



Fragen und Antworten (Best-of)

Überlassung eines Dienstwagens / Elektromobilität

Wir haben einen Mitarbeiter, bei dem die 0,03% Regel zum Einsatz kommt. Nun ist er durch die aktuelle Situation im Home-Office und fährt die Strecke Wohnung Arbeitsstätte nicht. Wie ist in diesem Fall zu verfahren? Er möchte natürlich die 0,03% nicht abgezogen bekommen.

Die 0,03% Regel bezieht sich auf einen vollen Monat. Wenn aufgrund der aktuellen Situation der Arbeitsplatz im Büro nicht zur Verfügung steht und dies für einen ganzen Monat gilt, kann eine Versteuerung des geldwerten Vorteils für Fahrten Wohnung – erste Tätigkeitsstätte nach der 0,03%-Regelung unterbleiben. Dies ist aber entsprechend zu dokumentieren und die Dokumentation zum Lohnkonto zu nehmen.

Gibt es bei der 1%-Regelung von Dienstfahrzeugen eine Regel zur Nutzungsdauer, also nach wieviel Jahren der Arbeitnehmer ein neues Auto erhält? Oder wird der Bruttolistenpreis nach langfristiger Nutzungszeit (z.B. Benziner nach 6 oder 10 Jahren) gekürzt?

Es wird bei der 1% Regelung grundsätzlich vom Bruttolistenpreis im Zeitpunkt der Erstzulassung ausgegangen. Das Alter des Fahrzeugs spielt hierbei keine Rolle (dies gilt auch für Gebrauchtwagen).

Wechsel von 0,03% auf 0,002% immer nur für volle Monate möglich?

Die für die Ermittlung der Höhe des geldwerten Vorteils für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte in Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewählte Methode (Einzelbewertung der Fahrten mit 0,002 % oder Bruttolistenpreisregelung mit 0,03 % monatlich) gilt für jedes Kalenderjahr einheitlich für alle dem Arbeitnehmer überlassene Firmenwagen. Sie darf während des Kalenderjahres – selbst bei einem Fahrzeugwechsel – nicht geändert werden.

Wenn der AN Tankbelege selbst zahlt, gilt das als Zuzahlung?

Ausgehend von der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs aus 2007 hat die Finanzverwaltung es früher abgelehnt, die vom Arbeitnehmer vollständig oder teilweise übernommenen Kfz-Kosten (z. B. Benzinkosten, Versicherungsbeiträge oder Wagenpflege) auf den geldwerten Vorteil nach der Bruttolistenpreisregelung anzurechnen. Diese Rechtsprechung hat der Bundesfinanzhof jedoch Ende 2016 geändert und rechnet auch einzelne, individuelle Kosten des Arbeitnehmers zu seinen Gunsten auf den geldwerten Vorteil an. Die Finanzverwaltung folgt dieser Rechtsprechung, wenn die Kostenübernahme arbeitsvertraglich vereinbart ist oder auf einer anderen arbeitsrechtlichen Vereinbarung beruht.

Ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Nutzungsverbot zu überwachen? Wenn ja, wie könnte das erfolgen?

Das Nutzungsverbot ist durch entsprechende Unterlagen (z. B. eine arbeitsvertragliche oder andere arbeits- oder dienstrechtliche Rechtsgrundlage) nachzuweisen. Eine gesonderte Überwachung ist nicht vorgeschrieben, bietet sich aber auch aus eigenbetrieblichem Interesse an. Dies könnte beispielsweise durch Stichproben bei der Tankabrechnung erfolgen ist wie z.B. ist der Ort, wo getankt wurde, plausibel; wurde während des Urlaubs getankt, etc. Die unbefugte Privatnutzung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs hat keinen Lohncharakter. Ein Zufluss von Arbeitslohn liegt in diesen Fällen erst in dem Zeitpunkt vor, in dem der Arbeitgeber zu erkennen gibt, dass er die ihm zustehende Schadensersatzforderung gegenüber dem Arbeitnehmer nicht geltend machen wird.

Strecke beträgt 18,5 km. Aufrunden?

Der Berechnung des geldwerten Vorteils für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte nach der 0,03 %-Methode ist die einfache Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zugrunde zu legen; diese ist auf den nächsten vollen Kilometer abzurunden.

Ist die Voraussetzung Schadstoffausstoß und Mindestreichweite jetzt mit "oder" oder mit "und" verknüpft? Muss eine oder müssen beide Bedingungen erfüllt sein?

