

Geldwerte Vorteile:

Gehaltsvereinbarungen geschickt gestalten

Hintergrund

Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern neben dem Festgehalt weitere Vorteile gewähren. Die hohe Abgabenlast lässt sich dabei abmildern, indem z. B. Zuschüsse für Kindergarten, Gesundheitsvorsorge oder andere Gehaltsextras gewährt werden. Diese bleiben entweder steuerfrei oder werden begünstigt behandelt. Unser Top Thema gibt Gestaltungstipps für Gehaltsvereinbarungen, von denen beide Seiten profitieren.

Von jedem Euro einer Gehaltserhöhung muss oft mehr als die Hälfte für Steuern und Sozialabgaben einkalkuliert werden. Diese Aussicht auf weniger Nettolohn können Arbeitnehmer vermeiden, indem sie **steuerfreie oder -begünstigte Gehaltsextras** aushandeln. Dies ist auch für den Arbeitgeber lukrativ, da auf solche Zahlungen keine Sozialabgaben fällig werden, die ansonsten von der Firma rund zur Hälfte getragen werden.

Das reicht von Extras wie einem Fitnessraum über die Kindertagesstätte bis hin zu Sprach- und Gesundheitskursen oder einer Mitarbeiterbeteiligung.

Mitarbeiterbeteiligung

Beschäftigte können von ihrer Firma direkt Anteile am Unternehmen des Arbeitgebers, verbundenen Gesellschaften oder indirekt über noch einzurichtende Mitarbeiterbeteiligungsfonds nach § 90I InvG von jährlich bis zu 360 EUR steuer- und abgabenfrei erhalten. Der neue § 3 Nr. 39 EStG gilt für nach 2008 beginnende Lohnzahlungszeiträume und bezieht sich auf die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Vermögensbeteiligungen, die zusätzlich zu ohnehin geschuldeten Leistungen gewährt wird. Somit darf die Beteiligung nicht auf bestehende oder künftige Lohnansprüche angerechnet werden.

Hinweis

Ein aktueller Gesetzentwurf sieht allerdings vor, rückwirkend ab 2.4.2009 auch Gehaltsumwandlungen zu begünstigen.

Voraussetzung ist, dass die Förderung zumindest allen Arbeitnehmern offen steht, die mindestens 1 Jahr im Betrieb beschäftigt sind (§ 3 Nr. 39 Satz. 2 Buchst. b EStG). Dabei herrscht das Prinzip der Freiwilligkeit, sodass es für die Beschäftigten **keinen Zwang zur Teilnahme** an Mitarbeiterkapitalbeteiligungen gibt. Nicht begünstigt sind Geldleistungen des Arbeitgebers zum Erwerb von Beteiligungen sowie der Erwerb von herkömmliche Aktien- oder Mischfonds. Dafür kann die Arbeitnehmer-Sparzulage in Anspruch genommen werden.

Hinweis

Gefördert werden Personen im Rahmen eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses, also auch Aushilfskräfte und Mini-Jobber. Die Steuerfreiheit kann beim unterjährigen Arbeitgeberwechsel oder bei parallelen Arbeitsverhältnissen mehrfach in Anspruch genommen werden.

Gesundheitsförderung

Der Arbeitgeber kann seiner Belegschaft Maßnahmen für die Gesundheitsförderung zukommen lassen, pro Arbeitnehmer und Jahr bleiben bis zu 500 EUR steuer- und sozialabgabenfrei. Diese neue Begünstigung gem. § 3 Nr. 34 EStG gilt sowohl für betriebliche Aktionen als auch für Barzuschüsse, wenn sich der Arbeitnehmer privat das Rauchen abgewöhnen möchte oder nach Feierabend ein Bewegungs- (Rücken) -training besucht.

Der neue **Förderkatalog** ist umfangreich und reicht von gesundheitsgerechter betrieblicher Gemeinschaftsverpflegung über Stressbewältigung am Arbeitsplatz und Vorbeugung gegen Belastungen des Bewegungsapparats bis hin zu Maßnahmen gegen Suchtmittelkonsum wie z. B. „Rauchfrei im Betrieb“ oder „Nüchternheit am Arbeitsplatz“.

