

FAQ des Webinars

"Mitarbeiter-Benefits steuerlich richtig bewerten"

Folie 54: Gibt es auch für Fahrten mit dem eigenen PKW Fahrtkostenzuschüsse?

Nein. Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 15 EStG gilt nur für öffentliche Verkehrsmittel. Für Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten mit dem eigenen Pkw des Arbeitnehmers kann eine Pauschalbesteuerung mit 15 % in Betracht kommen (§ 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b EStG, siehe Folien 60-61).

Folie 54/55. Gemäß einer prognostizierten Vollamortisation der BahnCard würden sich sowohl die BahnCard 50 und BahnCard 100 lohnen. Die ersparten Kosten wären bei der BahnCard 50 höher als bei der BahnCard 100. Muss der Arbeitgeber die BahnCard 50 herausgeben oder kann er auch die BahnCard 100 dem Mitarbeiter übertragen, da sich diese ebenfalls amortisiert?

Die Amortisation ist für die einzelne Leistung zu prüfen. Wenn sich die BahnCard 100 amortisiert, kann sie steuerfrei gewährt werden (siehe Folien 58-59).

Wir zahlen anteilig das Deutschlandticket (Jobticket). Dabei beträgt der Steuerfreibetrag bei uns derzeit 19,10 €. Die Mitarbeitenden haben den Anspruch auf dieses Jobticket auch während Krankheit, solange noch Lohnfortzahlung bzw. Krankengeldzuschuss gezahlt wird und während des Mutterschutzes. Ist es korrekt, dass wir die Lohnart für den Steuerfreibetrag, die auch auf der Lohnsteuerbescheinigung in Zeile 17 eingetragen wird, solange weiter berechnen?

Die Steuerfreiheit ist während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses möglich. Die nach § 3 Nr. 15 steuerfreien Leistungen sind in die Lohnsteuerbescheinigung einzutragen (§ 41b Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 EStG), da sie den nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 Satz 2 abziehbaren Betrag der Entfernungspauschale mindern. Die Eintragung erfolgt in Zeile 17 der Lohnsteuerbescheinigung.

Wenn für einen Arbeitnehmer eine BahnCard steuerfrei angeschafft wird, müsste diese dann in der Lohnsteuerbescheinigung eingetragen werden, auch wenn diese steuerfrei für alle ist?

Die nach § 3 Nr. 15 steuerfreien Leistungen sind in die Lohnsteuerbescheinigung einzutragen (§ 41b Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 EStG), da sie den nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 Satz 2 abziehbaren Betrag der Entfernungspauschale mindern. Die Eintragung erfolgt in Zeile 17 der Lohnsteuerbescheinigung.

Aufladen von Elektrofahrzeugen, Folie 74: Ist auch das Aufladen außerhalb der üblichen Arbeitszeit steuerfrei oder nur während der Arbeitszeit? Bsp.: Die Mitarbeiter dürfen die Firmen-Tiefgarage inkl. der dort montierten Ladevorrichtungen auch am Wochenende nutzen, obwohl es sich hierbei nicht um Arbeitstage handelt.

Begünstigt ist das Aufladen an jeder ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers. Es ist nicht erforderlich, dass das Aufladen an Arbeitstagen oder während der Arbeitszeit erfolgt. Damit ist das Aufladen in der Firmen-Tiefgarage auch am Wochenende steuerfrei.

Ich habe eine Frage: Wenn der Arbeitgeber ein Mobilitätsbudget für E-Bikes, Car-Sharing usw. dem Beschäftigten in Form eines Gutscheins für eine MobilitätsApp zur Verfügung stellt und der Arbeitgeber die Rechnung des App-Anbieters erhält, welcher Betrag muss versteuert und verrechnet werden? Der Wert, der dem Beschäftigten zur Verfügung stand oder das tatsächlich genutzte Budget? Steuerfreiheit liegt nicht vor.

Das hängt von der konkreten Ausgestaltung ab. Entscheidend ist hier, was dem Arbeitnehmer zugewendet wird: der volle Betrag des Budgets oder die einzelnen Leistungen. Zur Klärung kann die Einholung einer Lohnsteueranrufungsauskunft sinnvoll sein (siehe Folie 51). Die im Entwurf für das Jahressteuergesetz 2024 geplante Einführung einer Pauschalbesteuerung für ein Mobilitätsbudget bis 2.400 Euro im Kalenderjahr wurde nicht umgesetzt.

