

Extras für Ihre Beschäftigten 2022

Optimale Gestaltung der Zuwendungen
an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



Mandanten-Informationen

Extras für Ihre Beschäftigten 2022

Inhalt

1	Einführung	1
2	ABC der begünstigten Leistungen	2
2.1	Abfindungen	2
2.2	Aufmerksamkeiten zu besonderen persönlichen Ereignissen	2 3
2.3	Auslagenersatz	4
2.4	BahnCard	5
2.5	Beihilfen und Unterstützungen wegen Hilfsbedürftigkeit	5 6
2.6	Belegschaftsrabatte	7
2.7	Berufskleidung	8
2.8	Beratungs-, Vermittlungs- und Betreuungsleistungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige	8 8 9
2.9	Betriebliche Altersversorgung	11
2.10	Betriebssport	11
2.11	Betriebsveranstaltungen	13
2.12	Corona-Schutzmasken und Corona-Tests	13
2.13	Darlehen an Arbeitnehmer	14
2.14	Datenverarbeitungsgeräte (PC, Smartphone, Tablet)	14 14 14
2.15	Elektrisches Aufladen von E-Fahrzeugen und E-Fahrrädern	14 15
2.16	Energiepreispauschale	16
2.17	Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte	17
2.18	Firmenwagenüberlassung	19

2.19	(Elektro-)Firmenräder	20
2.20	Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	20
2.21	Abgabe von Getränken im Unternehmen	21
2.22	Homeoffice-Pauschale	22
2.23	Kindergartenzuschüsse	23
2.24	Pauschbetrag für Berufskraftfahrer	23
2.25	Pflegebonus für Pflegekräfte	23
2.26	Reisekosten	24
2.26.1	Erstattungsfähige Reisekosten	25
2.26.2	Mahlzeitengewährung durch den Arbeitgeber	26
2.27	Restaurantschecks oder Essensmarken	26
2.28	Sprachkurse	27
2.29	Telekommunikationsgeräte	27
2.30	Umzugskosten	28
2.31	Übungsleiterfreibetrag	29
2.32	Warengutscheine	29
2.33	Wäschegeld für die Reinigung von Berufskleidung	30
2.34	Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	30
		1

1 Einführung

Steuer- und sozialversicherungsfreie bzw. weniger stark belastete Vergütungsbestandteile und alternative Möglichkeiten der Entlohnung (z. B. Sachbezüge, geldwerte Vorteile, Nutzungsmöglichkeiten) sind aufgrund des höheren Nettoeffekts für Arbeitnehmer¹ besonders attraktiv. Allerdings knüpft der Gesetzgeber strenge und teilweise komplizierte Voraussetzungen an die Gewährung steuerfreier Arbeitgeberleistungen.

Die Bundesregierung hat sich im Mai 2022 v. a. aufgrund der drastisch gestiegenen Energiepreise auf zahlreiche auch lohnsteuerlich relevante Maßnahmen geeinigt, um die Bürger kurzfristig zu entlasten. Im Mittelpunkt steht dabei u. a. die Energiepreispauschale in Höhe von einmalig 300 Euro, die alle einkommensteuerpflichtigen Erwerbstätigen erhalten sollen. Darüber hinaus hat die Finanzverwaltung eine Reihe von Verwaltungsschreiben aktualisiert, die sich zum Teil auch auf die Gewährung von Gehaltsextras auswirken.

Hinweis

Die nachfolgenden Ausführungen können nicht auf alle Besonderheiten der Vergütungsextras im Detail eingehen. Sprechen Sie deshalb unbedingt mit Ihrem Steuerberater.

¹ In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

2 ABC der begünstigten Leistungen

2.1 Abfindungen

Abfindungen werden von Arbeitgebern als **Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes** an Arbeitnehmer gezahlt. Bei Abfindungen, die als Entlassungsentschädigungen gewährt werden, handelt es sich um steuerpflichtigen Arbeitslohn. Um die Wirkung der Steuerprogression abzumildern, kommt eine ermäßigte Besteuerung nach der sog. Fünftelregelung in Frage. Voraussetzung für die ermäßigte Besteuerung nach der Fünftelregelung ist, dass die Zahlung der Entlassungsabfindung beim ausscheidenden Arbeitnehmer zu einer Zusammenballung von Einkünften im Veranlagungszeitraum des Zuflusses führt. Eine solche Zusammenballung von Einkünften ist dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer unter Einbezug der Entlassungsabfindung infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in dem jeweiligen Kalenderjahr insgesamt mehr erhält, als er bei ungestörter Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erhalten hätte. Für den Bereich der Sozialversicherung zählen Entlassungsabfindungen, die den Wegfall zukünftiger Verdienstmöglichkeiten wegen Verlusts des Arbeitsplatzes ausgleichen sollen, **nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt**. D. h. für Entlassungsabfindungen fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an.

Hinweis

Tritt nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Arbeitslosigkeit ein, kann sich eine Entlassungsabfindung negativ auf die Gewährung von Arbeitslosengeld auswirken. Es ist dringend zu empfehlen, sich im Vorfeld beraten zu lassen.

2.2 Aufmerksamkeiten zu besonderen persönlichen Ereignissen

Bei Aufmerksamkeiten handelt es sich regelmäßig um **Sachzuwendungen von geringfügigem Wert** (z. B. Blumen, Genussmittel, Buch, CD). Da derartige Sachleistungen des Arbeitgebers auch im gesellschaftlichen Verkehr üblich sind und zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung des Arbeitnehmers führen, können diese steuerfrei gewährt werden. Voraussetzungen für die Steuerfrei-

heit sind, dass die Aufmerksamkeit dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen anlässlich eines **besonderen persönlichen Ereignisses** (z. B. Geburtstag, Heirat, Geburt) gewährt wird und der Wert der Aufmerksamkeit die Freigrenze von 60 Euro (inkl. USt.) nicht übersteigt.

Beispiel: Ein Arbeitgeber schenkt einem Arbeitnehmer zum Geburtstag im Juli 2022 eine Flasche Wein und einen Blumenstrauß im Gesamtwert von 58 Euro (inkl. USt.).

Ergebnis: Es handelt sich um Aufmerksamkeiten zu einem persönlichen Ereignis des Arbeitnehmers. Da die Aufmerksamkeiten den Höchstbetrag von 60 Euro nicht überschreiten, können sie steuer- und sozialversicherungsfrei hingegeben werden.

Übersteigt der Wert der Aufmerksamkeit die Freigrenze von 60 Euro (inkl. USt.), so ist die Sachzuwendung in vollem Umfang steuer- und sozialversicherungspflichtig. **Geldzuwendungen** zu einem besonderen persönlichen Ereignis des Arbeitnehmers unterliegen ebenfalls stets dem Lohnsteuer- und Sozialversicherungsabzug.

Hinweis

Die Finanzverwaltung lässt eine lohnsteuerfreie Aufmerksamkeit (Sachzuwendung) aus besonderem persönlichen Anlass bis 60 Euro auch für Dritte, also Kunden und Geschäftspartner zu.

2.3 Auslagenersatz

Als Auslagenersatz bezeichnet man betrieblich bedingte Ausgaben, die der Arbeitnehmer auf Rechnung des Arbeitgebers tätigt. Sofern ausschließlich betriebliche Auslagen ersetzt werden, handelt es sich **nicht** um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Voraussetzung für die steuerfreie Erstattung ist ein Einzelnachweis über die vom Arbeitnehmer getragenen Auslagen.

Beispiel: Im Anschluss an einem eintägigen Fortbildungsseminar wird für die teilnehmenden Arbeitnehmer eine Bowling-Veranstaltung durchgeführt. Der Arbeitnehmer A bezahlt die Kosten für die Bowling-Bahn sowie sämtliche dort verzehrten Speisen und Getränke. Er lässt sich diese Kosten anschließend über den vom Arbeitgeber vorgesehenen Auslagenerstattungsprozess erstatten.

Ergebnis: Bei der Erstattung der Kosten durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer A handelt es sich – auch hinsichtlich der Erstattung für dessen eigene Teilnahme – um Auslagenersatz, da er die Ausgaben für Rechnung des Arbeitgebers geleistet hat.

Ein Auslagenersatz ohne Einzelnachweis führt regelmäßig zu steuerpflichtigem Arbeitslohn. Ausnahmsweise kann ein **pauschaler Auslagenersatz** steuerfrei bleiben, wenn er regelmäßig wiederkehrt und der Arbeitnehmer die entstandenen Aufwendungen für einen repräsentativen Zeitraum von **drei Monaten** im Einzelnen nachweist. Der pauschale Auslagenersatz bleibt steuerfrei, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern.

2.4 BahnCard

Seit dem 01.01.2019 sind Arbeitgeberleistungen (Barzuschüsse und Sachleistungen) für Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit **öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr** steuerfrei. Die neue Steuerbefreiung kann ab 2019 auch für die Überlassung oder Bezuschussung einer BahnCard (25/50/100) angewendet werden. Voraussetzung für die Lohnsteuerfreiheit ist, dass dem Arbeitgeber durch die Überlassung einer BahnCard an den Arbeitnehmer geringere Kosten entstehen, als ohne die Nutzung der BahnCard anfallen würden. Darüber hinaus muss die BahnCard zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Bei einer Gehaltsumwandlung scheidet die Steuerfreiheit aus. Die vom Arbeitgeber lohnsteuerfrei erbrachten Leistungen mindern die abziehbaren Werbungskosten des Arbeitnehmers, sofern die BahnCard dem Arbeitnehmer für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte überlassen oder bezuschusst wird. Der Arbeitgeber hat deshalb die steuerfrei erbrachten Sachbezüge oder Barzuschüsse in der Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers zu bescheinigen.