Es handelt sich um eine Alternative, d.h. entweder Mindestreichweite oder Schadstoffausstoß
Grundsätzlich ist die Tabelle auf Folie 13 als oder verknüpft lediglich für die Berücksichtigung des Viertel-Bruttolistenpreises müssen beide Bedingungen erfüllt sein (kein Schadstoffausstoß und BLP < 40.000 €)

Hybrid-PKW mit Überlassung seit dem 01.01.2019 = der geldwerte Vorteil ist nur zur Hälfte anzusetzen. Muss die nicht mehr als geldwerter Vorteil anzusetzende Hälfte des Bruttolistenpreises als steuerfreier Bezug in der Lohnabrechnung (im Lohnkonto) ausgewiesen werden?

Nein, da es sich hier nicht um steuerfreien Arbeitslohn handelt, sondern der geldwerte Vorteil für lohnsteuerliche Zwecke eine reduzierte Bemessungsgrundlage aufgrund der speziellen Bewertungsvorschriften für E-Fahrzeuge hat.

In der Lohnsteuer habe ich bei einem Hybrid 0,5 % und in der Umsatzsteuer auch 0,5 % oder 1 %?

Die lohnsteuerlichen Bewertungsabschläge gelten nicht für die umsatzsteuerliche Bemessungsgrundlage. Hier wären dann die 1% und ggf. 0,03% vom ungekürzten Bruttolistenpreis zu berücksichtigen.

Ist die Berechnung/SV-Pflicht des geldwerten Vorteils bei Kurzarbeitergeld gleich wie bei Krankengeld?

Nein, das kann man so nicht direkt vergleichen. Bei Krankengeld darf der geldwerte Vorteil (im Bsp. Firmenwagen) zusammen mit dem Krankengeld das Netto-AE mtl. um nicht mehr als 50 € übersteigen, ansonsten entsteht ein beitragspflichtiger geldwerter Vorteil.

Bei Kurzarbeit wird ja grds. in reduziertem Umfang noch weitergearbeitet. Der anzusetzende weitergewährte geldwerte Vorteil aus der Nutzung des Firmen-PKW ist ganz normal beitragspflichtig und zum tatsächlichen Arbeitsentgelt (Kurzlohn oder Ist-Entgelt) zu addieren.

Wie sieht es mit der Elternzeit bezüglich Geldwerter Vorteil PKW?

Für steuerliche Zwecke ist ein geldwerter Vorteil für die Privatnutzung zu berücksichtigen.

Der Auslagenersatz fürs Aufladen an einer privaten Ladeeinrichtung des Arbeitnehmers ist das eine Pauschale pro Monat / Woche oder Tag?

Hier handelt es sich um eine Monatspauschale.

Wie wird ein Dienstrad (Elektro) bei privater Nutzung behandelt?

Hier ist zu unterscheiden zwischen Diensträdern, die als Kraftfahrzeug qualifizieren (mit Kennzeichen) und die nicht als Kraftfahrzeug qualifizieren (ohne Kennzeichen).

Diensträder mit Kennzeichen: gleiche Regelung wie für E-Firmenwagen.

Diensträder ohne Kennzeichen: wenn zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zur Verfügung gestellt: kein geldwerter Vorteil (§ 3Nr. 37 EStG)

Wenn Diensträder nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zur Verfügung gestellt: Geldwerter Vorteil für Privatnutzung nach der 1% Regelung (halber bzw. viertel Bruttolistenpreis kann auch hier angewendet werden) + kein gesonderter geldwerter Vorteil für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte.

Was ist mit Fahrrädern, die vor dem 01.01.2019 zur Verfügung gestellte wurden?

Wenn die Fahrräder (nicht als KFZ zu qualifizieren) vor dem 1.1.19 dem Arbeitnehmer erstmalig zur Verfügung gestellt worden sind, ist die Privatnutzung für ein Dienstfahrrad ebenfalls nach § 3 Nr. 37 EStG steuerfrei, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zur Verfügung gestellt werden.

Sollte dies nicht der Fall sein, bzw. handelt es sich um ein Fahrrad, welches als KFZ qualifiziert, ist ein geldwerter Vorteil zu versteuern. Hier kann dann nicht die Kürzung der Bemessungsgrundlage berücksichtigt werden, da diese eine erstmalige Überlassung nach dem 31. Dezember 2018 voraussetzt.