Folie 87: Wie berechnet sich der Durchschnittsbetrag?

Die Berechnung des Durchschnittsbetrags bezieht sich auf die Regelung, dass 20 % des monatlichen Rechnungsbetrags für Telekommunikationsaufwendungen, höchstens 20 Euro je Monat, steuerfrei ersetzt werden können (R 3.50 Abs. 2 Satz 4-7 LStR). Hierzu muss der Arbeitnehmer grundsätzlich alle monatlichen Rechnungen vorlegen. Zur Vereinfachung kann aber auch für drei repräsentative aufeinanderfolgende Monate der jeweilige Rechnungsbetrag herangezogen werden. Aus den drei Rechnungsbeträgen wird dann der Durchschnitt gebildet. Von diesem Durchschnittsbetrag können dann monatlich 20 %, höchstens 20 Euro je Monat, steuerfrei ersetzt werden. Dies gilt auf Dauer bis zu einer Änderung der Verhältnisse.

Könnte ein Anteil der freiwilligen Rentenversicherung steuerfrei an den Arbeitnehmer ausgezahlt werden? Der Arbeitnehmer würde vorab den Gesamtbetrag zahlen, aber der Arbeitgeber würde im Nachhinein erstatten wollen.

Steuerfrei sind nur bestimmte Leistungen im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung, was hier nicht vorliegt. Eine Steuerfreiheit käme weiter in Betracht, wenn eine Sachleistung vorliegen würde und die Sachbezugsfreigrenze von 50 Euro angewendet werden könnte. Bei einer nachträglichen Kostenerstattung handelt es sich allerdings um eine Geldleistung (§ 8 Abs. 1 Satz 2 EStG). Die Sachbezugsfreigrenze kann daher nicht angewendet werden.

Zählt eine Smartwatch als Datenverarbeitungsgerät bei der Übereignung mit 25% Pauschalversteuerung?

Meiner Meinung nach ja. Für die steuerfreie Überlassung von betrieblichen Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten zur privaten Nutzung (§ 3 Nr. 45 EStG) werden Smartwatches als Beispiel für begünstigte Geräte genannt (H 3.45 LStH „Beispiele für begünstigte Geräte und Leistungen“). Aus meiner Sicht muss das dann auch für die pauschal besteuerte Übereignung solcher Geräte nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 Satz 1 EStG gelten.

Kann man diesen Internetzuschuss mit 25% Pauschalsteuer auch für die dienstliche Nutzung einer App auf dem privaten Handy zahlen?

Nein. Die pauschale Besteuerung mit 25 % gilt für Zuschüsse des Arbeitgebers, die für die Internetnutzung gezahlt werden (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 Satz 2 EStG). Zu den Aufwendungen für die Internetnutzung in diesem Sinne gehören

nach R 40 Abs. 5 Satz 6 LStR sowohl die laufenden Kosten (z.B. Grundgebühr für den Internetzugang, laufende Gebühren für die Internetnutzung, Flatrate) als auch die Kosten der Einrichtung des Internetzugangs (z.B. Anschluss, Modem, PC). Die Nutzung einzelner Apps fällt somit nicht darunter. Wenn die Voraussetzungen vorliegen, könnte aber eine Steuerfreiheit für im Betrieb eingesetzte Software nach § 3 Nr. 45 EStG in Betracht kommen.

Internetzuschuss: Muss die Rechnungsadresse auf den Namen des Mitarbeiters lauten? Oder ist es auch zu akzeptieren, wenn der Ehemann Vertragspartner/Rechnungsempfänger ist?

Voraussetzung der pauschalen Besteuerung des Internetzuschusses ist, dass ein Zuschuss zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für die Internetnutzung gezahlt wird (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 Satz 2 EStG). Aufwendungen des Arbeitnehmers liegen aber nicht vor, wenn dessen Ehegatte Vertragspartner bzw. Rechnungsempfänger ist und die Kosten trägt. Eine pauschale Besteuerung des Internetzuschusses ist damit nicht möglich. Zu überlegen ist, ob der Vertrag vom Ehegatten auf den Arbeitnehmer umgeschrieben werden kann.