Unter die Steuerbefreiung fallen auch **Barzuschüsse** des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer, die diese für extern durchgeführte Maßnahmen aufwenden. Der Betrieb kann die entstandenen Kosten direkt bezahlen oder an seine Mitarbeiter im Nachhinein erstatten. Die Übernahme von Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine ist aber nicht steuerbefreit. Der Betrieb darf aber den Besuch des Fitnessstudios steuerfrei finanzieren, wenn solche Angebote von einer Krankenkasse nach § 20a SGB V als förderungswürdig eingestuft sind.

Wichtig ist jedoch, dass der Arbeitnehmer die Leistung **zusätzlich zu seinem normalen Gehalt** erhält. Der Betrieb darf also den Lohn nicht um jährlich 500 EUR mindern, die er dann dem Mitarbeiter für Gesundheitsmaßnahmen wieder gibt.

Praxis-Tipp

Werden im Zusammenhang mit einem Gespräch über die anstehende Gehaltserhöhung, eine Jahresprämie oder anlässlich einer Neueinstellung statt 600 EUR Lohn im Jahr 500 EUR für die Gesundheit vereinbart, erhält der Angestellte durch die erreichte Steuerfreiheit netto deutlich mehr.

Unterstützt die Firma die Gesundheitsvorsorge mit **mehr als 500 EUR im Jahr**, ist nur der Betrag steuerpflichtig, der oberhalb der Grenze liegt. Sofern ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres den Job wechselt oder mehrere Beschäftigungsverhältnisse nebeneinander hat, kann der Freibetrag sogar mehrfach genutzt werden.

Einzelne Arbeitnehmer können solche gesundheitsfördernden Leistungen allerdings nicht einfordern, denn es gibt **keinen Rechtsanspruch** darauf. Dafür muss die Firma entsprechende Maßnahmen nicht allen Mitarbeitern möglich machen.

Zuschuss für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte

Durch das Gesetz zur Fortführung der Gesetzeslage 2006 bei der Entfernungspauschale kann der Arbeitgeber seiner Belegschaft wieder zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn einen Zuschuss für die gesamte Strecke von der Wohnung ins Büro zukommen lassen und hierfür die **Lohnsteuer** gem. § 40 EStG mit **pauschal 15 %** selbst übernehmen. Die Zuwendung ist zudem **frei von Sozialabgaben**. Der einzelne Mitarbeiter fährt dann ohne eigenen Aufwand mit Pkw oder Bahn zur Arbeit und ist sicherlich deutlich motivierter.

Da die **Fahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel** zu den Werbungskosten gehören, kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer hierfür ebenfalls pauschal mit 15 % übernehmen. Allerdings darf der Zuschuss nicht über dem tatsächlichen Preis der Fahrkarten liegen. Dabei sind folgende Konstellationen denkbar:

- **Fahrkartenpreis > Entfernungspauschale:** Der Arbeitgeber kann maximal die tatsächlichen Aufwendungen pauschal versteuern. Beahlt er nur die Pauschale, kann der Arbeitnehmer die Differenz als Werbungskosten geltend machen.
- **Fahrkartenpreis < Entfernungspauschale:** Der Arbeitgeber kann maximal den Zuschuss für die 0,30 EUR/km pauschal versteuern. Zahlt er mehr, liegt insoweit steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.
- **Kostenloses Job-Ticket:** Der Arbeitgeber kann bis zur Höhe der tatsächlichen Kosten pauschal versteuern.

Firmenwagen

Stellt die Firma ihren Angestellten einen betrieblichen PKW auch für eine Private Nutzung zur Verfügung und übernimmt sämtliche Kfz-Kosten, ist dies oft günstiger als ein Gehaltszuschlag. Denn der geldwerte Vorteil für die Lohnsteuer bemisst sich unabhängig davon mit monatlich 1 % vom Listenpreis zuzüglich Sonderausstattungen (§§ 8 Abs. 2 Satz 2, 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 EStG), wie viele Privatfahrten, Wochenend- oder Urlaubsreisen der Beschäftigte durchführt.

