



## **Steuerbegünstigte Leistungen vom Arbeitgeber**

Von einer Gehaltserhöhung bleibt nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben häufig nicht mal die Hälfte übrig. Deshalb möchten wir Ihnen hier einige Möglichkeiten aufzeigen, die dem Mitarbeiter einen größeren Nettonutzen bringen und den Arbeitgeber nicht mehr kosten.

1. Fahrkostenzuschüsse für Fahrten zur Arbeit
2. Sachbezüge bis 44 EUR monatlich steuerfrei
3. Personalrabatte für Waren und Dienstleistungen
4. Betriebsveranstaltungen
5. Stipendien
6. Vermögenswirksame Leistungen und Arbeitnehmersparzulage
7. Vermögensbeteiligungen
8. Freie Verpflegung und Unterkunft vom Arbeitgeber
9. Menüschecks und Restaurantschecks mit Steuervorteil
10. Computer, Internet, Telefon, Fax vom Arbeitgeber
11. Zinsgünstige Darlehen vom Arbeitgeber
12. Bonusmeilen: Sachprämien aus Kundenbindungsprogrammen
13. Gesundheitsförderung
14. Beihilfen des Arbeitgebers
15. Arbeitgeberleistungen für Kinderbetreuung und Kindergarten
16. Arbeitgeberzuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung
17. Jahreswagen für Werksangehörige
18. Direktversicherung
19. Dienstwagenregelung
20. Bahncard vom Arbeitgeber

## 1. Fahrkostenzuschüsse für Fahrten zur Arbeit

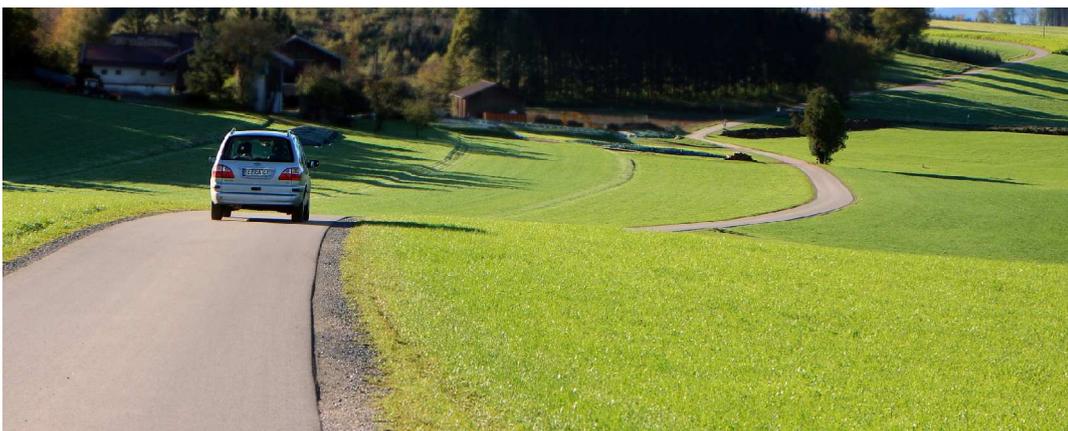
Ein Fahrkostenzuschuss wird in den meisten Fällen zur Erstattung der Kosten des Arbeitnehmers für die Fahrten zwischen der Wohnanschrift und der Arbeitsstätte mit dem eigenen Auto eingeräumt. Der Fahrkostenzuschuss ist an und für sich steuerpflichtig. Bisher wird für die Wege zu Arbeit eine Entfernungspauschale von 0,30 Euro je Entfernungskilometer gewährt. Ab 2021 erfolgt eine Erhöhung der Entfernungspauschale ab dem 21. Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte um 5 Cent auf 0,35 Euro. Diese befristete Anhebung wird entsprechend auf Familienheimfahrten im Rahmen der doppelten Haushaltsführung übertragen.

Eine steuerfreie Arbeitgebererstattung der Pauschalen ist nicht möglich. Bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist die Pauschale auf maximal 4.500 Euro jährlich begrenzt. Arbeitgeberzuschüsse für die PKW-Nutzung können bis zur Höhe der neuen Entfernungspauschale mit 15 Prozent Pauschalsteuer belegt werden. Diese Pauschalierung der Lohnsteuer ist bis zu dem Höchstbetrag möglich, der für den Arbeitnehmer unter dem Posten "Werbungskosten" steuerrechtlich absetzbar ist; der Arbeitgeber braucht den abzugsfähigen Höchstbetrag von derzeit 4.500 Euro pro Jahr in diesem Fall nicht zu berücksichtigen. Die (erhöhte) Pauschalierung ist auch bei der Dienstwagengestellung möglich.

Beispiel:

Eine Mitarbeiterin wohnt 36 Kilometer von der ersten Tätigkeitsstätte entfernt und sucht diese aufgrund teilweiser Tätigkeit im Homeoffice im Jahr 2021 an 150 Tagen mit ihrem eigenen Kfz auf. Fahrkostenzuschüsse können im Jahr 2021 maximal bis zu 1.740 Euro (= 150 Arbeitstage x 20 Kilometer x 0,30 Euro + 150 Arbeitstage x 16 Kilometer x 0,35 Euro) mit 15 Prozent pauschaliert werden.