Folie 102: Sachbezug 50 Euro über einen Dienstleister. Sind die Kosten für den Dienstleister mit einzubeziehen, z.B. Versandkosten der Gutschein-Karte?

Bei vom Arbeitgeber getragenen Gebühren für die Bereitstellung und Aufladung von Gutscheinen und Geldkarten handelt es sich nicht um Arbeitslohn des Arbeitnehmers. Solche Aufwendungen sind daher für die Bewertung des Gutscheins nicht mit anzusetzen (siehe Folie 104, BMF, Schreiben v. 15.3.2022, Rn. 3).

Ist ein Sachgeschenk unter 50 Euro sozialversicherungsspflichtig, wenn es nach §37b EStG bereits pauschal versteuert wurde, obwohl es normalerweise nach der monatlichen 50-Euro-Freigrenze steuerfrei wäre?

Entscheidend ist die tatsächliche steuerliche Behandlung durch den Arbeitgeber. Wenn eine Sachleistung nach § 37b Abs. 2 EStG pauschal mit 30 % besteuert wird, gehört sie zum Arbeitsentgelt (§ 1 Abs. 1 SvEV nimmt nach § 37b EStG pauschal besteuerte Leistungen nicht vom Arbeitsentgelt aus). Die Leistung ist daher beitragspflichtig. Dass eine andere steuerliche Einordnung möglich wäre, ändert daran nichts. Unter bestimmten Voraussetzungen kann eine unzutreffende steuerliche Einordnung auch noch korrigiert werden (siehe Folie 19).

Zu Nr. 5 "Mobilität": Erstattung der Anschaffungskosten für die BahnCard 100, 2. Klasse geplant: Sind bei der Amortisationsprognose die Kosten für das Deutschlandticket in Vergleich zu setzen oder die Kosten für Einzelfahrscheine (Strecke zw. Wohnung u. Arbeitsstätte ca. 200 km, wenig Dienstreisen, überwiegend Nutzung für Arbeitsweg). Sofern keine steuerfreie Behandlung möglich, Pauschalbesteuerung mit 15 % möglich?

Für Dienstreisen sind die Kosten für Einzelfahrscheine anzusetzen. Für die Strecke zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ist der reguläre Verkaufspreis einer entsprechenden Fahrberechtigung anzusetzen, dies kann auch der Preis für eine Zeitkarte sein (z.B. Monats- oder Jahreskarte). Für Strecken, die der Arbeitnehmer tatsächlich im Nah- und Regionalverkehr zurücklegt, wäre daher der Preis für das Deutschlandticket anzusetzen. Für Strecken, die tatsächlich im Fernverkehr zurückgelegt werden, wäre der Preis für eine Monats- oder Jahreskarte für diese Strecke anzusetzen. Übersteigt der danach ermittelte Betrag die Kosten der BahnCard 100, sind deren Kosten in voller Höhe nach § 3 Nr. 15 EStG steuerfrei. Liegt der ermittelte Wert unterhalb der Kosten der BahnCard 100, ist dieser niedrigere Betrag nach § 3 Nr. 15 EStG steuerfrei. Die Differenz zum höheren Preis der BahnCard 100 ist steuerpflichtig, er kann auch nicht nach § 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Buchst. a EStG pauschal mit 15 % besteuert werden, da es sich insoweit nicht um einen Sachbezug für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte handelt. Alternativ kann auf die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 15 EStG verzichtet werden und der Betrag nach § 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 EStG pauschal mit 25 % besteuert werden (siehe Folien 60-61, BMF, Schreiben v. 18.11.2021, Rn. 42, Beispiel 15).

Internetpauschale: Ist es dabei egal, ob der Mitarbeiter Homeoffice macht oder nicht? Müssen alle monatlichen Rechnungen der Arbeitnehmer eingefordert werden?

Für die Anwendung der pauschalen Besteuerung des Internetzuschusses mit 25 % nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 Satz 2 EStG ist es nicht von Bedeutung, ob der Arbeitnehmer im Homeoffice tätig ist oder nicht. Der Arbeitnehmer muss gegenüber dem Arbeitgeber die Höhe seiner Aufwendungen erklären. Da es sich um einen monatlichen Zuschuss handelt, müssen auch die jeweiligen Monatsrechnungen vorgelegt werden.