Hierbei spielt es steuerlich keine Rolle, ob Benzinpreise oder sonstige laufende Kosten steigen. Für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeit wird ein zusätzlicher geldwerter Vorteil berücksichtigt, pro Entfernungskilometer und Monat mit 0,03 % des Listenpreises.

Wie hoch die Lohnsteuer für die Privatfahrten ist, hängt von der Fahrzeugklasse und der Progression des Arbeitnehmers ab.

	EUR	EUR	EUR	EUR
Listenpreis des Fahrzeugs	20.000	30.000	40.000	50.000
Geldwerter Vorteil pro Jahr	2.400	3.600	4.800	6.000
Belastung bei Steuersatz				

	EUR	EUR	EUR	EUR
20 %	480	720	960	1.200
25 %	600	900	1.200	1.500
30 %	720	1.080	1.440	1.800
35 %	840	1.260	1.680	2.100
40 %	960	1.440	1.920	2.400
45 %	1.080	1.620	2.160	2.700

Wer bei einer mittleren Progression von 35 % einen 30.000 EUR teuren Firmenwagen zur uneingeschränkten Nutzung erhält, zahlt pro Jahr knapp 1.500 EUR Lohnsteuer (einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) und hat im Gegenzug keine eigenen Kfz-Kosten mehr. Der Arbeitgeber kann als Betriebsausgabe sämtliche Netto-Kfz-Kosten absetzen, auch wenn der Mitarbeiter den Wagen nur privat fährt. Die auf den Aufwand entfallende Umsatzsteuer kann er sich in voller Höhe vom Finanzamt als Vorsteuer erstatten lassen.

Arbeitgeberkredit

Wollen Firmen ihre Angestellten langfristig an sich binden, bietet sich als beliebtes Mittel die Zusage eines Firmenkredits mit **günstigen Zinskonditionen** an. Hier entfällt die Lohnsteuer, wenn das Darlehen einen marktüblichen Zinssatz ausweist, wobei als Referenzgröße die günstigsten Konditionen für vergleichbare Kredite und sogar die niedrigen Internetangebote von Direktbanken herangezogen werden dürfen. Von diesem Ausgangswert darf ein Abschlag von 4 % vorgenommen werden. Erst wenn dieser Vergleichswert über dem Zinssatz des Firmenkredits liegt, kann es überhaupt zu einem steuerpflichtigen geldwerten Vorteil kommen.

Liegt der Darlehenszins unter diesem Ergebnis, berechnet sich der geldwerte Vorteil aus der Differenz. Zur Steuerpflicht kommt es aber erst, wenn die 44-EUR-Monatsfreigrenze für Sachbezüge zusammen mit anderen gewährten Vorteilen überschritten ist.

Bekommt der Angestellte z. B. einen 40.000-EUR-Kredit für 3,4 % und geben Direktbanken für vergleichbare Darlehen 4,8 % vor, ist die Differenz i. H. v. $(4,8 \% \times 96 \% - 3,4 \% =)$ 1,21 % steuerpflichtig. Das sind jährlich 484 EUR und monatlich 40,34 EUR; man bleibt so unter der Freigrenze von 44 EUR.

Diese geänderte Auffassung der Finanzverwaltung aufgrund der BFH-Rechtsprechung können Arbeitnehmer besonders in der derzeitigen Kapitalmarktlage in Anspruch nehmen. Denn angesichts der Finanzmarktkrise sind die Banken eher zurückhaltend, wenn es um die Vergabe von Hypotheken- oder Konsumentenkrediten geht.

Praxis-Tipp

Bei Kreditrestsalden bis zu 2.600 EUR entfällt die Lohnsteuer generell und unabhängig vom gewährten Zinsvorteil.