Beispiel: Der Arbeitgeber überlässt dem Arbeitnehmer ab 01.01.2022 für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zusätzlich und unentgeltlich eine BahnCard 100 für die 2. Klasse. Der Arbeitgeber weist vor Abgabe der BahnCard 100 nach, dass ihm hierdurch geringere Kosten entstehen als bei Erstattung der regulären Einzelfahrscheine (ohne Nutzung der BahnCard 100).

Ergebnis: Die Überlassung der BahnCard 100 ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Eine private Mitbenutzung ist unbeachtlich. Dem Arbeitnehmer ist in der Lohnsteuerbescheinigung der Betrag für die BahnCard 100 zu bescheinigen. Der Betrag mindert im Rahmen der Einkommensteuererklärung die Entfernungspauschale des Arbeitnehmers.

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine BahnCard für berufliche Dienstreisen, ist dies lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, wenn dem Arbeitgeber hierdurch insgesamt geringere Fahrtkosten entstehen. D. h. für die beruflichen Fahrten des Arbeitnehmers mit Einsatz der BahnCard müssen insgesamt geringere Kosten entstehen als ohne den Einsatz der BahnCard angefallen wären. Der Arbeitgeber hat dies vor Abgabe einer BahnCard an den Arbeitnehmer durch eine Prognose nachzuweisen und zu dokumentieren.

2.5 Beihilfen und Unterstützungen wegen Hilfsbedürftigkeit

Beihilfen oder Unterstützungen, die von **privaten Arbeitgebern** an einzelne Arbeitnehmer gezahlt werden, sind als sog. **Notstandsbeihilfen** bis zu einem Betrag von **600 Euro** im Kalenderjahr steuerfrei, wenn die Unterstützung dem Anlass nach gerechtfertigt ist, z. B. beim Tod naher Verwandter, Vermögensschäden bei höherer Gewalt oder Naturkatastrophen sowie in Krankheits- und Unglücksfällen. Das die Unterstützung rechtfertigende Ereignis ist anhand geeigneter Unterlagen nachzuweisen und zu den Lohnunterlagen des Arbeitnehmers zu nehmen. Betriebe mit weniger als fünf Arbeitnehmern können entsprechende Unterstützungen ohne weitere formelle Voraussetzung steuerfrei gewähren. In Betrieben **ab fünf Arbeitnehmern** muss die Unterstützung

- aus einer mit Mitteln des Arbeitgebers geschaffenen, aber von ihm unabhängigen Einrichtung gewährt werden (z. B. Unterstützungskasse) oder
- aus Beträgen gezahlt werden, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat oder einer sonstigen Arbeitnehmervertretung zu dem Zweck überweist, Unterstützungen an die Arbeitnehmer (ohne maßgebenden Einfluss des Arbeitgebers) zu gewähren oder
- vom Arbeitgeber selbst erst nach Anhörung des Betriebsrats oder sonstiger Arbeitnehmervertreter gewährt oder nach einheitlichen Grundsätzen bewilligt werden, denen der Betriebsrat oder sonstige Vertreter der Arbeitnehmer zugestimmt haben.

Beispiel: Ein Arbeitgeber gewährt einer Arbeitnehmerin eine Beihilfe anlässlich des Todes ihres Ehemanns i. H. v. 500 Euro.

Ergebnis: Es handelt sich um eine steuerfreie Unterstützungsleistung.

Es kann auch ein höherer Betrag steuerfrei bleiben, wenn unter Berücksichtigung der Einkommens-

Hinweis

Nach einem aktuellen Erlass der Finanzverwaltung können steuerfreie Notstandsbeihilfen auch vom Krieg in der Ukraine geschädigte Arbeitnehmer erhalten. Die vom Arbeitgeber gewährten steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen; dabei ist auch zu dokumentieren, dass der – aus der Ukraine stammende – Arbeitnehmer durch die Kriegshandlungen zu Schaden gekommen ist.

verhältnisse und des Familienstands des Arbeitnehmers ein besonders schwerer Notfall vorliegt.

Erholungsbeihilfen können nur dann vom Arbeitgeber als Unterstützung bis zu einem Betrag von 600 Euro im Jahr steuerfrei gewährt werden, wenn sich der Arbeitnehmer zur Abwehr oder Heilung einer **typischen Berufskrankheit** z. B. einer Kur unterziehen muss. Sofern Erholungsbeihilfen nicht diese besonderen Voraussetzungen für die Steuerfreiheit erfüllen, sondern es sich lediglich um Beihilfen zur allgemeinen Erholung handelt, können diese durch den Arbeitgeber mit **25 %** pauschal versteuert werden und unterliegen dadurch nicht der Sozialversicherungspflicht. Für die Anwendung der Pauschalbesteuerung darf allerdings die Erholungsbeihilfe

- 156 Euro für den einzelnen Arbeitnehmer selbst,
- 104 Euro für dessen Ehegatten und
- 52 Euro pro Kind

im Kalenderjahr nicht übersteigen. Weiterhin muss die Erholungsbeihilfe im zeitlichen Zusammenhang (**innerhalb drei Monaten**) mit einer Erholungsmaßnahme (z. B. Urlaub) gewährt werden. Dabei kann der Urlaub auch zu Hause verbracht werden.

Beispiel: Der Arbeitgeber zahlt einem verheirateten Arbeitnehmer (zwei Kinder) im August 2022 eine Erholungsbeihilfe i. H. v. insgesamt 360 Euro. Der Arbeitnehmer hatte zuvor im Juli 2022 zwei Wochen Erholungsurlaub mit seiner Familie verbracht.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann die gewährte Erholungsbeihilfe mit 25 % pauschal besteuern, da die Beihilfe den Höchstbetrag von insg. 364 Euro (Arbeitnehmer: 156 Euro, Ehegatte: 104 Euro, 2 Kinder: 104 Euro) nicht übersteigt. Der zeitliche Zusammenhang zwischen der Gewährung der Erholungsbeihilfe und dem Urlaub des Arbeitnehmers ist gegeben.

2.6 Belegschaftsrabatte

Überlässt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern **eigene Waren oder Dienstleistungen** oder entsprechende eigene Güter, mit denen er Handel treibt, können diese Waren oder Dienstleistungen bis zu einem Betrag von **1.080 Euro** im Jahr je Mitarbeiter ohne Abzug von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen abgegeben werden. Voraussetzung ist jedoch, dass es sich tatsächlich um eigene Waren oder Dienstleistungen handelt, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer hergestellt werden. D. h. die Produkte oder Dienstleistungen müssen zumindest in gleichem Umfang auch an fremde Dritte geliefert oder erbracht werden.

Beispiel: Ein Möbelhaus verkauft an einen Arbeitnehmer im Juli 2022 eine Schrankwand zu einem Preis von 1.000 Euro. Der durch Preisauszeichnung im Geschäft angegebene Endpreis beträgt 4.000 Euro. Das Möbelhaus gewährt Dritten auf diese Möbelstücke durchschnittlich 10 % Rabatt.

Ergebnis: Die Anwendung des Rabattdreibetrags ist möglich. Zur Ermittlung des geldwerten Vorteils ist der ausgezeichnete Endpreis von 4.000 Euro zunächst um den üblichen Rabatt von 10 % zu reduzieren. Von dem so ermittelten Angebotspreis von 3.600,00 Euro kann ein allgemeiner Bewertungsabschlag von 4 % (144 Euro) abgezogen werden. Für die Bewertung der Schrankwand ist von einem maßgeblichen Endpreis von (3.600,00 Euro – 144,00 Euro =) 3.456,00 Euro auszugehen. Unter Anrechnung des vom Arbeitnehmer gezahlten Entgelts von 1.000 Euro verbleibt ein geldwerter Vorteil i. H. v. 2.456,00 Euro (3.456,00 Euro - 1.000,00 Euro). Dieser Betrag überschreitet den jährlichen Rabattdreibetrag von 1.080,00 Euro um 1.376,00 Euro. Beim Arbeitnehmer ist der Betrag von 1.376,00 Euro als geldwerter Vorteil anzusetzen.

Erhält ein Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsverhältnisses einen Rabatt von einem Dritten (sog. Rabattgewährung durch Dritte), kann der Rabattdreibetrag nicht abgezogen werden.

2.7 Berufskleidung

Stellt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern **typische Berufskleidung** unentgeltlich zur Verfügung, ist hierin kein steuerpflichtiger Arbeitslohn zu sehen. Bei der Berufskleidung muss es sich regelmäßig um Arbeits(schutz)kleidung handeln, die auf die jeweilige Berufstätigkeit ausgelegt ist oder durch ihre uniformartige Beschaffenheit oder **dauerhaft angebrachte Kennzeichnung** durch ein Firmenemblem (Logo) objektiv eine berufliche Funktion erfüllt. Eine private Nutzung der Berufskleidung muss nahezu ausgeschlossen sein.

Beispiel: Ein niedergelassener Facharzt stattet seine Arbeitnehmer für die Arbeitszeit mit weißen Poloshirts aus, auf denen Logo und der Praxisname deutlich sichtbar aufgedruckt sind.

Ergebnis: Die Überlassung der Arbeitskleidung an die Arbeitnehmer ist aufgrund der deutlichen und dauerhaften Kennzeichnung steuerfrei.