Erstattung Ladekosten GGF, Folie 75: GGF, 1-Mann-Betrieb, arbeitet von Zuhause aus. Wallbox zählt die GmbH. GmbH hat keinen Vertrag mit einem Stromanbieter, nur GGF privat. Separater Stromzähler wird nicht

gewünscht. Kann hier 70 Euro pauschal erstattet werden? Eine Lademöglichkeit beim Arbeitgeber ist im Prinzip ja da, da dieser Inhaber der Wallbox ist, andererseits hat er keinen Stromvertrag, womit er keine Stromlieferung vornehmen kann

Die Überlassung einer betrieblichen Ladevorrichtung durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zur privaten Nutzung kann nach § 3 Nr. 46 EStG steuerfrei sein. Der von dieser betrieblichen Ladevorrichtung bezogene Ladestrom fällt jedoch nicht unter die Steuerbefreiung. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um einen Stromanschluss des Arbeitgebers handelt oder ob der Arbeitgeber die Stromkosten des Arbeitnehmers bezuschusst. Bei privaten Elektrofahrzeugen oder Hybridelektrofahrzeugen des Arbeitnehmers stellt die Erstattung der vom Arbeitnehmer selbst getragenen Stromkosten daher steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Anders ist dies bei betrieblichen Fahrzeugen des Arbeitgebers, die dem Arbeitnehmer auch zur privaten Nutzung überlassen werden (Dienstwagen). Hier kann die Erstattung der vom Arbeitnehmer selbst getragenen Stromkosten einen steuerfreien Auslagenersatz nach § 3 Nr. 50 EStG darstellen. Je nach Voraussetzungen kommt hier auch die Anwendung einer monatlichen Pauschale in Betracht, diese beträgt, wenn keine Lademöglichkeit beim Arbeitgeber besteht, 35 EUR oder 70 EUR (siehe BMF, Schreiben v. 29.9.2020, Rn. 18-24).

Wie verhält es sich bei Geschenken an Mitarbeiter im Rahmen des VIP Logen Erlasses. Hier ist die lohnsteuerliche Vereinfachung, dass keine Personenaufzeichnung vorgenommen werden muss, für die Sozialversicherung müsste man diese dann trotzdem führen?

Hier kann es sich je nach Umständen des Einzelfalls um Leistungen handeln, die im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers erbracht werden (z.B. bei Kundenbetreuung). Dann würde es sich nicht um Arbeitslohn (Lohnsteuer) und entsprechend auch nicht um Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsbeiträge) handeln. Andernfalls kann für die Leistungen an Arbeitnehmer die Pauschalbesteuerung mit 30 % nach § 37b Abs. 2 EStG angewendet werden (siehe dazu auch BFH, Urteil v. 23.11.2023, VI R 15/21). Diese führt jedoch nicht zu einer Beitragsfreiheit (keine Ausnahme vom Arbeitsentgelt nach § 1 SvEV). Es handelt sich also um beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Dessen Höhe muss durch entsprechende Aufzeichnungen nachgewiesen werden können.

Entfällt die Pflicht zur Aufzeichnung von Sachzuwendungen im Lohnkonto, wenn die 50-Euro-Grenze nicht in Anspruch genommen wird und stattdessen eine Pauschalversteuerung gemäß § 37b EStG erfolgt, oder muss als Nachweis zur Einhaltung der 10.000-Euro-Grenze weiterhin im Lohnkonto dokumentiert werden?

Nach § 37b EStG pauschal versteuerte Zuwendungen müssen nicht zum Lohnkonto genommen werden. Aus der Buchführung oder den Aufzeichnungen muss sich aber ablesen lassen, dass bei Anwendung der Pauschalierung alle Zuwendungen erfasst werden und dass die Höchstbeträge nicht überschritten werden (siehe BMF, Schreiben v. 19.5.2015, geändert durch Schreiben v. 28.6.2018, Rn. 32).