Auf Firmenkosten reisen oder bilden

Reisekosten:

Gehen Angestellte auf Dienstreise, kann der Arbeitgeber die anteiligen Aufwendungen auch dann nach § 3 Nr. 16 EStG steuerfrei erstatten, wenn die jeweiligen auswärtigen Programmabläufe **auch** zum Teil allgemeine **private Veranstaltungen** beinhalten.

Bei **gemischten Reisen** lassen sich die Kosten in Arbeitslohn und Zuwendungen im eigenbetrieblichen Interesse aufteilen. Dies erfolgt im Schätzungswege, sofern die Kostenbestandteile der Reise nicht durch eine direkte Zuordnung zum Werbungskostenbereich oder die Privatsphäre des Arbeitnehmers möglich ist, Doch auch der private Anteil kann steuerfrei bleiben. Denn Zuwendungen der Firma im Rahmen von Reiseveranstaltungen bleiben bis zur Freigrenze von 110 EUR unbehelligt. Alternativ kann die Firma die Lohnsteuer pauschal mit 25 % übernehmen, sofern die Erstattung auf den privaten Teil der Reise entfällt.

Praxis-Tipp

Um ein minimales Überschreiten der Freigrenze zu vermeiden, sollten Arbeitgeber vor Reiseantritt eine Vereinbarung mit den teilnehmenden Mitarbeitern treffen. Hierin wird dann geregelt, dass die Angestellten anfallende Privatkosten oberhalb von 110 EUR selbst tragen müssen.

Betriebliche Weiterbildung

Wer sich beruflich fort- oder weiterbildet, kann sich dies steuerfrei vom Arbeitgeber erstatten lassen. Das stellt keinen Arbeitslohn dar, wenn ein betriebliches Interesse an den Maßnahmen besteht. Dabei ist es gleichgültig, ob die Maßnahmen am Arbeitsplatz oder in außerbetrieblichen Einrichtungen durchgeführt werden. Keine Rolle spielt auch, ob die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme auf die Arbeitszeit angerechnet wird oder ob sich der Mitarbeiter in seiner Freizeit weiterbildet.

Ausreichend für die betriebliche Veranlassung ist bereits, wenn die Weiterbildung eine **Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers** im Betrieb erhöht. Bei Sprachkursen muss der Arbeitgeber die Fremdsprachenkenntnisse im für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangen.

Praxis-Tipp

Die steuerfreie Übernahme der Fortbildungskosten ist auch möglich, wenn der Arbeitnehmer Empfänger der Rechnung vom Bildungsinstitut ist. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass der Arbeitgeber die Kostenübernahme zuvor zugesagt hatte und der Angestellte den Vertrag mit dem Veranstalter im Vertrauen darauf im eigenen Namen

Praxis-Tipp

abgeschlossen hatte (OFD Rheinland, Verfügung v. 28.7.2009, S 2332 - 1014 - St 212).

Kinderbetreuung

Nach § 3 Nr. 33 EStG bleiben **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** erbrachte [Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern](#) steuerfrei. Dieses Einsparpotenzial lässt sich für die Übernahme der Gebühren für Kindergärten, -tagesstätten, -krippen, Hort sowie Tagesmütter als auch bei der kostenlosen Betreuung der Sprösslinge in firmeneigenen Einrichtungen nutzen.

Zahlt der Arbeitgeber den Zuschuss in bar aus, müssen ihm die Eltern lediglich einen **Nachweis über die angefallenen Kosten** einreichen. Der Höhe sind hierbei keine Grenzen gesetzt. Der Betrag darf aber nicht über den tatsächlichen Kosten für Kinderhort oder Tagesmutter liegen. Mit einem Zuschuss für die Sprösslinge erreichen Vater oder Mutter somit eine steuerfreie Gehaltserhöhung, die netto mehr als der ansonsten ausgehandelte nächste Lohnzuschlag ausmacht.

Praxis-Tipp

Nicht notwendig ist hierbei, dass der beschäftigte Elternteil die Kosten trägt. Lebt das Kind z. B. beim Ex-Partner, kann der Betrieb auch dessen Aufwendungen übernehmen, ohne dass das Finanzamt darauf zugreift.