Ab 2021 wird für Pendler, die aufgrund ihres geringen Einkommens keine (Lohn-) Steuer zahlen, die Möglichkeit geschaffen, alternativ zu den erhöhten Entfernungspauschalen ab dem 21. Entfernungskilometer eine sogenannte **Mobilitätsprämie** zu wählen. Sie beträgt 14 Prozent der erhöhten Pauschale; das entspricht dem Eingangssteuersatz im Einkommensteuertarif.



## 2. Sachbezüge bis 44 EUR monatlich steuerfrei

Sachbezüge vom Arbeitgeber sind als Arbeitslohn steuerpflichtig. Für Waren und Dienstleistungen, die der Arbeitgeber herstellt oder erbringt, profitieren die Arbeitnehmer von einem Personalrabatt-Freibetrag von 1.080 EUR im Jahr. Doch für extra Zuwendungen gibt es weitere interessante Steuervergünstigungen:

- Sachbezugsfreigrenze von 44 EUR/Monat (Tankgutscheine, Einkaufsgutscheine)  
Voraussetzung: Zuwendungen werden zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt, dienen ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen und erfüllen die Kriterien des Zahlungsdienstaufsichtsgesetzes (ZAG).
- Sachgeschenke aus persönlichem Anlass (Betrag von 60 EUR steuer- und sozialversicherungsfrei z.B. Geburtstag, Hochzeit, Geburt eines Kindes, Jubiläum)
- Annehmlichkeiten wie Kaffee oder Tee für Arbeitnehmer

## 3. Personalrabatte für Waren und Dienstleistungen

Berechnung des steuerpflichtigen Preisvorteils:

Endpreis  $\cdot$  4 % Abschlag  $\cdot$  gezahlter Kaufpreis  $\cdot$  Rabatffreibetrag

Der Bezug von Waren oder Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer hergestellt, vertrieben oder erbracht werden und soweit diese Sachbezüge nicht nach § 40 EStG pauschal versteuert werden, sind nach § 8 Abs. 3 EStG als Sachbezug anzusetzen. Sachbezüge bleiben steuerfrei, soweit sie insgesamt den Rabatffreibetrag von 1.080 EUR im Kalenderjahr nicht übersteigen. Waren und Dienstleistungen sind mit 96 % des Endpreises zu bewerten, zu dem sie der Arbeitgeber fremden Endverbrauchern anbietet.



#### 4. Betriebsveranstaltungen

Zuwendungen des Arbeitgebers bei üblichen Betriebsveranstaltungen werden nach höchstrichterlicher Rechtsprechung im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers erbracht und gehören deshalb nicht zum Arbeitslohn. Voraussetzung ist, dass es sich um übliche Veranstaltungen und um bei solchen Veranstaltungen übliche Zuwendungen handelt. Der Begriff „übliche Zuwendungen“ wird durch einen Freibetrag von 110 EUR je Arbeitnehmer und Veranstaltung definiert.

Der Arbeitgeber sollte bei der steuerlichen Beurteilung von Betriebsveranstaltungen am Zweckmäßigsten in folgender Reihenfolge vorgehen:

- Liegt überhaupt eine „**Betriebsveranstaltung**“ vor? Betriebsveranstaltungen sind z.B. Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern, Jubiläumsfeiern. Die Veranstaltung muss jedoch allen Arbeitnehmern offenstehen.
- Werden **mehr als zwei Betriebsfeiern im Kalenderjahr** durchgeführt? Die dritte und jede weitere Betriebsveranstaltung ist steuerpflichtig; der Arbeitgeber hat jedoch die Wahlpflicht, welche Betriebsveranstaltung er als steuerpflichtig behandelt.
- Prüfung des Freibetrags von 110 EUR: Summe aller Kosten der Betriebsveranstaltung (auch für Übernachtung, Saalmiete, Kapelle usw.) einschließlich Umsatzsteuer, geteilt durch die Anzahl der Teilnehmer.  
Der Betrag von 110 EUR ist ein Freibetrag. Wird der Betrag von 110 EUR überschritten, so ist der übersteigende Teilbetrag der Zuwendungen steuer- und beitragspflichtig. Die Lohnsteuer für den steuerpflichtigen Teil kann jedoch mit 25 % pauschaliert werden; in diesem Fall sind die Zuwendungen beitragsfrei in der Sozialversicherung.
- Nehmen Angehörige (Ehefrau, Kinder) oder Gäste des Arbeitnehmers an der Betriebsveranstaltung teil, so ist der auf diese Person entfallende Anteil an den Gesamtkosten dem Arbeitnehmer zuzurechnen.

#### 5. Stipendien

Stipendien zur Förderung der Forschung oder zur Förderung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Ausbildung oder Fortbildung sind steuerfrei, wenn sie unmittelbar oder mittelbar aus öffentlichen Mitteln oder von zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen, denen die Bundesrepublik Deutschland als Mitglied angehört, gewährt werden. Steuerfrei sind ebenfalls Stipendien, die von Vereinen oder Stiftungen vergeben werden (§ 3 Nr. 44 EStG).



Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass

- die Stipendien einen für die Erfüllung der Forschungsaufgabe oder für die Bestreitung des Lebensunterhalts und die Deckung des Ausbildungsbedarfs erforderlichen Betrag nicht übersteigen und nach den von dem Geber erlassenen Richtlinien vergeben werden,
- die Zahlungen aus öffentlichen Mitteln stammen,
- der Empfänger im Zusammenhang mit dem Stipendium nicht zu einer bestimmten wissenschaftlichen oder künstlerischen Gegenleistung oder zu einer Arbeitnehmertätigkeit verpflichtet ist, bei Stipendien zur Förderung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Fortbildung im Zeitpunkt der erstmaligen Gewährung eines solchen Stipendiums der Abschluss der Berufsausbildung des Empfängers nicht länger als zehn Jahre zurückliegt.

Überschreitet ein Stipendium den für die Erfüllung der Forschungsaufgabe und für den Lebensunterhalt notwendigen Betrag, so ist es in voller Höhe einkommensteuerpflichtig.

## 6. Vermögenswirksame Leistungen und Arbeitnehmersparzulage

Vermögenswirksame Leistungen sind freiwillige Leistungen vom Arbeitgeber an die Arbeitnehmer. Sie werden entweder zusätzlich zum laufenden Gehalt oder als Teil des Arbeitslohnes gezahlt. Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung ist nicht übertragbar.

Die vermögenswirksamen Leistungen sind in den einzelnen Branchen unterschiedlich hoch. Die Höhe der Geldleistung ist oft in der Betriebsvereinbarung, im Tarif- oder Arbeitsvertrag geregelt. In der Regel werden 6,00 bis 40,00 EUR gezahlt.

Vermögenswirksame Leistungen sind steuer- und sozialabgabenpflichtig. Als Bestandteil des Gehalts gehören sie zu den steuerpflichtigen Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit und werden direkt bei der Lohnabrechnung abgeführt.

Der Gesetzgeber will beim Bausparen und dem VL-Fondssparplan den Vermögensaufbau fördern. Dies belohnt er mit der Arbeitnehmersparzulage.

Die Arbeitnehmersparzulage wird jährlich über die Steuererklärung beantragt. Von den Kreditinstituten erhalten Sie eine "Anlage VL", die Sie der Steuerklärung mit beilegen. Die Förderung wird nach der Bindungsfrist, in der Regel 7 Jahre nach Vertragsabschluss, auf das Anlagekonto ausgezahlt.



Für den Anspruch auf die Arbeitnehmersparzulage darf das jährlich zu versteuernde Einkommen bestimmte Grenzen nicht überschreiten. Die Einkommensgrenze beim Bausparen beträgt bei Singles 25.600 EUR und bei Verheirateten 51.200 EUR. Bei der Anlage in einen VL Fondssparplan sind es 20.000 EUR bei Alleinstehenden und 40.000 EUR bei Ehepaaren. Das zu versteuernde Einkommen entspricht nicht dem Bruttolohn. Der Bruttolohn kann wesentlich höher sein.

Wenn Sie Ihre Vermögenswirksamen Leistungen auf einen Bausparvertrag einzahlen, erhalten Singles pro Jahr eine Arbeitnehmersparzulage von 9% auf maximal 470 EUR selbst eingezahlter Sparleistungen. Bei Eheleuten sind es 9% auf maximal 940 EUR. Alleinstehende bekommen somit eine Förderung von 43 EUR und Eheleute 86 EUR pro Jahr.

Beim VL Fondssparplan sind es jährlich 20% auf maximal 400 EUR eingezahlter Beiträge je Arbeitnehmer, das entspricht 80 EUR im Jahr.

## **7. Vermögensbeteiligungen**

Vor allem größere Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern Vermögensbeteiligungen an, beispielsweise Belegschaftsaktien, Genussrechte, Genussscheine, stille Beteiligungen, Darlehensforderungen (als Sachbezug). Meist wird ihnen die Vermögensbeteiligung verbilligt zu einem Vorzugspreis oder sogar unentgeltlich überlassen. Eine Sperrfrist für den Verkauf muss nicht eingehalten werden. Zur Bezahlung des Vorzugspreises können Sie auch vermögenswirksame Leistungen verwenden.

Der geldwerte Vorteil aus der verbilligten oder unentgeltlichen Überlassung der Vermögensbeteiligung als Sachbezug ist nach § 19a EStG steuerfrei und sozialabgabenfrei in Höhe des halben Wertes der Vermögensbeteiligung, begrenzt auf 135 EUR im Kalenderjahr für seit 1.1.2004 erworbene Vermögensbeteiligungen. Der darüberhinausgehende Teil ist steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Die bisherige Förderung nach § 19a EStG gilt nur für die Überlassung von Vermögensbeteiligungen bis 31.3.2009 (Übergangsregelung). Ab 1.4.2009 steigt der steuer- und sozialversicherungsfreie Höchstbetrag für die kostenlose oder verbilligte Überlassung von Mitarbeiterbeteiligungen auf 360 EUR jährlich (§ 3 Nr. 39 EStG). Als weitere Form der Vermögensbeteiligung von Arbeitnehmern am Unternehmen des Arbeitgebers werden Mitarbeiterbeteiligungsfonds (Investivlöhne) neu eingeführt. Durch Gehaltsumwandlung finanzierte Vermögensbeteiligungen sind allerdings nicht mehr begünstigt. Bezahlen Sie jedoch Ihre Vermögensbeteiligung mit vermögenswirksamen Leistungen, können Sie zusätzlich die Arbeitnehmer-Sparzulage erhalten.