Zu „Gutscheine und andere Sachbezüge“: Ein Gutschein für ein bestimmtes Fitnessstudio würde als ein steuer- und sv-freier Sachbezug bis 50 Euro gelten. Wenn aber der Arbeitnehmer einen Vertrag mit einem Fitnessstudio abgeschlossen hat und der Arbeitgeber 50 Euro monatlich an das Fitnessstudio überweist, gilt dies nicht als steuer- und sv-freier Sachbezug bis 50 Euro. Stimmt das so?

Hier müsste genauer geprüft werden, was der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zuwendet: Wird die Mitgliedschaft zugewendet, handelt es sich um eine Sachleistung, für die die Sachbezugsfreigrenze angewendet werden kann. Werden dem Mitglied Kosten erstattet (durch Zahlung an das Studio), handelt es sich dagegen um eine Geldleistung, für die die Sachbezugsfreigrenze nicht angewendet werden kann.

Folie 116 Betriebsveranstaltungen über 110 Euro werden dann pauschal 25% vom Arbeitgeber versteuert oder wird der darüber liegende Wert beim Arbeitnehmer versteuert und verbeitragt?

Soweit der Freibetrag für Betriebsveranstaltungen überschritten wird, handelt es sich grundsätzlich um steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn. Es kann aber die Pauschalbesteuerung mit 25 % nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG angewendet werden. In diesem Fall wäre die Leistung dann auch beitragsfrei (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SvEV).

Betriebsveranstaltung: Anzahl der teilnehmenden Arbeitnehmer x 110 Euro. Was ist mit dem Unternehmer, dieser zählt doch auch zu der Anzahl der Teilnehmenden, oder? Denn ohne den Chef gäbe es doch keine Veranstaltung. Mir wurde mal gesagt, dass man den nicht mitzählen darf.

Die Höhe der dem einzelnen Arbeitnehmer gewährten Zuwendungen berechnet sich so, dass alle zu berücksichtigenden Aufwendungen zu gleichen Teilen auf alle bei der Betriebsveranstaltung anwesenden Teilnehmer aufzuteilen sind. Hierbei sind auch Nichtarbeitnehmer mitzuzählen, also auch der Arbeitgeber. Der sich für den einzelnen Teilnehmer ergebende Betrag ist dann bei den teilnehmenden Arbeitnehmern anzusetzen (gegebenenfalls zuzüglich des Anteils, der auf Begleitpersonen entfällt).

Wo ist festgehalten, was runde Geburtstage/runde Arbeitnehmerjubiläen sind (ist zum Beispiel das 35jährige Arbeitnehmerjubiläum ein rundes Jubiläum im Sinne der Vorschriften)?

Das ist leider nicht ausdrücklich geregelt. Als runde Geburtstage oder Jubiläen werden aber typischerweise solche angesehen, deren Zahl mit einer Null endet (z.B. 40., 50. oder 60. Geburtstag, 20-jähriges Jubiläum).

Folie 119: Muss eine Aufmerksamkeit aus persönlichem Anlass in das Lohnkonto eingetragen werden?

Im Lohnkonto sind insbesondere die Art und Höhe des gezahlten Arbeitslohns einzutragen (§ 41 Abs. 1 Satz 3 EStG, § 4 Abs. 2 Nr. 3 LStDV). Da es sich bei Aufmerksamkeiten nicht um Arbeitslohn handelt, ist daher grundsätzlich keine Eintragung im Lohnkonto vorzunehmen. Da die Voraussetzungen für die Aufmerksamkeiten (hier besonderer persönlicher Anlass, Art der Leistung, Einhaltung der Freigrenze) aber nachweisbar sind müssen, sind entsprechende Aufzeichnungen erforderlich. Diese können dann auch zum Lohnkonto genommen werden.

F147 Arbeitgeber-Darlehen: Anrechnung Zinsvorteil auf Freibetrag 50 Euro p.M. auch dann, wenn Betragsgrenze von 2.600 Euro eingehalten wird?

Zinsvorteile, die der Arbeitnehmer durch Arbeitgeberdarlehen erhält, sind Sachbezüge. Sie sind jedoch kein Arbeitslohn, wenn die Summe der noch nicht getilgten Darlehen am Ende des Lohnzahlungszeitraums höchstens 2.600 Euro beträgt (BMF, Schreiben v. 19.5.2015, Rn. 4, Freigrenze). Da es sich in diesem Fall nicht um Arbeitslohn handelt, ist der Zinsvorteil für die Ermittlung der Sachbezugsfreigrenze nicht zu berücksichtigen (vgl. BMF, Schreiben v. 19.5.2015, Rn. 9).