2.8 Beratungs-, Vermittlungs- und Betreuungsleistungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige

Um die Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, werden nach § 3 Nr. 34a EStG die nachfolgend genannten Leistungen vom Arbeitgeber von der Lohnbesteuerung freigestellt. Lohnsteuerfrei bleiben die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistungen des Arbeitgebers

- an ein Dienstleistungsunternehmen, das den Arbeitnehmer hinsichtlich der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen **berät** oder hierfür Betreuungspersonen **vermittelt** sowie
- zur **kurzfristigen Betreuung von Kindern** (leibliche Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder), die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die wegen einer vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetretenen körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung außerstande sind, sich selbst zu unterhalten oder pflegebedürftigen Angehörigen des Arbeitnehmers, wenn die Betreuung aus **zwingenden und beruflich veranlassten Gründen notwendig ist**, auch wenn sie im privaten Haushalt des Arbeitnehmers stattfindet, soweit die Leistungen 600 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen.

Der Gesetzgeber hat dadurch zwei grundsätzliche Fallgruppen der steuerlichen Förderung von Familie und Beruf geschaffen. Eine betragsmäßige Obergrenze für die lohnsteuerfreie Übernahme der Kosten für die Beratungs- bzw. Vermittlungsdienstleistungen (1. Fallgruppe) besteht nicht.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin beendet im August 2022 aus dringenden beruflichen Gründen vorzeitig ihre Elternzeit. Für die erforderliche Betreuung ihres Kleinkindes wendet sich die Arbeitnehmerin an ein Dienstleistungsunternehmen, das ihr eine geeignete Betreuungsmöglichkeit vermittelt. Für die Vermittlung fallen Kosten i. H. v. 800 Euro an.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann die anfallenden Kosten für die Inanspruchnahme des Dienstleistungsunternehmens i. H. v. 800 Euro als zusätzliche Leistung lohnsteuerfrei übernehmen.

Steuerlich begünstigt sind nach der 2. Fallgruppe Arbeitgeberleistungen für eine zusätzliche, außergewöhnliche Betreuung bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von **600 Euro**. Es müssen zwingende und **außergewöhnliche berufliche Gründe** vorliegen, die eine **kurzfristige Betreuung** notwendig machen. Als berufliche Gründe kommen z. B. außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit anfallende Sonderschichten, kurzfristig notwendige Einsätze zu außergewöhnlichen Dienstzeiten und beruflich veranlasste Fortbildungsmaßnahmen in Betracht. Ebenfalls eine entsprechende Notsituation stellt die Krankheit eines Kindes bzw. pflegebedürftigen Angehörigen dar. Bei dem Höchstbetrag von 600 Euro im Jahr handelt es sich um einen Steuerfreibetrag, mit der Folge, dass nur der übersteigende Betrag der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht unterliegt.

Beispiel: Eine Teilzeitarbeitnehmerin mit einem neunjährigen Kind muss aufgrund eines kurzfristigen Großauftrags ihre Arbeitszeit vorübergehend auf Vollzeit aufstocken. Für die Betreuung des Kindes am Nachmittag im Haushalt der Arbeitnehmerin durch eine Tagesmutter fallen Kosten i. H. v. 1.000 Euro an.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann die aufgrund von außergewöhnlichen beruflichen Gründen notwendige Betreuung des Kindes anfallenden Kosten bis zum Höchstbetrag von 600 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei übernehmen. Der darüber hinausgehende Ersatz durch den Arbeitgeber i. H. v. 400 Euro ist lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

2.9 Betriebliche Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung (bAV) sind alle finanziellen Leistungen, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses zur Altersversorgung, Versorgung von berechtigten Hinterbliebenen im Todesfall oder zur Invaliditätsversorgung bei Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit zusagt. Durch das sog. Betriebsrentenstärkungsgesetz ist es zum 01.01.2018 zu einigen wichtigen Neuerungen bei der betrieblichen Altersversorgung gekommen. Die Neuregelungen sollen eine weitere Verbreitung von betrieblicher Altersversorgung insb. in kleinen und mittleren Unternehmen und bei Arbeitnehmern mit niedrigem Einkommen erreichen. So wurde ab 01.01.2018 u. a. ein neuer **bAV-Förderbetrag** eingeführt. Dadurch werden arbeitgeberfinanzierte bAV-Beiträge für Arbeitnehmer im Niedriglohnsektor mit einem monatlichen Brutto-Lohn von maximal 2.575 Euro durch einen staatlichen Zuschuss besonders gefördert. Der bAV-Förderbetrag kann vom Arbeitgeber nur für einen von ihm zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung beansprucht werden. Begünstigt sind alle Arbeitnehmer, also auch Auszubildende, Teilzeitbeschäftigte oder geringfügig Beschäftigte, deren laufender steuerpflichtiger Arbeitslohn im Zeitpunkt der Beitragsleistung die Einkommensgrenze von monatlich 2.575 Euro nicht überschreitet. Der bAV-Förderbetrag beträgt im Kalenderjahr 30 % des begünstigten Arbeitgeberbeitrags. Die Förderung setzt weiterhin voraus, dass der Arbeitgeber einen Mindestbetrag i. H. v. 240 Euro im Kalenderjahr geleistet hat. Die Förderung kann vom Arbeitgeber in Anspruch genommen werden, indem er den bAV-Förderbetrag bei der nächsten Lohnsteuer-Anmeldung gesondert in Abzug bringt.

Beispiel: Ein Arbeitgeber schließt im Juli 2022 eine Direktversicherung für eine teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin mit einem monatlichen Brutto-Arbeitslohn von 2.250 Euro ab. Der vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte jährliche Arbeitgeberbeitrag wird i. H. v. 600 Euro an das Versicherungsunternehmen abgeführt (jährliche Beitragszahlung).

Ergebnis: Der bAV-Förderbetrag für den Arbeitgeber beträgt 180 Euro (30 % von 600 Euro). Der bAV-Förderbetrag ist vom Arbeitgeber mit der nächsten Lohnsteuer-Anmeldung in Abzug zu bringen. Die Beiträge zur Direktversicherung i. H. v. 600 Euro sind bei der Arbeitnehmerin steuerfreier Arbeitslohn, da es sich um Leistungen zur bAV handelt.

Mit Wirkung zum **01.01.2022** ist eine weitere Stufe des Betriebsrentenstärkungsgesetzes in Kraft getreten, von der zahlreiche Arbeitgeber betroffen sind. Ab diesem Zeitpunkt muss jeder Arbeitgeber, der zugunsten eines Arbeitnehmers eine Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchführt und dabei Sozialversicherungsbeiträge einspart, 15 % des umgewandelten Entgelts, höchstens jedoch die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge als **Zuschuss** leisten. Der Zuschuss kann vom Arbeitgeber pauschal in Höhe von 15 % des umgewandelten Betrages gezahlt oder bei geringerer Sozialversicherungsersparnis für jeden einzelnen Arbeitnehmer „spitz“, also auf den Cent genau ermittelt werden.

Hinweis

Die Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung sind vielschichtig und die bestehenden steuerlichen Regelungen komplex. Sprechen Sie hierzu mit Ihrem Steuerberater und lassen sich beraten.

2.10 Betriebssport

Können Arbeitnehmer unentgeltlich **betriebseigene Sportanlagen** des Arbeitgebers nutzen, so ist hierin kein steuerpflichtiger Arbeitslohn zu sehen. Übernimmt der Arbeitgeber z. B. die Kosten für die Anmietung von externen Tennis- oder Squashplätzen oder die Mitgliedsbeiträge für einen Verein oder ein Fitnessstudio, liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Ermöglicht der Arbeitgeber den Arbeitnehmern derartige Sportangebote, kann der sich ergebende geldwerte Vorteil allerdings im Rahmen der monatlichen 50-Euro-Sachbezugsfreigrenze lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei bleiben, da der Arbeitgeber in diesem Fall Sachlohn gewährt.

Beispiel: Ein Arbeitgeber bietet seinen Arbeitnehmern im Jahr 2022 die unentgeltliche Nutzung eines örtlichen Fitnessstudios an. Er schließt mit dem Fitnessstudio einen Rahmenvertrag, wonach dem Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer, der das Fitnesscenter besucht, der regulär anfallende Mitgliedsbeitrag in Höhe von 48 Euro im Monat direkt in Rechnung gestellt wird.

Ergebnis: Da der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die Mitgliedschaft in dem Fitnesscenter in Form eines monatlichen Sachbezugs ermöglicht, ist die monatliche 50-Euro-Sachbezugsfreigrenze anwendbar. Die Nutzung des Fitnesscenters ist für die Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei, sofern keine weiteren anrechenbaren Sachbezüge gewährt werden.

2.11 Betriebsveranstaltungen

Bereits mit Wirkung ab 01.01.2015 wurde die bisherige 110-Euro-Freigrenze für Aufwendungen anlässlich einer Betriebsveranstaltung in einen **110-Euro-Freibetrag** umgewandelt. Dadurch unterliegt nur noch der 110 Euro übersteigende Betrag der Lohnsteuerpflicht und kann der Lohnsteuerpauschalierung mit 25 % unterworfen werden. In den Freibetrag von 110 Euro je Arbeitnehmer sind alle **unmittelbaren Aufwendungen des Arbeitgebers** für die Betriebsfeier einzubeziehen, die der Arbeitgeber gegenüber Dritten trägt. Kosten der Betriebsfeier, die auf Angehörige (z. B. Ehegatten oder Kinder des Arbeitnehmers) entfallen, müssen dem Arbeitnehmer zugerechnet werden. Auch sämtliche Aufwendungen des Arbeitgebers für den äußeren Rahmen der Betriebsveranstaltung (z. B. Raummiete, Musik) sind in den Freibetrag von 110 Euro einzurechnen. Einzubeziehen sind auch anlässlich der Betriebsfeier an die Arbeitnehmer abgegebene übliche Sachgeschenke.