## 8. Freie Verpflegung und Unterkunft vom Arbeitgeber

Bekommen Sie vom Arbeitgeber freie Verpflegung, Unterkunft oder Wohnung, so handelt es sich hierbei um einen Sachbezug. Ebenso wie Barbezüge sind generell auch Sachbezüge Teil des Arbeitslohns und somit steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Die Sachbezugswerte haben u.a. Bedeutung für die folgenden Berufsgruppen: Auswärts Tätige, die kostenlose Mahlzeiten vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten erhalten; Arbeitnehmer, die kostenlose oder verbilligte Mahlzeiten im Betrieb erhalten (Kantinenessen, Essenmarken)

Sachbezugswerte 2021 für kostenlose Verpflegung (§ 2 Abs. 1 SvEV)

	im Monat	pro Tag
für Frühstück	55 EUR	1,83 EUR
für Mittag-/Abendessen je	104 EUR	3,47 EUR
für Vollverpflegung	263 EUR	8,77 EUR



Sachbezugswerte 2021 für freie Unterkunft (§ 2 Abs. 3 SvEV)<sup>1)</sup>

im Monat	237,00 EUR
am Tag	7,90 EUR

Die Sachbezugswerte für freie Unterkunft und Verpflegung variiert, z.B. wenn es sich um Familienangehörige handelt oder die Unterkunft mit mehreren Beschäftigten geteilt wird. Bitte sprechen Sie uns hierzu gern an.

Der Sachbezugswert für die Unterkunft braucht nicht versteuert zu werden, wenn entsprechende Aufwendungen im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung als Werbungskosten abziehbar wären (z. B. bei Angehörigen von Bundeswehr und Polizei). Allerdings sind dann keine Unterkunftskosten abziehbar, wohl aber Fahrtkosten.

## 9. Menüchecks und Restaurantschecks mit Steuervorteil

Eine häufig genutzte Variante der Restaurantgutscheine in Deutschland ist Ticket Restaurant von Edenred. 100.000 Mitarbeiter aus kleinen und mittelständischen Firmen, aber auch Großkonzerne verpflegen ihre Belegschaft über diese Menüchecks. Dabei können die Essengutscheine von den Empfängern wie Bargeld eingesetzt werden.

Ein Netzwerk aus großen Gastronomieketten über Supermärkte, wie Rewe, Penny oder Vitalia, bis hin zu den vielen kleinen Restaurants, Bäckereien oder Metzgereien um die Ecke, nehmen die Restaurantgutscheine an. Im Edenred Partner-Netzwerk finden sich mittlerweile über 30.000 Gastronomiebetriebe – und das Netz wächst stetig. Denn Unternehmen haben die Möglichkeit, sollte das Lieblingsrestaurant eines Empfängers die Gutscheine nicht annehmen, dieses dem Edenred-Netzwerk hinzufügen zu lassen und so die Mitarbeiter optimal zu versorgen.

Je nach unternehmenseigenem Finanzierungsmodell können die Firmen ihren Mitarbeitern mit den Restaurantschecks 1.408 EUR bzw. 682 EUR steuerfrei gewähren. Die Höhe des Betrages ist abhängig von der Beteiligung der Arbeitnehmer an den Restaurantschecks.

Zwei Varianten stehen sich hier gegenüber:

Variante 1: Der einzelne Arbeitnehmer beteiligt sich an der Finanzierung der Essenschecks und trägt den amtlichen Sachbezugswert, der laut SvEV auf 3,40 EUR/Tag festgelegt ist. Gleichzeitig zahlt das Unternehmen den Arbeitgeberanteil von 3,10 EUR. Bei durchschnittlich 220 Arbeitstagen im Jahr erhält der Angestellte 682 EUR mehr im Jahr. Das Unternehmen spart sich hierbei komplett die Steuer- und Sozialversicherungsabgaben.

Variante 2: Der Arbeitgeber übernimmt die Gesamtkosten des Restaurantschecks und trägt somit die vollen 6,50 EUR für seine Belegschaft. Bei durchschnittlich 220 Arbeitstagen erhält der Arbeitnehmer eine Gehaltserhöhung von 1.430 EUR im Jahr. Das Unternehmen muss hierbei den Essenzuschuss pauschal versteuern. Dies bedeutet, dass auf den amtlichen Sachbezugswert von 3,40 EUR eine Besteuerung von 25% entfällt. Der maximale Arbeitgeberzuschuss von 3,10 EUR ist abgabenfrei.