Die Firma bietet den Mitarbeitern eine betriebliche Krankenzusatzversicherung an, dessen Kosten der Arbeitgeber komplett tragen will. Wie kann hier die steuerliche Bewertung sein?

Das hängt davon ab, ob es sich um eine Sach- oder eine Geldleistung handelt. Um eine Sachleistung handelt es sich, wenn der Arbeitgeber die Krankenversicherung abschließt und die Beiträge dafür bezahlt (BMF, Schreiben v. 15.3.2022, Rn. 6). In diesem Fall ist die Sachbezugsfreigrenze von 50 Euro anwendbar (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG). Je nach Voraussetzungen kann auch eine pauschale Besteuerung mit 30 % nach § 37b Abs. 2 EStG oder mit einem besonders zu ermittelnden Steuersatz nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG in Betracht kommen (siehe Folien 142-143). Um eine Geldleistung handelt es sich dagegen, wenn der Arbeitnehmer die Versicherung abschließt und die Beiträge bezahlt und der Arbeitgeber entsprechende Zahlungen an den Arbeitnehmer leistet (Erstattung der Beitragszahlungen), auch wenn der Arbeitnehmer die Versicherung nicht frei wählen kann, sondern diese vom Arbeitgeber benannt wird (BMF, Schreiben v. 15.3.2022, Rn. 18). In diesem Fall handelt es sich um steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn. Je nach Voraussetzungen kann auch eine pauschale Besteuerung mit einem besonders zu ermittelnden Steuersatz nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG in Betracht kommen.

Folie 116: Kann ein Teamessen in Höhe von 80 Euro/Person anlässlich Erreichung eines Teamziels als Betriebsveranstaltung gewertet werden, wenn durch die Bedingung ‚Zielerreichung‘ nur etwa 200 von 700 Vertriebspersonen der Abteilung teilnehmen und somit die Veranstaltung nicht allen Beschäftigten des Betriebsteils ‚Vertrieb‘ offensteht? Kann in diesem Fall für die 80 Euro/Person die Lösung ‚Pauschalsteuer 25% und beitragsfrei‘ die Lösung ‚Pauschalsteuer § 37b und beitragspflichtig‘ ersetzen?

Betriebsveranstaltungen sind Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter (§ 19 Abs. 1a Satz 1 EStG, z.B. Sommerfest, Betriebsausflug oder Weihnachtsfeier). Dies ist bei einem Essen aus Anlass der Erreichung eines betrieblichen Ziels nicht der Fall. Hier handelt es sich vielmehr um ein „Belohnungessen“, dessen Wert zu Arbeitslohn führt. Eine pauschale Besteuerung mit 25 % nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG, die beitragsfrei wäre (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SvEV), scheidet aus, da keine Betriebsveranstaltung vorliegt. Möglich wären eine pauschale Besteuerung mit einem besonders zu ermittelnden Steuersatz (§ 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG), dies wäre dann beitragsfrei

(§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SvEV), oder eine pauschale Besteuerung mit 30 % nach § 37b Abs. 2 EStG, dies wäre beitragspflichtig.

Wie sind Zuschüsse des Arbeitgebers zu einer privaten Pflegezusatzversicherung zu behandeln?

Das hängt davon ab, ob es sich um eine Sach- oder eine Geldleistung handelt. Um eine Sachleistung handelt es sich, wenn der Arbeitgeber die Pflegeversicherung abschließt und die Beiträge dafür bezahlt (BMF, Schreiben v. 15.3.2022, Rn. 6). In diesem Fall ist die Sachbezugsfreigrenze von 50 Euro anwendbar (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG). Je nach Voraussetzungen kann auch eine pauschale Besteuerung mit 30 % nach § 37b Abs. 2 EStG oder mit einem besonders zu ermittelnden Steuersatz nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG in Betracht kommen (siehe Folien 142-143). Um eine Geldleistung handelt es sich dagegen, wenn der Arbeitnehmer die Versicherung abschließt und die Beiträge bezahlt und der Arbeitgeber entsprechende Zahlungen an den Arbeitnehmer leistet (Erstattung der Beitragszahlungen), auch wenn der Arbeitnehmer die Versicherung nicht frei wählen kann, sondern diese vom Arbeitgeber benannt wird (BMF, Schreiben v. 15.3.2022, Rn. 18). In diesem Fall handelt es sich um steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn. Je nach Voraussetzungen kann auch eine pauschale Besteuerung mit einem besonders zu ermittelnden Steuersatz nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG in Betracht kommen.

