



Steuerbegünstigte Zuwendungen an Arbeitnehmer

Besonders interessant für Arbeitnehmer sind Zuwendungen des Arbeitgebers, die für den Arbeitnehmer steuerfrei sind, also „netto“ bei ihm ankommen. Aber auch der Arbeitgeber hat dadurch den Vorteil, dass er Vergütungsbestandteile für den Arbeitnehmer sozialversicherungs- und steuerfrei bzw. mit einem pauschalen Lohnsteuersatz gewähren kann, sodass die Personalkosten für solche Vergütungsbestandteile entsprechend gering sind, als wenn die vollen Arbeitgeberbeiträge abzuführen wären.

Allgemein bekannt in diesem Zusammenhang ist die 44 Euro-Sachbezugsfreigrenze. Hierzu gehören im Grunde alle nicht in Geld bestehenden Einnahmen beim Arbeitnehmer. So kann diese Freigrenze z.B. genutzt werden, um dem Arbeitnehmer ein monatliches Jobticket zu überlassen. Bei der Bewertung des Sachbezuges kann aus Vereinfachungsgründen ein Bewertungsabschlag von 4 % angesetzt werden, falls nicht bereits der günstigste Preis am Markt, z.B. der Internetpreis angesetzt wurde. Hier hat der Arbeitgeber also die Möglichkeit, sofern für dieselbe Sache ein günstigerer Internetpreis ermittelt werden kann, diesen anzusetzen. Wenn also z.B. das vom Arbeitgeber monatlich überlassene Jobticket 50 Euro kostet, beträgt der Wert dieses Sachbezuges unter Berücksichtigung des Bewertungsabschlages von 4 % dann noch 48 Euro. Der Arbeitnehmer muss dann lediglich noch 4 Euro dazuzahlen, damit die Überlassung durch den Arbeitgeber in die 44 Euro-Sachbezugsfreigrenze fällt.

Diese Freigrenze darf bei der Abgabe von Jobtickets aber nur dann angewendet werden, wenn die Fahrberechtigung auch tatsächlich monatlich an den Arbeitnehmer ausgehändigt oder elektronisch freigeschaltet wird. Übergibt der Arbeitgeber Jobtickets, die für einen längeren Zeitraum gelten, z.B. ein Jahresticket, so fließt der Vorteil dem Arbeitnehmer insgesamt in einem Betrag zu. Die Anwendung der 44 EUR-Freigrenze scheidet in diesem Fall aus. Die Überlassung eines Jobtickets in Form einer Jahresnetzcard stellt im Zeitpunkt der Hingabe steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn dar.

Aufgrund des immer mehr eingeschränkten Leistungsumfangs in der gesetzlichen Kranken(zusatz)versicherung übernehmen Arbeitgeber zunehmend Beiträge für private

Pflege-, Krankengeld- oder Zahnzusatzversicherungen ihrer Arbeitnehmer. Die Finanzverwaltung vertritt bisher die Auffassung, dass bei solchen Leistungen des Arbeitgebers Arbeitslohn in Form von Barlohn vorliegt, weil der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer – wirtschaftlich betrachtet – die Beiträge als Barlohn und nicht als Sachbezug übernimmt bzw. an das Versicherungsunternehmen zahlt. Die Anwendung der 44 Euro-Freigrenze würde damit ausscheiden.

Abweichend von dieser Auffassung hat das Sächsische Finanzgericht am 16.3.2016 (Az 2 K 192/16) entschieden, dass es sich bei der Gewährung eines Kranken(zusatz)versicherungsschutzes durch den Arbeitgeber um einen Sachbezug handelt, auf den die Freigrenze anwendbar ist. Die Finanzverwaltung hat gegen dieses Urteil beim Bundesfinanzhof Revision eingelegt (anhängiges Verfahren vom 20.5.2016, VI R 13/16). Es bleibt also abzuwarten, wie sich der BFH hier positioniert.

Grundsätzlich können alle Arbeitnehmer, also auch Teilzeitarbeitskräfte und geringfügig Beschäftigte, einen Sachbezug nach der 44 Euro-Freigrenze erhalten. Für die geringfügig Beschäftigten ist allerdings zu beachten, dass eine fehlerhaft angewandte Steuerfreiheit in der Regel dann auch die Sozialversicherungspflicht der entsprechenden Arbeitgeberleistung zur Folge hat. Hierdurch kann es insbesondere zu einem Überschreiten der 450 Euro-Grenze kommen, mit der Folge, dass dieses Beschäftigungsverhältnis dann nicht mehr begünstigt ist. Neben der Sachbezugsfreigrenze gibt es zahlreiche weitere lohn- und sozialversicherungsrechtliche Arbeitgeberleistungen, wie z.B. Aufmerksamkeiten anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses des Arbeitnehmers (z.B. Geburtstag), für die seit dem 1.1.2015 bis zu 60 Euro steuerfrei gewährt werden dürfen.

Zu den Aufmerksamkeiten zählen auch Getränke und Genussmittel, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt überlässt. Dazu zählen aber auch die Kosten für ein Arbeitsessen, welches in ganz überwiegend betrieblichem Interesse durchgeführt wird, wenn der Wert pro Teilnehmer einen Betrag von 60 Euro nicht überschreitet.

Aber auch die Gestellung eines Parkplatzes durch den Arbeitgeber für das Abstellen des privaten Fahrzeuges des Arbeitnehmers während der Arbeitszeit ist steuerfrei, da diese Leistung im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse erbracht wird.

Fallen am privaten Telefon- und Internetanschluss des Arbeitnehmers beruflich veranlasste Telekommunikationsaufwendungen an, z.B. weil der Arbeitnehmer einen Heimarbeitsplatz hat, können ohne Einzelnachweis monatlich bis zu 20 % des Rechnungsbetrages, höchstens 20 Euro pro Monat steuerfrei ersetzt werden. Wenn ein höherer Betrag ersetzt werden soll, sind die tatsächlichen Aufwendungen anhand der monatlichen Rechnung des Telekommunikationsanbieters nachzuweisen. Aus Vereinfachungsgründen ist es aber zulässig, dass der berufliche Anteil für einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten nachgewiesen wird. Der sich so ergebende Durchschnittswert kann dann vom Arbeitgeber so lange erstattet werden, solange sich an den tatsächlichen Verhältnissen nichts ändert.

In diesem Zusammenhang steht auch die steuerfreie Überlassung von Datenverarbeitungsgeräten an den Arbeitnehmer, also z.B. eines Smartphones oder eines Tablets sowie des gesamten hierfür benötigten Zubehörs. Voraussetzung ist dabei aber, dass die Datenverarbeitungsgeräte im Eigentum des Arbeitgebers verbleiben.

INFORMATION

Nowak GmbH

Steuerberatungsgesellschaft

Dipl.-Wirtsch.-Ing. Eyk Nowak
Wirtschaftsprüfer/Steuerberater
Amalienbadstraße 41, 76227 Karlsruhe
Tel.: 0721 915691-56
info@nowak-steuerberatung.de
www.nowak-steuerberatung.de

Infos zum Autor