## 10. Computer, Internet, Telefon, Fax vom Arbeitgeber

Die private Nutzung von betrieblichen Telekommunikationsgeräten (PC, Telefon, Telefax) durch Arbeitnehmer ist steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 45 EStG). Das gilt nicht nur am Arbeitsplatz im Betrieb, sondern auch, wenn Sie zu Hause oder unterwegs mit den betrieblichen Geräten telefonieren bzw. im Internet surfen. Die Regelung gilt also auch für Telekommunikationsgeräte am häuslichen Arbeitsplatz, das Mobiltelefon des Außendienstmitarbeiters oder den Laptop, den Ihnen Ihr Arbeitgeber leihweise überlässt. Es muss sich aber um das Gerät des Arbeitgebers handeln.

Die Steuerfreiheit umfasst die kostenlose Nutzung des Geräts und die Übernahme der Verbindungsentgelte durch den Arbeitgeber. Ob und wie oft Sie das Gerät privat bzw. beruflich nutzen, spielt keine Rolle. Steuerpflichtiger Arbeitslohn liegt aber weiterhin vor, wenn der Arbeitgeber Ihnen ein Telekommunikationsgerät nicht leihweise überlässt, sondern schenkt. Die Schenkung ist für Sie steuerfrei, wenn der Arbeitgeber den Gegenwert des Firmencomputers pauschal mit 25 % versteuert (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 EStG). Gleiches gilt für einen Zuschuss des Arbeitgebers zu Ihren Internetkosten.



## 11. Zinsgünstige Darlehen vom Arbeitgeber

In vielen Firmen können die Beschäftigten von ihrem Arbeitgeber zinslose oder zinsgünstige Darlehen erhalten. Dies führt zu einem steuerpflichtigen geldwerten Vorteil, wobei der geldwerte Vorteil der Zinsvergünstigung vom Finanzamt anhand des marktüblichen Effektivzinssatzes als Vergleichszinssatz ermittelt wird, wenn Ihr Arbeitgeber kein »Kreditinstitut« ist (BMF-Schreiben vom 1.10.2008, BStBl. 2008 I S. 892 Tz. 4).

Einen Überblick über die aktuellen Effektivzinssätze bietet die Deutsche Bundesbank auf [www.bundesbank.de/statistik](http://www.bundesbank.de/statistik). Der steuerpflichtige Zinsvorteil liegt im Unterschied zwischen dem Vergleichszinssatz und dem niedrigeren von Ihnen zu zahlenden Effektivzinssatz, berechnet auf Basis des Restdarlehens, wobei eine Freigrenze von 44 EUR besteht.

Leihen Sie sich von Ihrem Arbeitgeber nicht mehr als 2.600 EUR ist der Zinsvorteil aus einem solchen Kleindarlehen steuerfrei (BMF-Schreiben vom 1.10.2008, BStBl. 2008 I S. 892 Tz. 3).

## 12. Bonusmeilen: Sachprämien aus Kundenbindungsprogrammen

Viele Unternehmen, insbesondere Fluggesellschaften, haben sog. Kundenbindungsprogramme eingeführt, bei denen der Kunde für die Inanspruchnahme einer Leistung Bonuspunkte erhält, die wiederum unter bestimmten Voraussetzungen in Sachprämien umgewandelt werden können.

Die von der Lufthansa eingeräumten Preisvorteile gehören grundsätzlich zum steuerlichen Arbeitslohn, soweit die prämierten Flugmeilen auf Auswärtstätigkeiten entfallen, die vom Arbeitgeber bezahlt wurden. Da der Arbeitgeber in die Arbeitslohnzahlung durch einen Dritten eingeschaltet ist, obliegt ihm im Grundsatz auch der Lohnsteuerabzug. Steuerpflichtiger Arbeitslohn entsteht nur dann nicht, wenn der Arbeitnehmer die auf Auswärtstätigkeiten erworbenen Bonusmeilen auch wieder für Auswärtstätigkeiten verwendet.

Die Erfassung dieser geldwerten Vorteile als steuerpflichtiger Arbeitslohn hat in der Praxis zu erheblichen Schwierigkeiten geführt. Es wurde deshalb eine Steuerbefreiungsvorschrift eingeführt (§ 3 Nr. 38 EStG), wonach Sachprämien aus sog. Kundenbindungsprogrammen steuerfrei sind, soweit der Wert der Prämien 1080 EUR im Kalenderjahr nicht übersteigt.

Außerdem wurde eine Pauschalierungsvorschrift in das Einkommensteuergesetz aufgenommen (§ 37a EStG), wonach die gesamte Prämie aus diesen Kundenbindungsprogrammen vom Anbieter des Programms (also von einem Dritten) mit 2,25 % pauschal besteuert werden kann.



### 13. Gesundheitsförderung

Wenn Arbeitgeber ihren Mitarbeitern "etwas Gutes" tun wollten, mussten die Leistungen bisher als geldwerter Vorteil beim Finanzamt angegeben und versteuert werden. Doch ab 2008 bleiben Arbeitgeberleistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu 600 EUR je Mitarbeiter/-in und Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei.

Der Steuerfreibetrag gilt nur dann, wenn die Arbeitgeberleistungen "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" erbracht werden. Falls die Leistungen unter Anrechnung auf den vereinbarten Arbeitslohn oder durch Umwandlung (Umwidmung) des vereinbarten Arbeitslohns erbracht werden, sind sie nicht steuerfrei.