Zählt die Versicherung vom JobRad als Sachbezug?

Die Versicherung ist ein Sachbezug, wenn sie im „Paket“ Jobrad enthalten ist. Sonst ist sie ein Sachbezug, wenn der Arbeitgeber die Versicherung abschließt und die Beiträge dafür bezahlt. Die Versicherung ist dagegen eine Geldleistung, wenn der Arbeitnehmer die Versicherung abschließt und die Beiträge bezahlt und der Arbeitgeber entsprechende Zahlungen an den Arbeitnehmer leistet (Erstattung der Beitragszahlungen).

Sie hatten das Deutschlandticket als Jahresticket aufgenommen, das kann auch St/Sv frei als Jahresbetrag vom Arbeitgeber übernommen werden, oder muss dann eine Pauschale angesetzt werden?

Das Deutschland-Ticket ist ein Abonnement und kostet monatlich 58 Euro. Die Gewährung des Deutschlandtickets ist unter den Voraussetzungen des § 3 Nr. 15 EStG steuerfrei (siehe Folien 54-57).

Muss ich für einen Zuschuss zum Fitnessclub den genauen Mitgliedsbeitrag wissen?

Wenn einem Arbeitnehmer ein Zuschuss zur Mitgliedschaft in einem Fitnessclub gezahlt wird, handelt es sich um eine Kostenerstattung und damit eine Geldleistung, nicht um eine Sachleistung. Damit handelt es sich um steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn. Die Höhe des Mitgliedsbeitrags ist dann nicht von Belang. Wenn es sich um eine Sachleistung handeln soll, muss der Arbeitgeber den Beitrag zahlen und dem Arbeitnehmer die Mitgliedschaft zuwenden. Dafür muss der Arbeitgeber den Beitrag kennen.

Sind neben zwei Betriebsveranstaltungen (je 110 Euro) zusätzlich Veranstaltungen anlässlich eines Jubiläums oder Geburtstags möglich? Oder zählen diese Veranstaltungen in die zwei möglichen Betriebsveranstaltungen mit rein, sodass effektiv nur noch eine Betriebsveranstaltung steuerfrei wäre?

Betriebsveranstaltungen sind Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter (§ 19 Abs. 1a Satz 1 EStG, z.B. Sommerfest, Betriebsausflug oder Weihnachtsfeier). Veranstaltungen aus besonderem Anlass des Arbeitnehmers (z.B. Dienst Einführung, Amts- oder Funktionswechsel, rundes Arbeitnehmerjubiläum oder Verabschiedung eines Arbeitnehmers) oder anlässlich eines runden Geburtstages des Arbeitnehmers sind daher keine Betriebsveranstaltungen (siehe BMF, Schreiben v. 14.10.2015, Tz. 1). Sie zählen daher für die Grenze von 2 Betriebsveranstaltungen und damit auch für die Freibeträge (§ 19 Abs. 1a Satz 3 und 4 EStG) nicht mit.

Die Frage mit dem Wunschgutschein wurde falsch verstanden. Müssen Wunschgutscheine pauschal versteuert werden, wenn Amazon explizit ausgenommen wurde?

