung gegen eine monatliche Miete in Höhe von 1.200 Euro zu eigenen Wohnzwecken. Die Zahlung setzt sich aus der Kaltmiete in Höhe von 1.000 Euro sowie einer Nebenkosten-Vorauszahlung in Höhe von 200 Euro zusammen. Die Heizkosten (unterstellt monatlich 200 Euro) werden nicht erhoben, weil das Gebäude mit Fernwärme des Energiekonzerns H versorgt wird. Weitere Sachbezüge werden nicht gewährt. Der ortsübliche Mietwert beträgt 20 Euro/ m^2 . Der lohnsteuer- und beitragspflichtige Sachbezug ermittelt sich wie folgt:

| | |
|------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Ortsüblicher Mietwert ($90 \text{ m}^2 \times 20 \text{ Euro}/\text{m}^2$) | 1.800 Euro |
| ./. Bewertungsabschlag (1/3) | 600 Euro |
| Verbleibender Betrag | 1.200 Euro |
| ./. Zuzahlung des Arbeitnehmers | 1.200 Euro |
| Sachbezug | 0 Euro |

Ergebnis: Somit verbleibt kein lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiger Sachbezug aus der Nichterhebung der Nebenkosten von 200 Euro.

Bewertungsabschlag greift bei „Luxus-Wohnung“ nicht

Entsprechend § 8 Abs. 2 S. 12 EStG ist ein lohnsteuer- und beitragspflichtiger Sachbezug gegeben, sofern der ortsübliche Mietwert mehr als 25 Euro je m^2 ohne umlagefähige Kosten beträgt. Der Gesetzgeber bringt damit zum Ausdruck, dass die Überlassung besonders hochpreisiger Wohnungen keiner besonderen steuerlichen Förderung bedarf.

■ Beispiel

Arbeitgeber K überlässt Führungskraft L eine 90 m^2 große Wohnung mit hohem Ausstattungsstandard gegen eine monatliche Miete in Höhe von 1.000 Euro zu eigenen Wohnzwecken. Weitere Sachbezüge werden nicht gewährt. Der ortsübliche Mietwert beträgt insgesamt (warm) 30 Euro/ m^2 , ohne umlagefähige Kosten 26 Euro/ m^2 . Der lohnsteuer- und beitragspflichtige Sachbezug ermittelt sich wie folgt:

| | |
|------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Ortsüblicher Mietwert ($90 \text{ m}^2 \times 30 \text{ Euro}/\text{m}^2$) | 2.700 Euro |
| ./. Bewertungsabschlag (1/3) | - |
| Verbleibender Betrag | 2.700 Euro |
| ./. Zuzahlung des Arbeitnehmers | 1.000 Euro |
| Sachbezug | 1.700 Euro |

Ergebnis: Es ergibt sich ein lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiger Sachlohn. Der Bewertungsabschlag aus § 8 Abs. 2 S. 12 EStG wird nicht gewährt, weil die ortsübliche Kaltmiete für die überlassene Wohnung 25 Euro/ m^2 übersteigt.

PRAXISTIPP | Der Bewertungsabschlag stellt keine „feste“ Größe dar und hängt rechnerisch vom ortsüblichen Mietwert ab. Das ortsübliche Mietniveau muss daher regelmäßig überprüft und der Sachbezugswert angepasst werden – gerade bei Überlassung von Wohnungen in hochpreisigen Mietgegenden.

Mietniveau regelmäßig prüfen und anpassen

Was gilt in puncto Bewertungsabschlag bei Home-Office?

Der Bewertungsabschlag nach § 8 Abs. 2 S. 12 EStG wird gewährt, wenn die Wohnung durch den Arbeitgeber (oder einem von diesem beauftragten Dritten) an den Arbeitnehmer zu eigenen Wohnzwecken überlassen wird.

Eine Weitervermietung bzw. Untervermietung durch den Arbeitnehmer wäre demnach schädlich. Der Bewertungsabschlag entfällt auch, wenn der Arbeitnehmer die Wohnung nicht selbst bewohnt, sondern bspw. seinem studierenden Kind überlassen würde. Die Nutzung nur durch den Arbeitnehmer selbst und seine Haushaltsglieder kann vertraglich sichergestellt werden.