Beispiel: Ein Arbeitgeber unternimmt im Juli 2022 mit allen Arbeitnehmern einen eintägigen Betriebsausflug mit Besichtigung einer Sehenswürdigkeit und anschließendem Abendessen in einem Hotel. Im Rahmen der Abendveranstaltung erhält jeder Arbeitnehmer ein Sachgeschenk i. H. v. je 50 Euro. Für die 50 teilnehmenden Arbeitnehmer sind folgende Kosten angefallen:

Kosten Anreise mit dem Bus	2.000 Euro
Eintrittskarten Sehenswürdigkeit	200 Euro
Speisen und Getränke	1.200 Euro
Tischschmuck	100 Euro
Sachgeschenke für Arbeitnehmer	2.500 Euro
Gesamtaufwendungen	6.000 Euro

Auf jeden Teilnehmer entfallen Aufwendungen für die Betriebsfeier i. H. v. 120 Euro (6.000 Euro / 50 Teilnehmer). Der Freibetrag von 110 Euro ist somit um 10 Euro je Teilnehmer überschritten und der Lohnsteuerpflicht zu unterwerfen. Es ergibt sich ein steuerpflichtiger Gesamtbetrag von (10 Euro x 50 Arbeitnehmer =) 500 Euro. Der lohnsteuerpflichtige Anteil der Betriebsfeier von 500 Euro kann

Hinweis

Während lohnsteuerlich nur der den 110-Euro-Freibetrag übersteigende Betrag der Lohnsteuerpflicht unterliegt, scheidet für den Bereich der Umsatzsteuer die Vorsteuerabzugsberechtigung für die Gesamtaufwendungen der Betriebsveranstaltung im vollen Umfang aus, sofern der Betrag von 110 Euro je Arbeitnehmer überschritten ist.

vom Arbeitgeber pauschal mit 25 % besteuert werden. Die zulässige Pauschalbesteuerung mit 25 % löst die Sozialversicherungsfreiheit aus.

Der maßgebliche Freibetrag von 110 Euro kann für max. zwei Betriebsveranstaltungen im Kalenderjahr beansprucht werden. Führt der Arbeitgeber im Kalenderjahr mehr als zwei Betriebsveranstaltungen durch, hat er ein Wahlrecht bei welchen (zwei) Veranstaltungen er den 110 Euro-Freibetrag

Hinweis

Durch ein aktuelles Finanzgericht-Urteil vom 27.01.2022 wurde bestätigt, dass Veranstaltungen, zu der nur ausgewählte Arbeitnehmer (z. B. nur Führungskräfte) eingeladen sind, nicht als begünstigte Betriebsveranstaltung gelten.

anwenden möchte.

2.12 Corona-Schutzmasken und Corona-Tests

Stellt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Corona-Schutzmasken (z. B. FFP2-Schutzmasken) für den beruflichen Gebrauch zur Verfügung, handelt es sich um Leistungen im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers. Ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil ergibt sich dadurch nicht, d. h. die Schutzmasken können lohnsteuerfrei überlassen werden. Darüber hinaus ergibt sich auch kein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil, sofern der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer auf das Coronavirus testet (PCR-Tests, Schnelltests und Antikörper-Tests) und hierfür die anfallenden Kosten trägt. Das Interesse des Arbeitgebers, die Ausbreitung des Coronavirus im Betrieb zu verhindern, überwiegt auch hier.

2.13 Darlehen an Arbeitnehmer

Wird ein zinsloses oder zinsverbilligtes Darlehen gewährt, so entsteht dem Mitarbeiter nur dann kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil, wenn es sich um ein Kleindarlehen bis zu einem Darlehensbetrag von 2.600 Euro handelt bzw. die Summe des noch nicht getilgten Darlehens am Ende des Lohnzahlungszeitraums 2.600 Euro nicht mehr übersteigt. Wird ein hö-

heres Darlehen gewährt, richtet sich die Höhe des steuerpflichtigen geldwerten Vorteils nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem marktüblichen Zins und dem Zins, den der Arbeitnehmer im konkreten Einzelfall tatsächlich zahlt. Aus Vereinfachungsgründen kann für die Feststellung des marktüblichen Zinssatzes auf die von der Deutschen Bundesbank veröffentlichten Effektivzinssätze zurückgegriffen werden.

2.14 Datenverarbeitungsgeräte (PC, Smartphone, Tablet)

Die Überlassung eines betrieblichen – also im Eigentum des Arbeitgebers verbleibenden – Datenverarbeitungsgerätes (z. B. PC, Smartphone, Tablet) sowohl zur betrieblichen als auch zur privaten Nutzung durch den Arbeitnehmer, ist steuer- und sozialversicherungsfrei, und zwar unabhängig von der Höhe und dem Verhältnis von beruflicher und privater Nutzung. Die Steuerfreiheit umfasst neben den Datenverarbeitungsgeräten selbst auch die Überlassung von Zubehör.

Beispiel: Ein Arbeitgeber überlässt einem Arbeitnehmer ein betriebliches Tablet und ein Smartphone mit Zubehör zur beruflichen und zur privaten Nutzung. Es wird schriftlich geregelt, dass der Arbeitgeber sämtliche Kosten (insb. Verbindungsentgelte) trägt und die Geräte nach Ablauf der gewöhnlichen Nutzungsdauer sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitgeber zurückzugeben sind.

Ergebnis: Da die betrieblichen Geräte im Eigentum des Arbeitgebers verbleiben, ist sowohl die berufliche wie auch die private Nutzung durch den Arbeitnehmer in vollem Umfang steuer- und sozialversicherungsfrei möglich.

Wird dagegen ein Datenverarbeitungsgerät (inkl. Zubehör) in das Eigentum des Arbeitnehmers übertragen (durch Schenkung), liegt i. H. d. ortsüblichen Preises steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor. Der Arbeitgeber kann jedoch die Pauschalversteuerung mit 25 % vornehmen. Durch die zulässige Pauschalbesteuerung tritt Sozialversicherungsfreiheit ein.

2.15 Elektrisches Aufladen von E-Fahrzeugen und E-Fahrrädern

Seit dem 01.01.2017 ist das elektrische Aufladen eines betrieblichen oder privaten Elektrofahrzeugs oder Hybridelektrofahrzeugs an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens und für die zur privaten Nutzung überlassene betriebliche Ladevorrichtung steuer- und sozialversicherungsfrei. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass der Arbeitgeber das elektrische Aufladen zusätzlich zum Gehalt ermöglicht. Steuerfrei ist das Aufladen

sowohl privater als auch Elektrofahrzeuge oder Hybridelektrofahrzeuge des Arbeitgebers, die dem Arbeitnehmer auch zur privaten Nutzung überlassen werden (sog. Dienstwagen). Für das Aufladen eines **Dienstfahrzeugs** beim Arbeitnehmer (Privathaushalt) kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer monatlich eine lohnsteuerfreie Pauschale gewähren. Die Finanzverwaltung hat die steuerfreien Pauschalen ab 01.01.2021 erhöht. Die neuen monatlichen Pauschalen können für den Zeitraum vom 01.01.2021 bis 31.12.2030 lohnsteuerfrei gewährt werden und betragen:

- mit zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber
 - 30 Euro für Elektrofahrzeuge monatlich und
 - 15 Euro für Hybridelektrofahrzeuge monatlich.
- ohne Lademöglichkeit beim Arbeitgeber
 - 70 Euro für Elektrofahrzeuge monatlich und
 - 35 Euro für Hybridelektrofahrzeuge monatlich.

Neu geregelt wurde, dass ein Dienstwagen auch an einer zur Wohnung des Arbeitnehmers gehörenden Steckdose oder Ladevorrichtung aufgeladen werden kann und die für das Aufladen des Firmenfahrzeugs tatsächlich anfallenden privaten Stromkosten mithilfe eines **gesonderten Stromzählers** (stationär oder mobil) nachgewiesen und vom Arbeitgeber erstattet werden kann. Für Elektrofahrzeuge des Arbeitnehmers, die verkehrsrechtlich nicht als Kraftfahrzeug einzuordnen sind (keine Kennzeichen- und Versicherungspflicht), ergibt sich für das Aufladen im Betrieb des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens aus Billigkeitsgründen kein geldwerter Vorteil.

2.16 Energiepreispauschale

Aufgrund der drastisch gestiegenen Energiepreise hat die Bundesregierung eine einmalige **Energiepreispauschale** i. H. v. **300 Euro** beschlossen, die im September 2022 von den Arbeitgebern an ihre Arbeitnehmer auszuzahlen ist. Die Energiepreispauschale ist individuell lohnsteuerpflichtig und unterliegt nicht dem Beitragsabzug zur Sozialversicherung. Die Energiepreispauschale wird entweder vom Arbeitgeber ausgezahlt oder kann vom Anspruchsberechtigten über die Einkommensteuererklärung 2022 geltend gemacht werden, sofern am 01.09.2022 kein gegenwärtiges erstes Beschäftigungsverhältnis besteht. Vom Arbeitgeber wird die Energiepreispauschale ausgezahlt, wenn der Arbeitnehmer am 01.09.2022

- in einem ersten gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnis steht und

- der Arbeitslohn nach den Steuerklassen I bis V oder bei 450-Euro-Minijobbern pauschal in Höhe von 2 % besteuert wird.