Wie wäre es Steuer und Sozialversicherungsrechtlich zu bewerten, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erlaubt sein privates E-Auto (kein Dienstwagen) im Unternehmen zu laden, bzw. wie ist dies bei E-Bikes und Job-Rad im gleichen Fall?

Das Aufladen eines privaten E-Fahrzeugs ist steuerfrei nach § 3 Nr. 46 EStG, somit auch beitragsfrei. Gilt entsprechend für E-Bikes.

Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge

Es ist Pflicht, einen Zuschlag für Nacht- oder Wochenend-Arbeit zu zahlen?

Das hängt von den arbeitsvertraglichen und/oder tariflichen Regelungen ab, die für Ihren Betrieb zur Anwendung kommen.

Wo sind die Zuschläge geregelt? Ich bin neu im Personalbereich und die Kollegin hat mir bei der Einarbeitung angegeben, dass Nachtzuschlag von 21 - 6 Uhr gilt.

Die SFN-Zuschläge sind im EStG in § 3b geregelt. Nachtarbeit in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr (Abs. 2 des § 3b EStG)

Zählt die betriebl. Altersvorsorge auch dazu, wenn sie komplett vom AG übernommen wird?

Zum Grundlohn gehören auch: laufende Beiträge zu Pensionskassen und Direktversicherungen, auch wenn sie pauschal mit 20 % besteuert werden. Beiträge zu Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds, die zum laufenden Arbeitslohn gehören, und zwar auch insoweit, als sie steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG sind (R 3b Abs. 2 Nr. 1 Buchstabe c LStR). Zuwendungen zu umlagefinanzierten Pensionskassen, die zum laufenden Arbeitslohn gehören, und zwar auch insoweit, als sie steuerfrei nach § 3 Nr. 56 EStG sind (R 3b Abs. 2 Nr. 1 Buchstabe c LStR).

Zählt der gesetzliche Pflichtzuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge in Höhe von 15% zum Grundlohn?

Ja, da es sich hier um einen laufenden Beitrag zur betriebl. Altersversorgung handelt.

Was ist, wenn der Arbeitnehmer aufgrund von Corona nicht mehr arbeiten darf. Müssen dann trotzdem Zuschläge weitergezahlt werden und werden diese dann steuerpflichtig?

Unterstellt, dass in diesem Fall keine Arbeitsunfähigkeit besteht: wenn aufgrund behördlich angeordneter Schutzmaßnahmen die AN in Quarantäne geschickt werden, ist grds. der normalerweise zustehende Arbeitslohn zu zahlen, der dem AN zusteht, also auch SFN-Zuschläge.

Diese werden dann allerdings steuer- und beitragspflichtig. Die Erstattung der vom Arbeitgeber verauslagten Lohnzahlungen umfasst dann auch die weitergezahlten SFN-Zuschläge -. Erstattung der gesamten Lohnkosten durch die jeweilige zuständige Landesbehörde.

Urlaubsabgeltungen bei Tod eines Arbeitnehmers

Urlaubsabgeltung eines Verstorbenen: wenn ich die Abgeltung im letzten Abrechnungsmonat ausbezahle, wird dies dort auch versteuert, ich kann es nicht steuerlich dem Erben zuordnen. Ist dies korrekt?

Nach R 19.9 Abs. 1 LStR darf Arbeitslohn, der nach dem Tod des Arbeitnehmers gezahlt wird, grundsätzlich unabhängig vom Rechtsgrund der Zahlung nicht mehr nach den steuerlichen Merkmalen des Verstorbenen versteuert werden. Bei laufendem Arbeitslohn, der im Sterbemonat oder für den Sterbemonat gezahlt wird, kann der Steuerabzug aus Vereinfachungsgründen noch nach den steuerlichen Merkmalen des Verstorbenen vorgenommen werden; die Lohnsteuerbescheinigung ist jedoch auch in diesem Falle für den Erben auszustellen und zu übermitteln.

Ich dachte, die Hinterbliebenen bekommen die Abgeltung für den Urlaub? Muss die Einmalzahlung an den Verstorbenen gezahlt werden?

Bezugsberechtigt sind in einem solchen Fall natürlich die bezugsberechtigten Hinterbliebenen. Sozialversicherungsrechtlich wird die Urlaubsabgeltung dem Verstorbenen zugeordnet, auch seinem Rentenkonto. Damit fließt die Urlaubsabgeltung also auch in die Berechnung der Hinterbliebenenrente ein.