Ungeklärt ist bisher, ob eine Nutzung von Teilen der Wohnung für berufliche Zwecke zum Ausschluss des Bewertungsabschlags führen kann. Die Nutzung eines Raums als Arbeitszimmer bzw. Büro gehört streng genommen nicht zu den eigenen Wohnzwecken. Zur Steuerbarkeit der Veräußerung einer Wohnung nach § 23 EStG hat der BFH aber entschieden, dass eine Nutzung zu eigenen Wohnzwecken auch noch hinsichtlich eines Arbeitszimmers vorliegt, das der Arbeitnehmer ausschließlich für seinen Beruf nutzt. Der BFH begründet dies mit der besonderen Verbindung des Büros zur häuslichen Sphäre (BFH, Urteil vom 01.03.2021, Az. IX R 27/19, Abruf-Nr. 223631).

Wichtig | Das Ergebnis des BFH kann u. E. sinngemäß übertragen werden. Der Bewertungsabschlag ist somit auch dann anzuwenden, wenn einer der Räume in der überlassenen Wohnung vom Arbeitnehmer für dienstliche Zwecke genutzt wird. Die Finanzgerichte haben sich hierzu aber bisher noch nicht positionieren müssen.

Das gilt im Rahmen der doppelten Haushaltsführung

Ein ganz anderes Ergebnis zeigt sich bei der Überlassung einer Wohnung an einen Arbeitnehmer, der diese als Zweithaus im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung nutzt. Insofern lägen beim Arbeitnehmer u. a. in Höhe der Wohnungsmiete abzugsfähige Werbungskosten gemäß § 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 5 EStG vor. Bei der unentgeltlichen Überlassung durch den Arbeitgeber liegt in dieser Fallkonstellation somit Werbungskostenersatz vor.

- Der Werbungskostenersatz ist im Rahmen von § 3 Nr. 13 bzw. Nr. 16 EStG steuerfrei und nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV auch beitragsfrei.
- Der Bewertungsabschlag gemäß § 8 Abs. 2 S. 12 EStG ist im Rahmen der doppelten Haushaltsführung des Arbeitnehmers nicht anwendbar.

Bewertungsabschlag nach § 8 Abs. 2 S. 12 EStG ...

... setzt eigene Wohnzwecke voraus

Was gilt für Nutzung von Teilen der Wohnung für berufliche Zwecke?

Finanzgerichte haben sich noch nicht geäußert

Steuerbefreiung geht bei doppelter HHF Abschlag vor

REDAKTION | Sie haben Fragen oder Anregungen zur Berichterstattung? Schreiben Sie an
 IWW Institut, Redaktion „LGP“
 Max-Planck-Str. 7/9, 97082 Würzburg
 Fax: 0931 418-3080, E-Mail: lgp@iww.de
 Redaktions-Hotline: 0931 418-3075
 Als Fachverlag ist uns individuelle Rechtsberatung nicht gestattet.

ABONNENTENBETREUUNG | Fragen zum Abonnement beantwortet Ihnen der
 IWW Institut Kundenservice, Max-Planck-Str. 7/9, 97082 Würzburg
 Telefon: 0931 4170-472, Fax: 0931 4170-463, E-Mail: kontakt@iww.de
 Bankverbindung: DataM-Services GmbH, Postbank Nürnberg
 IBAN: DE80 7601 0085 0007 1398 57, BIC: PBNKDEFFXXX

IHR PLUS IM NETZ | Online – Mobile – Social Media

Online: Unter lgp.iww.de finden Sie

- Downloads (Musterformulierungen, Checklisten u.v.m.)
- Archiv (alle Beiträge seit 2003)
- Rechtsquellen (Urteile, Gesetze, Verwaltungsanweisungen u.v.m.)

Vergrößern Sie Ihren Wissensvorsprung: Registrieren Sie sich auf iww.de/registrieren, schalten Sie Ihr Abonnement frei und lesen Sie aktuelle Fachbeiträge früher.
 Rufen Sie an, wenn Sie Fragen haben: 0931 4170-472

Mobile: Lesen Sie „LGP“ in der myIWW-App für Smartphone/Tablet-PC.