Bei 450 Euro-Minijobbern, die mit 2 % pauschal besteuert werden, darf der Arbeitgeber die Energiepreispauschale nur dann auszahlen, wenn eine Bestätigung des Arbeitnehmers vorliegt, dass es sich um das erste Beschäftigungsverhältnis handelt. Die Arbeitgeber bekommen die von ihnen ausgezahlte Energiepreispauschale über die Lohnsteuer-Anmeldung vollständig erstattet, sodass sie nicht mit den Kosten belastet sind.

Hinweis

Für die Auszahlung der Energiepreispauschale sind von den Arbeitgebern weitere Regelungen und Besonderheiten zu beachten. Sprechen Sie mit Ihrem Steuerberater und lassen sich beraten.

2.17 Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

Leistet der Arbeitgeber monatlich **Fahrtkostenzuschüsse** (Barlohn) für die täglichen Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit dem Privat-Pkw, handelt es sich um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Für den Arbeitgeber besteht jedoch die Möglichkeit, einen Fahrtkostenzuschuss in Höhe der Entfernungspauschale mit 15 % pauschal zu besteuern. Durch die zulässige Pauschalbesteuerung unterliegt der Fahrtkostenersatz nicht dem Sozialversicherungsabzug. Zur Entlastung der Fernpendler wurde durch das Steuerentlastungsgesetz 2022 rückwirkend ab 01.01.2022 die Entfernungspauschale ab dem 21. Entfernungskilometer auf **0,38 Euro** (bisher: 0,35 Euro) angehoben. Für die ersten 20 Entfernungskilometer beträgt die Entfernungspauschale weiterhin 0,30 Euro je Entfernungskilometer.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer wohnt 50 km von seiner Arbeitsstätte entfernt. Der Arbeitnehmer benutzt im Jahr 2022 insg. an 220 Arbeitstagen für Fahrten zwischen Wohnung zu seiner Arbeitsstätte seinen Privat-Pkw. Der Arbeitgeber zahlt hierfür einen Fahrtkostenzuschuss. Dieser Fahrtkostenzuschuss ist steuerpflichtig. Der Arbeitgeber kann jedoch die Lohnsteuer i. H. d. Entfernungspauschale mit 15 % pauschal besteuern. Es ergibt sich der folgende pauschalierungsfähige Fahrtkostenzuschuss, den der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Jahr 2022 gewähren kann:

20 km × 0,30 Euro × 220 Arbeitstage:	1.320,00 Euro
30 km × 0,38 Euro × 220 Arbeitstage:	2.508,00 Euro
Summe	3.828,00 Euro

2.18 Firmenwagenüberlassung

Ein beliebtes Gehaltsextra stellt die Überlassung eines Firmenwagens dar, der vom Arbeitnehmer auch privat genutzt werden kann. Durch die Möglichkeit der Privatnutzung eines betrieblichen Fahrzeugs entsteht beim Arbeitnehmer ein steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil. Der Gesetzgeber hat zur Ermittlung des beim Arbeitnehmer anzusetzenden geldwerten Vorteils für die Privatnutzung zwei Berechnungsmethoden festgelegt. Hierbei handelt es sich um die sog. **1 %-Methode** und um den Einzelnachweis der tatsächlich entstandenen Kosten des Fahrzeugs durch Führung eines den Vorgaben der Finanzverwaltung entsprechenden Fahrtenbuchs (**sog. Fahrtenbuchmethode**).

Reduzierter geldwerter Vorteil für Hybridelektrofahrzeuge

Zur Förderung der Elektromobilität hat der Gesetzgeber für elektrisch angetriebene Firmenfahrzeuge günstigere Bewertungsmethoden eingeführt. Während Firmenfahrzeuge mit konventionellen Antrieb (z. B. Dieselfahrzeuge), die vom Arbeitnehmer privat genutzt werden dürfen, weiterhin mit monatlich 1 % des Bruttolisten-Neupreises der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht unterliegen, müssen Hybridelektrofahrzeuge nur mit dem halben und reine Elektrofirmenfahrzeuge bis zu einem Brutto-Listenpreis von maximal 60.000 Euro nur noch mit einem Viertel ihres Neupreises als geldwerter Vorteil vom Arbeitnehmer versteuert und verbeitragt werden. Die Halbierung der Bemessungsgrundlage bei der Dienstwagenbesteuerung für **Hybridelektrofahrzeuge**, die zunächst befristet auf den Zeitraum vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2021 eingeführt wurde, ist stufenweise bis zum 31.12.2030 verlängert worden. Für die Halbierung der Bemessungsgrundlage werden jedoch erhöhte Anforderungen an die zu erreichende Mindestreichweite von Hybridelektrofahrzeugen geknüpft, sofern die Kohlendioxidemission mehr als 50 g/km betragen sollte.

Anschaffungszeitraum	Voraussetzungen an das Hybridelektrofahrzeug	Anzusetzender Bruchteil
01.01.2019 bis 31.12.2021	Kohlendioxidemission höchstens 50 g/km oder Mindestreichweite von 40 km.	1/2

01.01.2022 bis 31.12.2024	Kohlendioxidemission höchstens 50 g/km oder Mindestreichweite von 60 km.	1/2
01.01.2025 bis 31.12.2030	Kohlendioxidemission höchstens 50 g/km oder Mindestreichweite von 80 km.	1/2

Beispiel:

Ein Arbeitgeber hat ein Hybridelektrofahrzeug mit einer Kohlendioxidemission von weniger als 50 g/km und einem Brutto-Listenpreis i. H. v. 52.000 Euro im Mai 2022 geleast und überlässt es einem Arbeitnehmer zur Privatnutzung und für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte. Die Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte beträgt 30 km.

Ergebnis: Für den Arbeitnehmer ergeben sich die folgenden monatlichen lohnsteuerpflichtigen geldwerten Vorteilsbeträge.

52.000 Euro x 0,5 = 26.000 Euro x 1 %: 260,00 Euro

26.000 Euro x 0,03 % x 30 km: + 234,00 Euro

Geldwerter Vorteil Monat insg.

494,00 Euro

Bei der **Fahrtenbuchmethode** ist für begünstigte Hybridelektrofahrzeuge zur Reduzierung des geldwerten Vorteils, die Hälfte der Absetzung für Abnutzung (AfA) bzw. die Hälfte der anfallenden Leasingkosten anzusetzen. Dadurch kommt es auch bei dieser Bewertungsmethode zu einer Halbierung des geldwerten Vorteils.

Geldwerter Vorteil für reine Elektrodienstfahrzeuge

Zur weiteren Förderung der Elektromobilität müssen nach dem 31.12.2018 und vor dem 01.01.2031 angeschaffte oder geleaste reine Elektrodienstfahrzeuge, die keine Kohlendioxidemission ausstoßen, nur mit 25 % des maßgeblichen Brutto-Listenpreises als lohnsteuerpflichtiger geldwerter Vorteil angesetzt werden. Voraussetzung für den begünstigten Bewertungsansatz mit lediglich einem Viertel ist, dass der Brutto-Listenpreis des reinen Elektrofirmenfahrzeugs 60.000 Euro nicht übersteigt.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber hat im Juli 2022 ein reines Elektrodienstfahrzeug mit einem Brutto-Listenpreis i. H. v. 52.000 Euro gekauft und überlässt es einem Arbeitnehmer zur Privatnutzung und für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte. Die Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte beträgt 30 km.

Ergebnis: Für den Arbeitnehmer ergeben sich die folgenden monatlichen lohnsteuerpflichtigen geldwerten Vorteilsbeträge.

52.000 Euro x 0,25 = 13.000 Euro x 1 %: 130,00 Euro

13.000 Euro x 0,03 % x 30 km: + 117,00 Euro

Geldwerter Vorteil Monat insg. 247,00 Euro

Kommt für die Besteuerung des reinen Elektrodienstfahrzeugs die **Fahrtenbuchmethode** zum Ansatz, ist zur Reduzierung des geldwerten Vorteils lediglich ein Viertel der Absetzung für Abnutzung (AfA) bzw. ein Viertel der anfallenden Leasingkosten anzusetzen. Dadurch kommt es auch bei dieser Bewertungsmethode zu einer Reduzierung des geldwerten Vorteils auf 25 % der Bemessungsgrundlage.

2.19 (Elektro-)Firmenräder

Mit Wirkung ab 01.01.2019 entfällt für vom Arbeitgeber neu angeschaffte und dem Arbeitnehmer überlassene Firmenräder (Fahrräder oder E-Bikes, die keine Kraftfahrzeuge sind) der Ansatz eines geldwerten Vorteils. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber das Firmenrad **zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn** gewährt. Die Steuerbefreiung gilt sowohl für Elektrofahrräder (E-Bikes) als auch für Fahrräder ohne E-Motor. Ist ein Elektrofahrrad jedoch verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen (S-Pedelecs, deren E-Motor Geschwindigkeiten über 25 km/Std. erlauben), sind die Regelungen der Dienstwagenbesteuerung anzuwenden. D. h. es ergibt sich für ein Elektrofahrrad, das verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug gilt, ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil.