Von der Steuerbefreiung begünstigt sind auch Zuschüsse des Arbeitgebers an die Mitarbeiter/-innen, die diese für extern durchgeführte Gesundheitsmaßnahmen aufwenden. Wenn sich also Unternehmer externe Unterstützung heranziehen, um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter/-innen zu fördern, werden auch diese entsprechenden Maßnahmen von der Steuer befreit. Beispiele hierfür sind u. a. Bewegungs- oder Ernährungsangebote, Schulungs- bzw. Coachingmaßnahmen oder auch Massagen.

Viele Fitnessstudios und Sportvereine verfügen über entsprechende Angebote zur Gesundheitsförderung (Sport, Entspannung, Ernährung etc.). Die Übernahme bzw. Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine und Fitnessstudios ist leider nicht steuerbefreit. Allerdings gibt es hin und wieder Sonderkurse für die Gelenke oder Bandscheibe auf deren Förderung hingewiesen wird.

### 14. Beihilfen des Arbeitgebers

Die Erholungsbeihilfe ist ein Instrument, das der Arbeitgeber nutzen kann, um einen ihm wertvollen Mitarbeiter eine Vergünstigung zukommen zu lassen. Leider hat die Gesetzgebung in Sachen Steuer den Arbeitgebern für solche Vergünstigungen einen ziemlich engen Spielraum gesetzt. So kann der Arbeitgeber, sofern er es möchte, einem oder mehreren Mitarbeitern einmal jährlich eine so genannte Erholungsbeihilfe in Höhe von bis zu 156 EUR gewähren, dazu 104 EUR für dessen Partner und für jedes Kind noch einmal 52 EUR.

Diese Beihilfe ist von den Sozialabgaben befreit. Der gesamte Betrag muss mit einer pauschalisierten Steuer von 25 Prozent besteuert werden.

Wichtig ist, dass die Erholungsbeihilfe in ziemlich engem zeitlichen Zusammenhang mit einem Urlaub stehen muss.





## 15. Arbeitgeberleistungen für Kinderbetreuung und Kindergarten

Einige Arbeitgeber gewähren zusätzlich zum Arbeitslohn freiwillig Arbeitgeberleistungen. Dienen diese Sach- und Barleistungen dazu, nicht schulpflichtige Kinder von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen zu betreuen, so können sie steuer- und sozialversicherungsfrei sein.

Vergleichbare Einrichtungen sind zum Beispiel Schulkindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen, Tagesmütter, Wochenmütter und Ganztagspflegestellen.

Entscheidend für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit ist, dass

- die Leistungen zusätzlich zum Arbeitslohn erbracht werden
- die Leistungen nur an den Zweck der Unterbringung und Betreuung der nicht schulpflichtigen Kinder der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gebunden sind
- die Beschäftigten dem Arbeitgeber im Falle der Barzuwendung die zweckentsprechende Verwendung nachweisen und
- der Arbeitgeber die Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufbewahrt.

## 16. Arbeitgeberzuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung

Der Beitragszuschuss des Arbeitgebers für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte und für Mitglieder eines privaten Versicherungsunternehmens (PKV-Mitglieder) beträgt ab 01.01.2021 einheitlich in allen Bundesländern höchstens 384,58 EUR monatlich; bei der Pflegeversicherung 73,77 EUR monatlich.

Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die sog. Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt, sind in der gesetzlichen Krankenversicherung grundsätzlich pflichtversichert. Der Arbeitgeber hat die Hälfte des gesetzlichen Krankenkassenbeitrags zu übernehmen. Dieser Arbeitgeberanteil ist steuerfrei nach § 3 Nr. 62 EStG.

Es gibt zwei unterschiedliche Jahresarbeitsentgeltgrenzen, und zwar die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze einerseits und die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze andererseits. Die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze gilt für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 als Arbeitnehmer wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei und zu diesem Zeitpunkt mit einer privaten Krankenkostenvollversicherung abgesichert waren.

Die Jahresarbeitsentgeltgrenzen **2021** betragen:

- o **58.050 EUR** besondere JAE-Grenze (§ 6 Abs. 7 SGB V)
- o **64.350 EUR** allgemeine JAE-Grenze (§ 6 Abs. 6 SGB V)

Die zwei unterschiedlichen Jahresarbeitsentgeltgrenzen gelten nur für die Prüfung der Versicherungspflicht. Für die Berechnung der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung bzw. des Arbeitgeberzuschusses zur Kranken- und Pflegeversicherung gilt eine einheitliche Beitragsbemessungsgrenze von **4.837,50 EUR monatlich bzw. 58.050,00 EUR jährlich**.

## 17. Jahreswagen für Werksangehörige

Beim Kauf von Jahreswagen durch Werksangehörige ist bei Ermittlung des Endpreises der Marktpreis zugrunde zu legen, also unter Berücksichtigung des vollen Preisnachlasses (BFH-Urteil vom 17.6.2009, VI R 18/07, BFH/NV 2009 S. 1691). Bei neu eingeführten Modellen können in den ersten drei Monaten pauschal 6 % vom Listenpreis als durchschnittlicher Preisnachlass angenommen werden (BMF-Schreiben vom 18.12.2009, BStBl. 2010 I S. 20). Selbstständige haben keinen Anspruch auf den Rabatffreibetrag.