- Appstore (iOS) ■ Google play (Android) → Suche: myIWW oder scannen Sie den QR-Code



Social Media: Folgen Sie „LGP“ auch auf facebook.com/lgp.iww

NEWSLETTER | Abonnieren Sie auch die kostenlosen IWW-Newsletter für Unternehmer und Selbstständige auf iww.de/newsletter:

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------|
| ■ LGP-Newsletter | ■ BFH Anhängige Verfahren |
| ■ IWW kompakt für Steuerberater | ■ BFH-Leitsatz-Entscheidungen |

SEMINARE | Nutzen Sie das IWW-Seminarangebot für Ihre Fortbildung: seminare.iww.de

LÖHNE UND GEHÄLTER PROFESSIONELL (ISSN 1612-6092)

Herausgeber und Verlag | IWW Institut für Wissen in der Wirtschaft GmbH, Max-Planck-Str. 7/9, 97082 Würzburg, Geschäftsführer: Bernhard Münster, Günter Schürger, Telefon: 0931 418-3070, Fax: 0931 418-3080, E-Mail: iww-wuerzburg@iww.de, Internet: iww.de

Redaktion | RA Eva Köstler (Chefredakteurin, verantwortlich); Dipl.-Volksw. Günter Göbel (Chefredakteur)

Bezugsbedingungen | Der Informationsdienst erscheint monatlich. Er kostet pro Monat 19,80 EUR einschließlich Versand und Umsatzsteuer. Das Abonnement ist jederzeit zum Monatsende kündbar.

Hinweise | Alle Rechte am Inhalt liegen beim IWW Institut. Nachdruck und jede Form der Wiedergabe auch in anderen Medien sind selbst auszugsweise nur nach schriftlicher Zustimmung des IWW Instituts erlaubt. Der Inhalt des Informationsdienstes ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d). Dies beinhaltet keine Wertung.

Bildquellen | Titelbild: © Westend61 - stock.adobe.com

Druck | H. Rademann GmbH Print + Business Partner, 59348 Lüdinghausen

GOGREEN

Wir versenden klimafreundlich
mit der Deutschen Post

IHR ABO KANN MEHR!

Ohne zusätzliche Kosten.
Jetzt weitere Nutzer freischalten!



1 Abo =
3 Nutzer

Holen Sie jetzt alles aus Ihrem Abo raus!

LGP Löhne und Gehälter professionell unterstützt Sie optimal im beruflichen Alltag. Aber nutzen Sie in Ihrer Kanzlei auch das ganze Potenzial?

Unser Tipp: Nutzen Sie den Informationsdienst an möglichst vielen Arbeitsplätzen und schalten Sie die digitalen Inhalte für zwei weitere Kollegen frei! Das kostet Sie nichts, denn in Ihrem digitalen Abonnement sind **automatisch drei Nutzer-Lizenzen enthalten**.

Der Vorteil: Ihre Kollegen können selbst nach Informationen und Arbeitshilfen suchen – **und Sie verlieren keine Zeit** mit der Abstimmung und Weitergabe im Team.

Und so einfach geht's: Auf iww.de anmelden, weitere Nutzer eintragen, fertig!

In Ihrem Abonnement enthalten:
Drei Nutzer-Lizenzen für die digitalen Inhalte

Direkt ansetzbare Empfehlungen, anschauliche Mustertafeln, praktische Arbeitsblätter u.v.m. - Ihr Abonnement bietet digital umfangreiche Fachhilfe zu Ihrem Arbeitsgebiet.
Aber nicht nur das: Ihr Abonnement enthält automatisch auch drei Lizenzen für Nutzer in Ihrer Kanzlei/Praxis. So können auch Kollegen und Mitarbeiter auf die digitalen Inhalte zugreifen - ganz ohne weitere Kosten.

Hier erfahren Sie, wie es geht.

Schritt 1 Anmeldung

Melden Sie sich mit Ihren Zugangsdaten an unter
iww.de/anmelden
Sie haben noch kein IWW-Konto?
Dann registrieren Sie sich zunächst unter
iww.de/regiszrierten

Anmeldung

Ich bin schon beim IWW-Institut registriert.
 max.mustermann@kanzlei.de

 Angemeldet bleiben
 Anmelden Abbrechen

Sobald Sie angemeldet sind, finden Sie Ihre derzeit aktiven Abonnements unter
[Mein Konto/Letzte Aktivitäten](#)
oder geben Sie den Link www.iww.de/kundencenter ein.

Mein Konto
 Letzte Aktivitäten

Kurzanleitung herunterladen unter: www.iww.de/s7219