In der betrieblichen Praxis sind Modelle der Fahrradüberlassung im Wege der **Gehaltsumwandlung** sog. Fahrrad-/E-Bike-Leasing weit verbreitet. Diese Modelle sehen i. d. R. vor, dass sich der Arbeitnehmer in Höhe der monatlichen Leasingrate per Gehaltsumwandlung an den anfallenden (Leasing-)Kosten beteiligt. Bei dieser Gestaltung (Entgeltumwandlung) kann die Lohnsteuerfreiheit nicht angewendet werden. Die Finanzverwaltung lässt jedoch für durch Entgeltumwandlung finanzierte Jobrad-Modelle einen reduzierten Bewertungsansatz zu. Als Bemessungsgrundlage kann analog der Dienstwagenbesteuerung die geviertelte Preisempfehlung des Fahrrads oder E-Bikes als steuerpflichtiger geldwerter Vorteil nach der 1 %-Methode angesetzt werden. Im Gegensatz zu Kraftfahrzeugen ist bei Fahrrädern oder E-Bikes, die als Fahrrad gelten, aber weiterhin keine gesonderte 0,03 %-Pauschalbesteuerung für Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte erforderlich.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber überlässt einem Arbeitnehmer ab 01.01.2022 im Wege einer Gehaltsumwandlung ein geleastes (Elektro-)Fahrrad zur privaten Nutzung. Die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers für das E-Bike beträgt 2.900 Euro. Das E-Bike gilt verkehrsrechtlich als Fahrrad.

Ergebnis: Da das E-Bike im Rahmen einer Gehaltsumwandlung überlassen wird, ist die Lohnsteuerfreiheit nicht anwendbar. Für die Bewertung des geldwerten Vorteils ist die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers zu vierteln (= 725 Euro). Aufgrund der Rundungsregelung ist für die Besteuerung des geldwerten Vorteils der geviertelte Betrag auf volle Hundert Euro abzurunden (= 700 Euro). Der Arbeitnehmer hat somit für das E-Bike einen geldwerten Vorteil i. H. v. 7 Euro (1 % von 700 Euro) im Monat als geldwerten Vorteil zu versteuern. Da es sich um ein Fahrrad handelt, ist kein Vorteil für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte anzusetzen.

E-Bikes, bei denen es sich technisch um Kraftfahrzeuge handelt (weil der E-Motor auch Geschwindigkeiten über 25 km/Std. unterstützt), können an Arbeitnehmer nicht steuerfrei überlassen werden. Wird ein Elektrofahrrad verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug eingestuft, müssen für die Bewertung des geldwerten Vorteils die Regelungen der Dienstwagenbesteuerung angewendet werden (1 %-/0,03 %-Methode). Für die Besteuerung nach der 1 %-/0,03 %-Methode sind für als Kraftfahrzeuge eingestufte E-Bikes lediglich ein Viertel der unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers der Lohnbesteuerung beim Arbeitnehmer zu unterwerfen.

Pauschalbesteuerung für die Übereignung von (Elektro-)Fahrrädern

Der Arbeitgeber kann seit dem 01.01.2020 die Übertragung des Eigentums von Fahrrädern und E-Bikes an Arbeitnehmer mit 25 % pauschal versteuern. Voraussetzung für die Pauschalbesteuerung mit 25 % ist, dass die Übereignung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgt. Ist ein Elektrofahrrad jedoch verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen (Elektrofahrräder, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 km/Std. unterstützt), sind die Regelungen der Dienstwagenbesteuerung anzuwenden, mit der Folge, dass die Pauschalbesteuerung mit 25 % nicht angewendet werden kann.

2.20 Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Mit § 3 Nr. 34 EStG hat der Gesetzgeber eine Steuerbefreiungsvorschrift mit dem Ziel der Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung der Mitarbeiter geschaffen. Dadurch können Arbeitgeber ihren Beschäftigten **gesundheitsfördernde Maßnahmen** anbieten oder externe Kurse zur Gesundheitserhaltung bezuschussen. Der Höchstbetrag für die vom Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn

oder Gehalt zu erbringenden Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung betrug bis 31.12.2019 je Arbeitnehmer 500 Euro im Jahr. Dieser Freibetrag wurde ab 01.01.2020 auf **600 Euro** angehoben. Die Steuerfreiheit der Leistungen erstreckt sich dabei im Wesentlichen auf:

- Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates,
- gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung,
- psychosoziale Belastung, Stress (Förderung individueller Kompetenzen der Stressbewältigung am Arbeitsplatz),
- Suchtmittelkonsum (z. B. rauchfrei im Betrieb).

Die Gewährung des Steuerfreibetrags i. H. v. maximal 600 Euro setzt regelmäßig eine **Zertifizierung** der Maßnahme durch die Zentrale Prüfstelle Prävention oder einer Krankenkasse voraus. Sofern bestimmte Voraussetzungen vorliegen, können auch nicht zertifizierte Leistungen des Arbeitgebers z. B. zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention unter die Steuerfreiheit fallen. Bei Barzuschüssen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer reicht es aus, wenn die Rechnung über die Inanspruchnahme gesundheitsfördernder Maßnahmen auf den Arbeitnehmer und nicht auf den Arbeitgeber ausgestellt ist. Die Rechnung ist als Nachweis zu den Lohnunterlagen des Arbeitnehmers zu nehmen. Eine Einzelfallprüfung durch die Finanzämter, ob es sich um lohnsteuerlich anzuerkennende Leistungen zur Gesundheitsförderung handelt, kann dann entfallen, wenn ein Gesundheitsträger (i. d. R. Krankenkasse) bestätigt, dass es sich um zertifizierte Leistungen handelt, die den

Hinweis

Die Finanzverwaltung hat am 20.04.2021 eine umfangreiche Praxishilfe zur steuerlichen Anerkennung von Arbeitgeberleistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung veröffentlicht, die zahlreiche Sonderregelungen enthält. Lassen Sie sich von Ihrem Steuerberater hierzu beraten.

Anforderungen der §§ 20, 20b SGB V entsprechen.

2.21 Abgabe von Getränken im Unternehmen

Erfrischungsgetränke (z. B. Kaffee, Tee, Mineralwasser), die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt überlässt, sind steuer- und sozialversicherungsfrei.

Dasselbe gilt für Mahlzeiten, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern anlässlich eines **außerwöhnlichen Arbeitseinsatzes (sog. Arbeitessen)**, z. B. für die Ableistung von Überstunden im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse unentgeltlich oder verbilligt überlässt, wenn der Wert der Mahlzeit je Arbeitnehmer 60 Euro nicht überschreitet.

2.22 Homeoffice-Pauschale

Aufgrund zahlreicher Veränderungen in der Arbeitswelt durch die Coronavirus-Krise wurde eine sog. Homeoffice-Pauschale eingeführt. Erfüllt der häusliche Arbeitsplatz des Arbeitnehmers nicht die engen Voraussetzungen für den Abzug von Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer, kann er einen pauschalen Betrag von **5 Euro** für jeden Kalendertag als Werbungskosten geltend machen, an dem er seine gesamte betriebliche oder berufliche Tätigkeit ausschließlich in der häuslichen Wohnung ausübt. Gewährt wird die Pauschale nur für Tage, an denen die Tätigkeit ausschließlich in der häuslichen Wohnung ausgeübt wird. Sie ist auf einen Höchstbetrag von **600 Euro**

Hinweis

Durch die Homeoffice-Pauschale sollte zeitlich befristet für die Jahre 2020 und 2021 eine unbürokratische steuerliche Absetzbarkeit der Heimarbeit ermöglicht werden. Durch das Steuerentlastungsgesetz 2022 ist die Anwendung der Homeoffice-Pauschale bis 31.12.2022 verlängert worden.

im Jahr begrenzt.

2.23 Kindergartenzuschüsse

Bar- oder Sachleistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung (einschließlich Unterkunft, Verpflegung und Betreuung) **von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten** oder vergleichbaren Einrichtungen, zählen nicht zum lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Voraussetzung für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit ist, dass der Kindergartenzuschuss **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird**. Die Umwandlung von arbeitsrechtlich geschuldetem Arbeitslohn in einen Kindergartenzuschuss ist nicht begünstigt. Die grundsätzliche Steuerfreiheit gilt auch dann, wenn der nicht beim Arbeitgeber beschäftigte Elternteil die Aufwendungen für den Kindergarten trägt. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die zweckent-

sprechende Verwendung der Mittel nachzuweisen. Der Arbeitgeber ist hierbei verpflichtet, den Originalbeleg über die tatsächlich entstandenen Kosten als Nachweis zum Lohnkonto des Mitarbeiters zu nehmen. Werden nicht schulpflichtige Kinder von Arbeitnehmern in einem **Betriebskindergarten** unentgeltlich oder verbilligt betreut, ergibt sich hieraus ebenfalls kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn.

2.24 Pauschbetrag für Berufskraftfahrer

Für Arbeitnehmer, die ihrer beruflichen Tätigkeit überwiegend in Kraftwagen nachgehen, wurde ab 01.01.2020 ein neuer steuerfreier Pauschbetrag in Höhe von **8 Euro** pro Kalendertag eingeführt. Der Pauschbetrag soll die dem Arbeitnehmer für eine mehrtägige berufliche Tätigkeit, in Verbindung mit einer Übernachtung im Kraftfahrzeug entstehenden zusätzlichen Kosten, pauschal abgeltend. Als solche Aufwendungen kommen z. B. Gebühren für die Benutzung von sanitären Einrichtungen auf Raststätten und Autohöfen oder Aufwendungen für die Reinigung der eigenen Schlafkabine in Betracht. Der Anspruch auf den Pauschbetrag i. H. v. 8 Euro pro Kalendertag besteht für die Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer eine Verpflegungspauschale beanspruchen kann.