## 18. Direktversicherung

### Hintergrund

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG), das grundsätzlich ab dem 01.01.2018 in Kraft tritt, bietet die Bundesregierung einige Anreize für Beiträge in eine betriebliche Altersversorgung: Sie verbessert die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen, führt verpflichtende Arbeitgeberzuschüsse ein und schafft neue Möglichkeiten innerhalb von Tarifverträgen.

### Erhöhung des steuerfreien Dotierungsrahmens

Mit dem BRSG wird die Grenze für die Steuerfreiheit der Beiträge an eine Pensionskasse, einen Pensionsfond oder eine Direktversicherung von 4% auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze gesetzlichen Rentenversicherung BBG RV (West) angehoben. Im Gegenzug entfällt der Aufstockungsbetrag in Höhe von 1.800,00 EUR. Sozialabgabenfrei sind weiterhin nur 4 % der BBG GRV (West)

### Vereinfachung der Abgrenzung von Alt-und Neuzusagen

Für einen Arbeitnehmer liegen folgende Verträge zur betrieblichen Altersvorsorge vor:

	<b>steuer- und sv-rechtliche Behandlung bis 2017</b>	<b>steuer- und sv-rechtliche Behandlung ab 2018</b>
Vertrag 1: Direktversicherung ab 01.01.2004, AG-Leistung 1.752,00 EUR jährlich	1.752,00 EUR pauschalversteuert/ sv-frei	1.752,00 EUR pauschalversteuert/ sv-frei
Vertrag 2: Pensionskasse ab 01.01.2005, Entgeltumwandlung 5.000,00 EUR jährlich	3.048,00 EUR St/SV-frei* 1.952,00 EUR St/SV-pflichtig	3.048,00 EUR St/SV-frei 1.296,00 EUR St-frei/SV- pflichtig 656,00 EUR St/SV- pflichtig *(Berechnung auf Basis der BBG RV 2017)

Ab 01.01.2018 entfällt die Unterscheidung nach Altzusage (vor 2005) und Neuzusage (nach 2004). Wurde für einen Arbeitnehmer vor dem 01.01.2018 mindestens ein Beitrag rechtmäßig nach § 40b a. F. EStG pauschalversteuert, liegen für diesen Arbeitnehmer die Voraussetzungen für die Anwendung des § 40b a. F. EStG sein ganzes Leben lang vor. Bei einem Arbeitgeberwechsel genügt es, wenn der Arbeitnehmer die Durchführung der pauschalen Versteuerung nachweist, z. B. durch Gehaltsabrechnung oder Bescheinigung des alten Arbeitgebers.

### **Abfindung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

Mit der Änderung des BRSG sind ab dem 1.1.2018 bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses gezahlte Beiträge bis zu 4% der BBG-RV West steuerfrei, vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das jeweilige Arbeitsverhältnis bestanden hat, begrenzt auf maximal zehn Kalenderjahre (§ 3 Nr. 63 Satz 3 EstG neue Fassung).

### **Förderung von Geringverdienern**

Um den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge für Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen zu unterstützen, wird ein neuer Förderbetrag nach § 100 EStG eingeführt. Der Arbeitgeber kann unter bestimmten Voraussetzungen 30 % des Arbeitgeberzuschusses zur betrieblichen Altersvorsorge direkt von der Lohnsteuer-Anmeldung absetzen.

#### Voraussetzungen:

#### **Anlageform:**

- ✓ Kapitalgedeckte bAV (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds)
- ✓ Auszahlung in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans
- ✓ Abschluss- und Vertriebskosten dürfen nur als fester Anteil der laufenden Beträge einbehalten werden (keine Zillmerung)

#### **Arbeitgeber:**

- ✓ Ist zum Lohnsteuerabzug verpflichtet
- ✓ AG i. S. d. § 38 Abs. 1 EStG (Inländischer AG oder ausländischer Verleiher)
- ✓ AG-Zuschuss mindestens 240,00 EUR, maximal 480,00 EUR im Kalenderjahr

#### **Arbeitnehmer:**

- ✓ Erstes Dienstverhältnis
- ✓ Laufender Arbeitslohn  $\leq$  2.200,00 EUR monatlich
  - $\leq$  73,34 EUR / Tag
  - $\leq$  513,34 EUR / Woche
  - $\leq$  26.400,00 EUR / Jahr bei entsprechend anderen Lohnzahlungszeiträumen

Maßgebend ist der laufende Arbeitslohn zum Zeitpunkt der Zahlung des Beitrags zur bAV.

Bisher scheuten viele Mitarbeiter mit geringem Einkommen und einer geringen gesetzlichen Rente eine eigene betriebliche Altersvorsorge, da diese ggf. auf die Grundsicherung im Alter angerechnet und man dadurch quasi umsonst gespart hätte. Neu ist ein Freibetrag von mindestens 100 Euro bis höchstens 202 Euro für eine Betriebsrente. Diese Beträge sollen nicht auf den Hartz-IV-Satz angerechnet werden.