Dienstwohnung

Erstattet der Arbeitgeber dem Abteilungsleiter oder gesuchten Fachspezialisten den Umzug oder den Aufwand für das **Domizil am Arbeitsort**, kann dieser Vorteil im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung gem. § 3 Nr. 16 EStG steuerfrei bleiben. Das kommt in Betracht, wenn die Familie nicht mit umzieht. Dabei werden Flächen bis zu 60 m² plus Arbeitszimmer akzeptiert. Ohne Familienanhang reicht das meist. Fällt der Wohnraum hingegen üppiger aus, muss die Differenz lohnversteuert werden.

Wird das neue Domizil hingegen zum **Hauptwohnsitz**, führt die unentgeltliche oder kostenlose Überlassung durch den Arbeitgeber zu Arbeitslohn. Für die Bewertung ist dabei der ortsübliche Mietwert maßgebend. Dabei lässt sich der Rabattfreibetrag von 1.080 EUR verwenden, wenn der Arbeitgeber Wohnungen überwiegend an fremde Dritte vermietet.

Praxis-Tipp

Nach § 3 Nr. 59 EStG komplett steuerfrei sind Mietvorteile, die im Rahmen eines Dienstverhältnisses gewährt werden und die auf der Wohnungsbauförderung beruhen.

Kommunikation

Steuerfrei bleiben gem. § 3 Nr. 45 EStG Vorteile aus der **privaten Nutzung** von betrieblichen PC`s, Internet oder Telefoneinrichtungen. Das gilt auch für Mobiltelefone im Auto oder den

Computer in der Wohnung des Arbeitnehmers. Auch die vom Arbeitgeber getragenen laufenden Kosten sind befreit, unabhängig vom Verhältnis der beruflichen zur privaten Nutzung des Arbeitnehmers.

Der Arbeitgeber kann den pauschalen Auslagenersatz für Telekommunikation steuerfrei belassen, wenn der Aufwand regelmäßig wiederkehrt und der Arbeitnehmer die entstandenen Aufwendungen für einen repräsentativen Zeitraum von 3 Monaten im Einzelnen nachweist.

Darüber hinaus kann der Arbeitgeber seinen Angestellten einen **PC** nebst Zubehör **schenken**, ohne dass diese Zuwendung normal als Lohn versteuert werden muss. Die Lohnsteuer kann der Chef stattdessen pauschal mit 25 % abführen.

Diese günstige Regel können Angestellte etwa nutzen, um statt eines Gehaltszuschlags um die kostenlose PC-Überlassung zu bitten. Das bringt netto meist mehr, zumal die Firma dann auch steuerfrei Grundgebühren und sonstige laufende Kosten für den Online-Anschluss übernehmen kann. Schenkt der Arbeitgeber den Computer allerdings, ist dies ein geldwerter Vorteil. Daher fahren Arbeitnehmer meist besser, wenn sie den PC nur zur Nutzung überlassen bekommen. Verkauft der Arbeitgeber allerdings auch geschäftlich Computer, muss die Belastung nicht hoch ausfallen. Denn hier lässt sich der Rabattfreibetrag von 1.080 EUR geltend machen. Diese Summe reicht, um herkömmliche Rechner und auch Laptops steuerfrei ins Eigentum der Arbeitnehmer übergehen zu lassen.

Sachbezüge und Aufmerksamkeiten

Freigrenze für Sachbezüge

Einen Lohnzuschlag von bis zu 44 EUR im Monat kann die Firma auch durch einen steuerfreien Sachbezug ausgleichen. Sachliche Vorteile von 44 EUR statt einer Geldleistung bringen monatlich netto meist mehr als eine Gehaltserhöhung von 60 EUR. Unter die Freigrenze fallen Sachbezüge, die der Arbeitnehmer kostenlos oder verbilligt erhält, also auch Rabatt- oder Preisvorteile. Pauschal nach § 37b EStG besteuerte Sachbezüge sind nicht in die 44 EUR-Grenze einzubeziehen.