2.25 Pflegebonus für Pflegekräfte

Die besonderen Arbeitsbedingungen aufgrund der fortdauernden Coronavirus-Krise stellen insbesondere für Pflegekräfte besondere Herausforderungen dar. Bis zum 31.12.2022 können Arbeitgeber im Kranken- und Pflegebereich den sog. Pflegebonus bis zu **4.500 Euro** steuerfrei an ihre Arbeitnehmer auszahlen. Der Kreis der Anspruchsberechtigten in Bezug auf die Steuerbefreiung umfasst dabei nicht nur Pflegekräfte, sondern auch weitere z. B. in Krankenhäusern sowie in Pflegeeinrichtungen und -diensten tätige Arbeitnehmer (u. a. Auszubildende und Menschen im Freiwilligendienst). Ebenso gibt es die Möglichkeit für die Gewährung des Pflegebonus für Beschäftigte in Einrichtungen für ambulantes Operieren, bestimmte Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen, Dialyseeinrichtungen, Arzt- und Zahnarztpraxen sowie Rettungsdienste. Die Steuerbefreiung gilt dabei auch für Personen, die in den genannten Einrichtungen im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung oder im Rahmen eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags eingesetzt werden.

2.26 Reisekosten

2.26.1 Erstattungsfähige Reisekosten

Bei Reisekosten, die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsverhältnisses steuerfrei gewährt werden können, handelt es sich um

- Fahrtkosten,
- Verpflegungsmehraufwendungen,
- Übernachtungskosten und
- Reisenebenkosten.

Bei Benutzung eines Arbeitnehmerfahrzeugs (Pkw), kann der Arbeitgeber zeitlich unbeschränkt pauschal 0,30 Euro für jeden beruflich zurückgelegten Kilometer steuerfrei ersetzen. Die pauschalen Kilometersätze für beruflich veranlasste Fahrten betragen:

Fahrzeug	Kilometersatz (Euro pro km)
Kraftwagen (Pkw)	0,30 Euro
andere motorbetriebene Fahrzeuge/Motorroller	0,20 Euro

Neben Fahrtkosten kann der Arbeitgeber Verpflegungsmehraufwendungen anlässlich einer beruflichen Auswärtstätigkeit steuerfrei gewähren. **Verpflegungsmehraufwendungen** können ausschließlich in Form von Pauschbeträgen vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden. Die inländischen Verpflegungspauschalen wurden ab dem 01.01.2020 für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer 24 Stunden von seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist, von bisher 24 Euro auf **28 Euro** angehoben. Für An- und Abreisetag sowie für Tage mit mehr als acht Stunden Abwesenheit (ohne Übernachtung) wurde die Verpflegungspauschale von 12 Euro auf **14 Euro** erhöht.

Abwesenheitsdauer	Verpflegungspauschalen (Inland)
unter 8 Std.	0 Euro
mehr als 8 Std.	14 Euro
An- und Abreisetag bei mehrtägiger Auswärtstätigkeit mit Übernachtung (ohne Mindestabwesenheit)	14 Euro
24 Std.	28 Euro

Bei mehrtägigen Auswärtstätigkeiten mit Übernachtung bedarf es keiner Prüfung einer Mindestabwesenheitszeit für den An- und Abreisetag. Grundsätzlich ist die Gesamtdauer für die Gewährung von steuerfreien Verpflegungsmehraufwendungen für die gleiche Auswärtstätigkeit auf einen Zeitraum von **drei Monaten beschränkt (sog. Dreimonatsregelung)**. Bei Reisen ins Ausland können die für das jeweilige Reiseland vorgesehenen pauschalen Auslandstagegelder für einen Zeitraum von maximal drei Monaten steuerfrei ersetzt werden.

Fallen im Rahmen einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit **Übernachungskosten** an, kann der Arbeitgeber die Aufwendungen dem Arbeitnehmer steuerfrei erstatten, und zwar entweder mit

- den tatsächlich nachgewiesenen Kosten der Übernachtung oder
- mit Pauschbetrag von 20 Euro je Übernachtung im Inland.

Bei Übernachtungen im Ausland sind die länderweise unterschiedlich geltenden Übernachtungspauschbeträge zu beachten. Ersetzt der Arbeitgeber die tatsächlichen Aufwendungen für die Übernachtung, sind diese anhand von Einzelnachweisen (z. B. Hotelrechnung) zu belegen. Sofern bei einer beruflichen Auswärtstätigkeit **Reisenebenkosten** (z. B. Parkplatzgebühren) anfallen, können diese in der nachgewiesenen Höhe steuerfrei ersetzt werden.

2.26.2 Mahlzeitengewährung durch den Arbeitgeber

Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer anlässlich einer Auswärtstätigkeit eine übliche Mahlzeit (Wert bis 60 Euro), ist die für den Tag der Auswärtstätigkeit in Betracht kommende Verpflegungspauschale wie folgt zu kürzen um:

- 20 % für ein Frühstück (Inland: 5,60 Euro) und
- jeweils 40 % für ein Mittag-/Abendessen (Inland: je 11,20 Euro).

Hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine steuerfreie Verpflegungspauschale (z. B. Abwesenheitsdauer bis zu 8 Stunden, Ablauf der Dreimonatsfrist), sind übliche Mahlzeiten mit dem amtlichen Sachbezugswert (2022: Frühstück 1,87 Euro, Mittag- oder Abendessen jeweils 3,57 Euro) zu versteuern. Es kann für den anzusetzenden Sachbezugswert eine Pauschalbesteuerung mit 25 % vorgenommen werden, die zur Sozialversicherungsfreiheit führt.

2.27 Restaurantschecks oder Essensmarken

Erhalten Arbeitnehmer Essensmarken oder Restaurantschecks, die außerhalb des Betriebs eingelöst werden können, so besteht die Möglichkeit, den Wert der Mahlzeit beim Arbeitnehmer nur mit dem **amtlichen Sachbezugswert** anzusetzen. Dies setzt voraus, dass

- tatsächlich **Mahlzeiten** abgegeben werden. Lebensmittel sind nur dann als Mahlzeit anzuerkennen, wenn sie zum unmittelbaren Verzehr geeignet oder zum Verbrauch während der Essenspausen bestimmt sind;
- für jede Mahlzeit lediglich **eine Essensmarke täglich** in Zahlung genommen wird;
- der Verrechnungswert der Essensmarke den amtlichen Sachbezugswert einer Mittagsmahlzeit um nicht mehr als **3,10 Euro** übersteigt;
- die Essensmarke nicht an Arbeitnehmer ausgegeben wird, die eine Auswärtstätigkeit ausüben.

Für das Kalenderjahr 2022 beträgt der maximale Verrechnungswert eines Restaurantschecks für eine Mittagsmahlzeit **6,67 Euro**. Übersteigt der Wert des Restaurantschecks den Höchstbetrag nicht, ist eine Bewertung der Mittagsmahlzeit mit dem amtlichen Sachbezugswert i. H. v. 3,57 Euro (Jahr 2022) beim Arbeitnehmer möglich.

Beispiel: Ein Arbeitgeber gibt im Jahr 2022 für jeden Kalendermonat 15 Restaurantschecks (Einlösungswert je 6,67 Euro) an seine Arbeitnehmer aus, die bei einem Restaurant in der Nähe des Betriebs eingelöst werden können. Bei der Lohnabrechnung behält der Arbeitgeber bei den Arbeitnehmern die Summe der Sachbezugswerte in Höhe von $(3,57 \text{ Euro} \times 15 =) 53,55 \text{ Euro}$ vom Netto-Lohn ein.

Ergebnis: Durch den Einbehalt vom Netto-Lohn von insg. 53,55 Euro im Monat, bleibt der darüber hinausgehende monatliche geldwerte Vorteil i. H. v. 46,50 Euro $(3,10 \text{ Euro} \times 15)$ lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

2.28 Sprachkurse

Sprachliche Bildungsmaßnahmen sind dem ganz überwiegenden betrieblichen Interesse zuzuordnen, wenn der Arbeitgeber die Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangt. In diesem Fall können Sprachkurse lohnsteuerfrei bleiben. Vom Arbeitgeber finanzierte Deutschkurse zur beruflichen Integration von Flüchtlingen unterliegen ebenfalls nicht der Lohnsteuerpflicht. Bei Flüchtlingen und auch anderen Arbeitnehmern, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, sind Bildungsmaßnahmen zum Erwerb oder zur Verbesserung der deutschen Sprache dem ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers zuzuordnen.

2.29 Telekommunikationsgeräte

Neben der Überlassung betrieblicher Datenverarbeitungsgeräten ist auch die Zurverfügungstellung von arbeitgebereigenen Telekommunikationsgeräten (z. B. Handys, Faxgeräte) in vollem Umfang lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei möglich. Die Steuerfreiheit erstreckt sich sowohl auf den Vorteil der Gerätenutzung, als auch auf die damit verbundenen Gebühren und Verbindungsentgelte. Entscheidend ist, dass das überlassene Telekommunikationsgerät **im Eigentum des Arbeitgebers** verbleibt und nicht dem Arbeitnehmer übereignet wird. Für beruflich veranlasste Aufwendungen bei Nutzung von privaten Telekommunikationsgeräten (z. B. privates Festnetztelefon oder Handy) des Arbeitnehmers, kann der Arbeitgeber steuerfreien Auslagenersatz leisten. Fallen vom Privatanschluss des Arbeitnehmers erfahrungsgemäß beruflich veranlasste Telekommunikationsaufwendungen an, können ohne Einzelnachweis bis zu 20 % des Rechnungsbetrags, höchstens **20 Euro** im Monat steuerfrei ersetzt werden. Hierzu zählen auch die monatlichen Kosten für den privaten Internetanschluss.