Wenn Gutscheine ausschließlich dazu berechtigen, sie gegen andere Gutscheine oder Geldkarten einzulösen (z.B. Gutscheinportale), sind sie grundsätzlich als Geldleistung zu behandeln, da der alleinige Bezug eines weiteren Gutscheins oder einer weiteren Geldkarte kein Bezug von Waren oder Dienstleistungen im Sinne des § 8 Absatz 1 Satz 3 EStG ist. Als Sachleistung können solche Gutscheine nur dann angesehen werden, wenn durch technische Vorkehrungen und in den zur Verwendung kommenden Vertragsvereinbarungen sichergestellt ist, dass die Einlösung nur gegen andere zulässige Gutscheine oder Geldkarten erfolgen kann und dem Arbeitnehmer das Guthaben erst nach Auswahl des anderen Gutscheins oder der anderen Geldkarte zur Verfügung steht (BMF, Schreiben v. 15.3.2022, Rn. 24). Handelt es sich bei dem Wunschgutschein nach diesen Kriterien um eine

Sachleistung, ist je nach Voraussetzungen die Anwendung der Sachbezugsfreigrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG oder eine pauschale Besteuerung mit 30 % nach § 37b Abs. 2 EStG möglich. Handelt es sich bei dem Wunschgutschein dagegen um eine Geldleistung, kann weder die Sachbezugsfreigrenze noch die pauschale Besteuerung angewendet werden. Entscheidend ist somit die konkrete Ausgestaltung im Einzelfall.

Es wurde eine Blitzumfrage zum Thema Sachbezug durchgeführt. Dort geht es um das Überschreiten der 50 Euro Freigrenze bei Sachbezügen nach § 8 Abs. 1 Satz 3. Es wurde im Beispiel die Freigrenze eingehalten, da eine Gehaltsumwandlung i.H.v. 10 Euro durchgeführt wurde. Leider wurde im Seminar keine Grundlage genannt, auf der diese Durchführung beruht. Ebenso konnte ich im Internet kein Beispiel hierzu finden. Könnten Sie hier erklären, auf welcher Grundlage die angewendet werden kann?

In dem Beispiel ermöglicht der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer im Rahmen einer Firmenmitgliedschaft monatlich die Nutzung eines Fitnessstudios. Die monatlichen Kosten in Höhe von 56 Euro bezahlt der Arbeitgeber an das Fitnessstudio. Der Arbeitnehmer beteiligt sich im Wege der Gehaltsumwandlung in Höhe von 10 Euro an diesen Kosten. Weitere Sachbezüge gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht. Sachbezüge bleiben außer Ansatz, wenn die sich nach Anrechnung der vom Steuerpflichtigen gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile insgesamt 50 Euro im Kalendermonat nicht übersteigen (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG). Die Mitgliedschaft im Fitnessstudio ist ein Sachbezug, sie kann mit den Kosten des Arbeitgebers in Höhe von 56 Euro bewertet werden. Von den Kosten trägt der Arbeitnehmer im Wege der Gehaltsumwandlung aber 10 Euro selbst. Nach Anrechnung dieses vom Arbeitnehmer gezahlten Betrags verbleibt noch ein Wert des Sachbezugs von 46 Euro. Damit übersteigen die Sachbezüge nicht 50 Euro, sie bleiben daher für den Arbeitslohn außer Ansatz, sind also steuerfrei. Für den steuerpflichtigen Arbeitslohn ist daher ein Wert von 0 Euro anzusetzen. Im Beispiel zahlt der Arbeitnehmer die 10 Euro im Wege der Gehaltsumwandlung, dies kann arbeitsvertraglich so geregelt werden. Möglich wäre es z.B. aber auch, wenn der Arbeitnehmer stattdessen die 10 Euro direkt zahlen würde. Entscheidend ist, dass die vom Arbeitnehmer selbst gezahlten Entgelte für die Ermittlung der Sachbezugsfreigrenze anzurechnen sind (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG, siehe auch Folie 100).

Nach der Weihnachtsfeier sind einige Mitarbeiter (nach der Zustimmung des Arbeitgebers, dass er danach die Kosten erstattet) mit dem Taxi nach Hause gefahren. Gehören die Taxi-Rechnungen zu der Bewertungsgrundlage von Gesamtkosten für Weihnachtsfeier?

Reisekosten gehören nur dann zu den Zuwendungen anlässlich von Betriebsveranstaltungen, wenn sie für die Veranstaltung selbst erforderlich sind (z.B. bei Betriebsausflügen). Dies ist nicht der Fall, wenn einzelnen Mitarbeitern die Kosten für die Heimfahrt erstattet werden. Die Kosten für die Taxifahrt gehören damit nicht zu den Gesamtkosten der Veranstaltung.