Praxis-Tipp

Arbeitgeber und -nehmer können in Zweifelsfällen im Wege der Anrufungsauskunft nach § 42e EStG vorab die Lohnsteuerpflicht entsprechender Leistungen verbindlich klären lassen.

Aufmerksamkeiten

Freiwillige Sachzuwendungen, die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern oder deren Angehörigen **aus besonderem Anlass** (z. B. silberne Hochzeit oder bestandenes Examen) gewähren, sind lohnsteuerfrei, wenn sie maximal 40 EUR betragen.

Zu solchen steuerfreien Aufmerksamkeiten gehören auch **Getränke und Genussmittel**, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern im Betrieb unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt. Dasselbe gilt für Speisen an Arbeitnehmer soweit eigenbetriebliches Interesse des

Arbeitgebers vorliegt, z. B. anlässlich außergewöhnlicher Arbeitseinsätze oder Fortbildungsveranstaltungen.

Bahncard & Jobticket

Bahncard

Als lukratives Extra bietet sich an, dass die Firma die Kosten für eine beruflich benötigte Bahncard übernimmt. Die hierbei gewährten Fahrpreisminderungen kann der Arbeitnehmer dann auch für Privatstrecken in Anspruch nehmen, ohne dass Lohnsteuer anfällt.

Voraussetzung hierfür ist lediglich, dass die voraussichtlichen Kosten der dienstlichen Bahnfahrten den Kaufpreis für die Bahn Card übersteigen. Diese Regel gilt für die Bahncard 100, mit der 1 Jahr lang Fahrkarten für alle Strecken ohne weitere Zahlungen bezogen werden können. Auch hier ist keine Besteuerung der Privatfahrten durch die Angestellten vorgesehen.

Job - Ticket

Die kostenlos oder verbilligt abgegebene Fahrkarte für den Verkehrsverbund stellt zwar seit 2004 steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Dem können Angestellte aber ausweichen, indem sie die Freigrenze für Sachbezüge gem. § 8 Abs. 2 EStG von monatlich 44 EUR in Anspruch nehmen.

Ist der Vorteil nicht höher, bleibt das verbilligte Job-Ticket auch weiterhin ohne Steuerlast, selbst wenn die Angestellten es nur privat verwenden. Diese Freigrenze wirkt sich i. d. R. nur bei der Überlassung einer **Monatskarte** aus. Bei der Überlassung einer **Jahreskarte** fließt der geldwerte Vorteil bereits im Zeitpunkt der Überlassung des Tickets zu; sodass der geldwerte Vorteil die 44 EUR-Freigrenze regelmäßig überschreiten wird.

Die 44 EUR-Freigrenze gilt aber nur bei einem Sachbezug und **nicht bei einem Barzuschuss**. Daher muss der Arbeitgeber das Job-Ticket vom Verkehrsunternehmen erwerben und verbilligt an seinen Arbeitnehmer abgeben.

Betriebsinterne Rabatte

Arbeitnehmer können **vom Betrieb angebotene Waren oder Dienstleistungen** mit einem Kostenvorteil von bis zu 1.080 EUR im Jahr steuerfrei beziehen. Die Höhe des geldwerten Vorteils ergibt sich aus dem üblichen Verkaufspreis abzüglich eines Abschlags von 4 %.

Der Rabatt aber nicht zu versteuern, wenn der Vorteil auch Kunden üblicherweise gewährt wird. Dabei ist die unverbindliche Preisempfehlung keine geeignete Grundlage für den lohnsteuerlichen Vorteil.

Praxis-Tipp

Wurde die Arbeitsstelle während des Jahres gewechselt, kann der Freibetrag pro Arbeitgeber und damit mehrfach in Anspruch genommen werden. Dieser Vorteil gilt auch bei zwei gleichzeitig bestehenden Arbeitsverhältnissen.