Wird im Erbfall die Lohnsteuerklasse der Erben herangezogen? Falls ja, welche, wenn es mehrere Erben sind?

Ja, die Lohnversteuerung erfolgt nach den ELStAM Daten des Erben.

Bei mehreren Erben gilt folgendes: Sind mehrere berechnete Personen vorhanden, wird das Geld an einen Berechtigten gezahlt, der sich ggf. mit den anderen Personen zivilrechtlich auseinandersetzen muss. In diesen Fällen wird das gesamte Geld beim Empfänger nach den für diese Person geltenden Besteuerungsmerkmalen (ELStAM) zur Lohnsteuer herangezogen. Beim Empfänger des Geldes stellen die an die übrigen Anspruchsberechtigten weitergegebenen Beträge im Kalenderjahr der Weitergabe negative Einnahmen dar.

Der Empfänger des Geldes kann die weitergegebenen Teile des Geldes wie Werbungskosten neben dem Arbeitnehmer-Pauschbetrag geltend machen und die Bildung eines entsprechenden steuerfreien Betrages beantragen. Bei den Empfängern der Auseinandersetzungszahlungen (das sind die von dem Geldempfänger weitergegebenen Teile des Geldes) werden die Beträge ebenfalls als Arbeitslohn besteuert und – ohne vorherigen Lohnsteuerabzug – im Rahmen einer Veranlagung zur Einkommensteuer steuerlich erfasst.

Bezüglich der Urlaubsabgeltung bei Tod: Nach Ihren Ausführungen müsste die Abgeltung über zwei verschiedene Pers.-Nr. abgerechnet werden? Steuerpflichtig/SV-frei beim Erben und SV-pflichtig, aber steuerfrei beim Verstorbenen?

Ja, da ansonsten nicht abzurechnen.

Job-Tickets

Was ist ein Job-Ticket?

Ein Job-Ticket ist in der Regel eine Zeitkarte (Monats-/Jahresticket) für den öffentlichen Nahverkehr, welches zu speziellen Konditionen vom Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer bezogen wird. Dabei kann der Arbeitgeber auch eine Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers vorsehen.

Was gilt als Fernverkehr? ist das km-bezogen?

Zum Personenfernverkehr im Sinne des § 3 Nummer 15 EStG (öffentliche Verkehrsmittel im Linienverkehr) gehören: - Fernzüge der Deutschen Bahn (ICE, IC, EC), Fernbusse auf festgelegten Linien oder Routen und mit festgelegten Haltepunkten, - vergleichbare Hochgeschwindigkeitszüge und schnellfahrende Fernzüge anderer Anbieter (z. B. TGV, Thalys) s. hierzu auch BMF-Schreiben vom 15. August 2019, welches auf der Homepage des Bundesfinanzministeriums heruntergeladen werden kann.

Welche Nachweise müssen bei Erstattung der Fahrkarten oder Fahrgeldzuschüssen im Lohnkonto aufbewahrt werden? Viele Fahrkarten werden bereits elektronisch ausgegeben.

Idealerweise eine Kopie des Fahrausweises, hier dann ggf. Screenshot der Fahrkarte oder anderer Nachweis (z. B. Abrechnung mit dem Verkehrsunternehmen). Wichtig ist, dass man nachweisen kann, dass der Zuschuss des Arbeitgebers entsprechend verwendet worden ist.

Ist die Steuerfreiheit des Job-Tickets für ÖPNV auf einen bestimmten Betrag begrenzt?

Nein, die Vorschrift des § 3 Nr 15 EStG sind hier keine Begrenzung auf einen Betrag vor. Die Leistung muss aber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgen.

Wie müsste die Ausgabe einer Bahncard 100 % an den AN behandelt werden, wenn er diese auch privat nutzen darf? Aber der Hauptfokus auf den geschäftlichen Reisen liegt.

Sehen Sie hierzu bitte das BMF-Schreiben vom 15. August 2019 (Steuerbefreiung nach § 3 Nr.15 EStG ...), welches Sie auf der Homepage des Bundesfinanzministeriums herunterladen können. Hier sind auch viele Beispiele enthalten.

Kann man bei jedem Mitarbeiter entscheiden, ob man das Jobticket mit 25% pauschal versteuert? Oder muss man sich entscheiden?