### **Höhere Riester-Förderung**

Die Grundzulage der Riester-Rente steigt von 154 Euro auf 175 Euro. Zusätzlich wird bei der Entgeltumwandlung in eine Riester-Rente keine Krankenversicherung der Rentner erhoben.

### **Sozialpartnermodell**

Als neue Zusageart wird die reine Beitragszusage eingeführt, die im Allgemeinen als Sozialpartnermodell bezeichnet wird.

Hierbei ist der Arbeitgeber nur noch zur Ermittlung und Abführung der zugesagten Beiträge verpflichtet („pay and forget“), das Erfüllungs- und Haftungsrisiko geht vollständig auf einen externen Versorgungsträger (Pensionskasse, Direktversicherung oder Pensionsfonds) über. Eine bestimmte Versorgungsleistung wird vom Arbeitgeber nicht zugesagt und darf auch vom Versorgungsträger nicht zugesagt werden.

Voraussetzung ist das Vorliegen eines entsprechenden Tarifvertrags. Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte können vereinbaren, dass die einschlägigen Tarifverträge der Branche auch für sie gelten sollen.

Soweit Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag beruhen, kann für diese eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, soweit dies durch den Tarifvertrag vorgesehen oder zugelassen ist.

In einem Tarifvertrag kann geregelt werden, dass der Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer des Unternehmens eine automatische Entgeltumwandlung einführt. Der Arbeitnehmer hat hier jedoch ein Widerspruchsrecht (Optionssystem – Opting Out).

Seit 2001 haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Wandelt ein Arbeitnehmer zu Gunsten einer betrieblichen Altersvorsorge Entgeltbestandteile um, ist der Arbeitgeber nach § 1a Abs. 1a BetrAVG verpflichtet, 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zu zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Diese Verpflichtung besteht nur bei Zahlungen an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung, nicht jedoch, wenn die Entgeltumwandlung in der Direktzusage oder Unterstützungskasse erfolgt.

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss kommt in zwei Stufen.

- ✓ Ab dem 01.01.2019 gilt er für alle ab dem 01.01.2019 neu abgeschlossenen Verträge zur Entgeltumwandlung.
- ✓ Zuschüsse für Altverträge werden hingegen erst ab dem 01.01.2022 verpflichtend.

## **19. Dienstwagenregelung**

Stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Dienstwagen zur Verfügung und kann der Arbeitnehmer das Fahrzeug auch zu Privatfahrten und für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nutzen, so ist der geldwerte Vorteil in der Lohnabrechnung als Sachbezug zu berücksichtigen. Für die reinen Privatfahrten wird in der Regel die sogenannte 1% Regelung angewendet. Wenn das Fahrzeug auch für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte genutzt wird, erhöht sich der geldwerte Vorteil monatlich um 0,03% des Bruttolistenpreises für jeden Entfernungskilometer. Dieser Zuschlag wurde von der Finanzverwaltung unabhängig davon, ob tatsächliche Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte getätigt wurden, angesetzt.

Alternativ können hier auch die Kosten für die tatsächliche private Nutzung angesetzt werden, die Berechnungsgrundlage bildet das Fahrtenbuch.

Überlässt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ein Elektro- oder extern aufladbares Hybridelektrofahrzeug als Dienstwagen, kann der Arbeitnehmer künftig durch noch weitergehende Ermäßigung bei der Dienstwagenbesteuerung profitieren. Die Bemessungsgrundlage für den geldwerten Vorteil aus der Privatnutzung solcher Fahrzeuge bleibt grundsätzlich halbiert, bei bestimmten Elektrofahrzeugen beträgt sie künftig sogar nur ein Viertel. An der Stelle von einem Prozent für Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor ist also nur 0,5 oder sogar nur 0,25 Prozent des Listenpreises pro Monat als Arbeitslohn anzusetzen.

## **20. Bahncard**

Fährt der Arbeitnehmer regelmäßig mit der Deutschen Bahn zu seiner Arbeitsstätte und nutzt er die Bahn für Dienstreisen oder für Dienstgänge, so kann er die Kosten für die Bahncard im Rahmen seiner jährlichen Einkommensteuer als Werbungskosten bei den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit absetzen.

Günstiger ist jedoch eine Erstattung dieser Kosten durch den Arbeitgeber, denn nur so bekommt der Arbeitnehmer 100 Prozent der Bahncardkosten zurück. Zu beachten ist, dass die steuerfreie Kostenerstattung durch den Arbeitgeber nur möglich ist, wenn der Arbeitgeber durch den Einsatz der Bahncard die steuerfreie Reisekostenerstattung für den jeweiligen Arbeitnehmer mindern kann. Hierbei muss nachgewiesen werden, dass der Arbeitnehmer die Bahncard tatsächlich für dienstliche Wege nutzt.

Liegt eindeutig nur eine ausschließliche Privatnutzung der Bahncard durch den Arbeitnehmer vor, bleibt der Werbungskostenabzug bzw. die steuerfreie Kostenerstattung durch den Arbeitgeber versagt.

**Ihr Kamey-Team**