Diese günstige Regelung greift auch bei **Miles & More**. Wird der Bonus für private Reisen genutzt, aber auf dienstlichen Trips angesammelt, bleibt er bis zu 1.080 Euro steuerfrei (zur steuerlichen Behandlung der von Luftfahrtunternehmen an ihre Arbeitnehmer gewährten unentgeltlichen oder verbilligten Flüge vgl. Gleichlautender Ländererlass v. 9.11.2009).

Mahlzeiten

Versorgt der Arbeitgeber seine Belegschaft mit einem kostenlosen Mittag- oder Abendessen, müssen die Angestellten im Gegenzug für den Betrag von maximal 2,73 bzw. 2,80 EUR (2009/2010) pro Tag Steuern und Abgaben leisten. Der Sachbezugswert für ein kostenloses Frühstück als Start in den Arbeitstag kostet nur 1,53 bzw. 1,57 EUR pro Tag. Dies ist oft günstiger, als die jeweilige Mahlzeit aus eigener Tasche zu bezahlen.

Praxis-Tipp

Bei der Bewertung von Mahlzeitengestellungen bei Auswärtstätigkeit gibt es nunmehr ein Wahlrecht, sodass Arbeitnehmer öfters zur Steuerfreiheit gelangen können

Tankgutschein

Werden Tankgutscheine **zusätzlich zum Arbeitslohn** gewährt, bleibt diese Sachzuwendung im Wert von 44 EUR pro Monat steuer- und abgabenfrei. Der Gutschein darf aber nur die zu tankende Menge und die Treibstoffart ausweisen. Der Kauf von Kraftstoff mit einer Tankkarte des Arbeitgebers führt hingegen immer zu Barlohn und stellt keine steuerbegünstigte Sachzuwendung dar.

Praxis-Tipp

Anhand von diversen Praxisbeispielen erläutert wir gerne die Frage der Berücksichtigung der Freigrenze für Sachbezüge bei Tankgutscheinen

Pauschalsteuer auf Sachzuwendungen

Sachzuwendungen müssen nicht generell als geldwerter Vorteil mit dem üblichen Verkaufspreis über die Lohnsteuerkarte erfasst werden. Denn der Arbeitgeber kann die Steuer auf Sachzuwendungen selbst übernehmen und pauschal versteuern. Das reicht von teuren Geschenken zu Weihnachten, Geburtstag oder besonderen betrieblichen Anlässen bis hin zur Einladung in den VIP-Bereich bei Sport- oder Kulturveranstaltungen. Alle Zuwendungen, die nicht in Barem bestehen, können über die Pauschalierungsmöglichkeit abgedeckt werden. Darunter fallen generell alle Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer, die

- Sachbezüge nach § 8 Abs. 2 EStG sind,
- für die es keine gesetzliche Bewertungsmöglichkeit nach § 8 Abs. 2 Satz 2 bis 8, Abs. 3 und § 19 a EStG gibt und

- für die keine Pauschalierungsmöglichkeit nach § 40 Abs. 2 EStG besteht.

Das **Wahlrecht** zur Anwendung der Pauschalierung der Einkommensteuer ist **einheitlich** für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten Zuwendungen **auszuüben**.

Bei einigen Arbeitgeberzuschüssen greift § 37b EStG allerdings nicht. Dazu zählen:

- Fahrtkostenzuschüsse,
- Kindergartenzuschüsse,
- Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit.

Praxis-Tipp

Der Arbeitgeber kann sich sogar noch im Nachhinein überlegen, ob er die Pauschalregel anwenden möchte. Die Entscheidung zur Anwendung ist spätestens in der letzten Lohnsteuer-Anmeldung des Wirtschaftsjahrs der Zuwendung zu treffen. Ausreichend hierfür ist eine geänderte Anmeldung, solange das verfahrensrechtlich noch möglich ist

Zeitwertkonten

Durch das sog. Flexi – Gesetz lässt sich Arbeitslohn beim Arbeitgeber erst einmal nur betragsmäßig auf Zeitwertkonten-Modellen erfassen und erst später in einer Phase der Freistellung ausbezahlen. Die Gutschrift von laufendem Arbeitslohn, Einmal-, Bonus- und Sonderzahlungen auf dem Zeitkonto führt noch nicht zum Zufluss, die Besteuerung wird erst bei Auszahlung während der Freistellung ausgelöst.