Beispiel: Einem Arbeitnehmer, der aufgrund der Coronavirus-Krise regelmäßig Homeoffice leisten muss, entstehen Kosten für die berufliche Nutzung seines privaten Internetanschlusses. Er legt dem Arbeitgeber die monatliche Rechnung seines Internetanbieters i. H. v. 60 Euro im Monat (Flatrate) vor.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer 12 Euro (20 % von 60 Euro) monatlich steuerfrei erstatten.

2.30 Umzugskosten

Der Arbeitgeber kann **Umzugskosten** an Arbeitnehmer steuerfrei erstatten, wenn der Umzug **beruflich veranlasst** ist und die durch den Umzug tatsächlich entstandenen Aufwendungen nicht überschritten werden. Der Arbeitnehmer hat seinem Arbeitgeber Unterlagen vorzulegen, aus denen die tatsächlichen Aufwendungen ersichtlich sein müssen. Der Arbeitgeber hat diese Unterlagen als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren. Beruflich veranlasst ist der Umzug regelmäßig dann, wenn das Arbeitsverhältnis für den Umzug ausschlaggebend ist, d. h. der Arbeitgeber den Arbeitnehmer z. B. durch eine Versetzung zum Umzug veranlasst hat oder der Arbeitnehmer eine neue Arbeitsstelle antritt und sich durch den Umzug die Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte erheblich verkürzt. Eine erhebliche Verkürzung der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ist dann anzunehmen, wenn sich die Dauer der täglichen Hin- und Rückfahrt um mindestens eine Stunde verkürzt. Verkürzt sich die arbeitstäglige Fahrzeit um mindestens eine Stunde, sind private Gründe grundsätzlich unbeachtlich.

Beispiel: Ein Arbeitgeber in München stellt einen neuen Arbeitnehmer aus Frankfurt am Main ein. Es wird vereinbart, dass der Arbeitgeber die anfallenden Umzugskosten von Frankfurt nach München übernimmt. Die beauftragte Spedition stellt dem Arbeitgeber für den Umzug des Arbeitnehmers nach München 8.000 Euro (Brutto) in Rechnung.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann die tatsächlich entstandenen Umzugskosten von 8.000 Euro lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei übernehmen.

Neben den tatsächlich entstandenen und nachgewiesenen Umzugskosten (lt. Speditionsrechnung) können sonstige Umzugskosten ohne Rechnungen im Rahmen der Umzugskostenpauschalen nach dem BUKG vom Arbeitgeber erstattet werden.

2.31 Übungsleiterfreibetrag

Aufwandsentschädigungen für nebenberuflich ausgeübte Tätigkeiten als **Übungsleiter** oder Ausbilder sowie andere begünstigte Tätigkeiten im öffentlichen oder gemeinnützigen Bereich werden durch den sog. Übungsleiterfreibetrag steuerlich besonders gefördert. Der jährliche Übungsleiterfreibetrag stellt Einnahmen für bestimmte nebenberufliche Übungsleitende, ausbildende, erzieherische, betreuende, künstlerische und pflegerische Tätigkeiten in begrenzter Höhe lohnsteuerfrei. Daneben existiert der sog. **Ehrenamtsfreibetrag** für andere Nebentätigkeiten bei gemeinnützigen Organisationen, die nicht durch den Übungsleiterfreibetrag begünstigt sind (z. B. als Kassenwart). Mit Wirkung zum 01.01.2021 ist die jährliche Übungsleiterpauschale von 2.400 Euro auf **3.000 Euro** und die sog. Ehrenamtspauschale von 720 Euro auf **840 Euro** im Jahr erhöht worden. Der Übungsleiterfreibetrag und die Ehrenamtspauschale gelten auch im Sozialversicherungsrecht, d. h. bis zu den genannten Höchstbeträgen fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an.

2.32 Warengutscheine

Warengutscheine, die vom Arbeitgeber an Arbeitnehmer abgegeben werden und die bei einem Dritten (z. B. Kaufhaus) eingelöst werden können, zählen zu den beliebtesten Gehaltsextras. Dies liegt v. a. daran, dass auf Warengutscheine die monatliche 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze angewendet werden und der Arbeitgeber das Gehalt des Arbeitnehmers – relativ unkompliziert – in Form eines Sachbezugs um monatlich **50 Euro** lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei aufstocken kann. Allerdings hat der Gesetzgeber die Voraussetzungen an die steuerfreie Abgabe von Warengutscheine an Arbeitnehmer seit dem 01.01.2022 deutlich verschärft. Betroffen von den neuen steuerlichen Regelungen sind neben Warengutscheine auch sog. **Prepaid-Karten**, die es den Arbeitgebern ermöglichen, in regelmäßigen Abständen (z. B. monatlich) diese Guthabekarten mit festen Geldbeträgen (i. d. R. mit 50 Euro im Monat) aufzuladen. Für den klassischen Einkaufsgutschein, also den Papiergutschein oder die Gutscheinkarte mit einem festen aufgedruckten Wert (von max. 50 Euro), den der Arbeitnehmer ausschließlich z. B. bei einem einzelnen Geschäft oder Kaufhaus vor Ort nur gegen Waren aus dessen Warensortiment einlösen kann, haben sich die steuerlichen Voraussetzungen nicht geändert.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber gibt im Jahr 2022 an seine Arbeitnehmer zusätzlich zum Arbeitslohn monatlich Warengutscheine im Wert von 50 Euro ab, die ausschließlich bei einem Kaufhaus am Betriebssitz des Arbeitgebers zum Einkauf von Waren berechtigen.

Ergebnis: Bei den Warengutscheinen handelt es sich um einen Sachbezug, auf den die monatliche 50-Euro-Sachbezugsfreigrenze anwendbar ist. Die Warengutscheine können steuer- und sozialversicherungsfrei abgegeben werden.

Hinweis

Bei Warengutscheinen, die zum Einkauf bei mehreren Akzeptanzstellen berechtigen und/oder im Internet eingelöst werden können und v. a. bei elektronischen Guthabenkarten, bestehen jedoch zahlreiche Besonderheiten, die die Anwendung der monatlichen 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze oftmals ausschließen. Sprechen Sie daher im Vorfeld unbedingt mit Ihrem Steuerberater und lassen sich beraten.

2.33 Wäschegeld für die Reinigung von Berufskleidung

Ein Wäschegeld, das vom Arbeitgeber für die Reinigung von typischer Berufskleidung gezahlt wird, ist lohnsteuerfrei, wenn sich die Gestellung und Reinigung der typischen Berufswäsche aufgrund eines Gesetzes, Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung ergibt und das Wäschegeld die eigenen Aufwendungen des Arbeitnehmers nicht offensichtlich übersteigt. Das Wäschegeld kann als Auslagenersatz lohnsteuerfrei bleiben, soweit es für die Reinigung der vom Arbeitgeber gestellten Arbeitskleidung gezahlt wird.

2.34 Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

Müssen Arbeitnehmer in der Nacht oder an Sonn- und/oder Feiertagen arbeiten, besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschläge zu gewähren. Die wesentlichen Voraussetzungen hierfür sind, dass die Zuschläge

- für Arbeit in den begünstigten Zeiten,

- für tatsächlich geleistete Arbeit sowie
- zusätzlich zum regulären Lohn oder Gehalt

gezahlt werden. Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge können für folgende Arbeitszeiten mit folgenden maximalen Zuschlagsätzen steuerfrei gewährt werden:

- für **Nachtarbeit 25 %** (von 20 Uhr bis 6 Uhr) bzw. 40 % (von 0 Uhr bis 4 Uhr, bei Arbeitsbeginn vor 0 Uhr);
- für **Sonntagsarbeit 50 %** (als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit am Montag von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Arbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde);
- für Arbeit an den **gesetzlichen Feiertagen 125 %** (als Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit des auf den Feiertag folgenden Tages von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Arbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde);
- für Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 01. Mai 150 %.

Die Arbeit in den begünstigten Arbeitszeiten ist für jeden Mitarbeiter getrennt anhand von Einzelaufzeichnungen nachzuweisen. Die Einzelnachweise sind fortlaufend (Monat für Monat) zu führen. Es reicht nicht aus, dass Aufzeichnungen lediglich für einen repräsentativen Zeitraum erstellt werden.

Um zu verhindern, dass einkommensstarke Arbeitnehmer von der Steuerfreiheit übermäßig begünstigt werden, hat der Gesetzgeber die **Lohnsteuerfreiheit** auf einen Stundenlohn von **50 Euro** beschränkt. Für den Bereich der **Sozialversicherung** gilt hiervon abweichend ein niedrigerer Stundenlohn. Danach sind vom Arbeitgeber gewährte Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge sozialversicherungspflichtig, soweit das Arbeitsentgelt, auf dem sie berechnet werden, mehr als **25 Euro** je Stunde beträgt.

Impressum

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2022 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Diese Broschüre und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe des E-Books an Dritte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV eG.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © W. Heiber Fotostudio/www.fotolia.com

Stand: Juli 2022

DATEV-Artikelnummer: 12336

E-Mail: literatur@service.datev.de

Belbook, Satzweiss.com GmbH, 66121 Saarbrücken (E-Book-Konvertierung)

Kröning & Partner, Walderseestraße 22, 30177 Hannover,

Telefon: 0511 390 666-0, Telefax: 0511 390 666-66

E-Mail: stb@kroening-partner.de, Internet: www.die-steuer-berater.de