Das rechnet sich vor allem bei Beschäftigtem ab einem mittleren Einkommen. Jeder Extra-Euro, der nicht sofort ausbezahlt wird, mindert die Progression. Bei geplanter Auszeit vom Job ist steuerlich daher das spätere Einkommen interessant. Und das fällt netto meist höher aus, als die vorherige Einbuße überhaupt war. Das liegt einzig und allein am progressiven Steuertarif. Dies lässt sich neben dem Zeitwertkonto auch noch über drei andere Modelle umsetzen:

1. Beim **Jahresarbeitszeitkonto** wird Zusatzleistung etwa abends oder am Wochenende nicht extra vergütet, sondern anschließend in bezahlte Freizeit eingetauscht.
2. Beim **Sabbatjahrmmodell** wird das tarifliche Gehalt gekürzt und nach dem temporären Berufsausstieg nachgezahlt.
3. Beim **Lebensarbeitszeitmodell** werden während der aktiven Dienstzeit Überstunden, Pausen, Feiertagszuschlag, Urlaubsgeld und Tantiemen auf einem Konto gutgeschrieben und beim vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand eingelöst.

Sonstige steuerfreie Extras im Überblick

- Beihilfen und Unterstützungen, die wegen Hilfsbedürftigkeit gewährt werden (§ 3 Nr. 11 EStG).

- Nebenberufliche Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher oder Betreuer mit einem jährlichen Freibetrag von 2.100 EUR (§ 3 Nr. 26 EStG).
- Honorare für ehrenamtliche Tätigkeiten bis 500 EUR pro Jahr (§ 3 Nr. 26a EStG).
- (Pauschale) Erstattung der Aufwendungen, die dem Arbeitnehmer durch die betriebliche Benutzung eigener Werkzeuge entstehen (§ 3 Nr. 30 EStG).
- Die Gestellung oder Übereignung typischer Berufskleidung durch den Arbeitgeber (§ 3 Nr. 31 EStG).
- Sammelbeförderung von Arbeitnehmern zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (§ 3 Nr. 32 EStG)
- Der von einem inländischen Arbeitgeber gewährte Kaufkraftausgleich bleibt nach § 3 Nr. 64 EStG steuerfrei, wenn der Arbeitnehmer aus dienstlichen Gründen ins Ausland entsandt wird und dort für einen begrenzten Zeitraum einen Wohnsitz hat.
- Steuerfreiheit der Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit (§ 3b EStG)
- Beiträge des Arbeitgebers an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung nach § 3 Nr. 63 EStG, soweit die jährlichen Beiträge 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung nicht übersteigen. Hinzu kommen weitere 1.800 EUR, wenn die Versorgungszusage nach 2004 erteilt wurde.
- Die vom Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Verpflichtung übernommenen angemessenen Kosten für eine spezielle Sehhilfe, um eine ausreichende Sehfähigkeit in den Entfernungsbereichen des Bildschirmarbeitsplatzes zu gewährleisten (R 70 Abs. 2 Nr. 2 LStR).
- Übliche Sachleistungen des Arbeitgebers aus Anlass der Dienst Einführung, eines Amts- oder Funktionswechsels, eines runden Arbeitnehmerjubiläums oder der Verabschiedung eines Arbeitnehmers, wenn sie brutto 110 EUR je teilnehmender Person nicht übersteigen.
- Übliche Sachleistungen bei einem Empfang anlässlich eines runden Geburtstags eines Arbeitnehmers.
- Pauschale Zahlungen des Arbeitgebers an ein Dienstleistungsunternehmen, das die Arbeitnehmer in persönlichen und sozialen Angelegenheiten berät (R 19.3 Abs. 2 Nr. 5 LStR).