Die Pauschalierungsvorschrift des § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG enthält keine Regelung, dass dies einheitlich für alle Arbeitnehmer auszuüben ist. Daher sollte eine Einzelfallentscheidung grundsätzlich möglich sein.

44-Euro-Sachbezugs-Freigrenze

Sind die 44 Euro Sachbezugs Grenze monatlich zu sehen oder im jährlichen Durchschnitt?

Die Freigrenze ist monatlich zu betrachten und stellt keinen Jahresdurchschnitt dar.

Können neben 44€ Gutscheinen (Sachbezug) noch steuerfrei Gutscheine/Geschenke zum Geburtstag an Arbeitnehmer gezahlt werden?

Die 60-Euro-Freigrenze für Aufmerksamkeiten aus besonderem Anlass und die 44-Euro-Freigrenze für Sachbezüge ohne besonderen Anlass können in einem Kalendermonat nebeneinander angewendet werden

Was sind Geldsurrogate und andere Vorteile? (Seite 38)

Geldsurrogate sind beispielsweise Geldkarten, die im Rahmen unabhängiger Systeme des unbaren Zahlungsverkehrs eingesetzt werden können. Andere Vorteile, können beispielsweise Gutscheine über einen bestimmten Geldbetrag sein

Was muss ich als Arbeitgeber tun um meinem Arbeitnehmer das Fitnessstudio im Rahmen der 44 € Freigrenze steuerfrei zu kommen zu lassen?

Insbesondere muss das Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Fitnessstudio bestehen und das Fitnessstudio muss mit dem Arbeitgeber abrechnen bzw. der Arbeitgeber kauft hier entsprechende Gutscheine ein. Der Arbeitnehmer darf gegenüber seinem Arbeitgeber nur einen Anspruch auf die Sachleistung „Fitnessstudio“ haben.

Wie verhält es sich bei Amazon-Gutscheinen, sind diese als Sachbezug zu sehen, oder als Geldleistung?

Dies ist derzeit noch nicht abschließend geklärt. Nach meinem Kenntnisstand wird dies noch innerhalb der Finanzverwaltung diskutiert.

Wie muss ein Tankgutschein denn ausgestellt werden, damit er noch anerkannt wird?

Der klassische Gutschein, der z.B. von einer Tankstelle oder Tankstellenkette ausgegeben wird, dürfte weiterhin als Sachlohn qualifizieren. Ausgeschlossen sind jedoch nachträgliche Kostenerstattungen (d.h. Arbeitgeber ermächtigt Arbeitnehmer auf seine Kosten zu tanken und erstattet dem Arbeitnehmer anschließend die Kosten gegen Nachweis) bzw. Geldleistungen mit Verwendungsaufgabe (Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber vorab Geld zum Tanken und die Verwendung des Geldbetrages wird durch Quittung im Nachhinein nachgewiesen).

Darf ich denn noch ein Ticket + (Prepaid-)Karte (wo man ja in verschiedenen online-shops einkaufen kann) als Sachbezug werten?

Dies kommt auf die Ausgestaltung der Karte an (z.B. Einsatz nur im Inland, Emittent ist Vertragspartner der Akzeptanzstellen).

Im Frühsommer soll von der Finanzverwaltung ein BMF-Schreiben veröffentlicht werden, welches zur Neuregelung zum Sachlohn ausführlich Stellung nehmen soll. Anhand dieses Schreibens sind Ihre Sachverhalte nochmal individuell zu prüfen. Im Zweifel sollte dann ggf. einen LSt-Anrufungsauskunft beim Betriebsstättenfinanzamt beantragt werden.

Zählen zur der 44 € Freigrenze auch die Bearbeitungsgebühren? Unsere Mitarbeiter erhalten eine Gutscheinkarte i.H.v. 44 € Der Dienstleister verlangt für die Rechnung eine Bearbeitungsgebühr. Muss diese mit umgelegt werden?

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass Fracht-, Liefer- und Versandkosten nicht zum maßgebenden Endpreis eines Sachbezugs gehören, da es sich hierbei nicht um eine Gegenleistung eines Letztverbrauchers für die Ware handelt.

Liefert der Arbeitgeber die Ware in die Wohnung des Arbeitnehmers, liegt aber eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer vor. Es handelt sich – neben der Ware – um einen gesonderten Sachbezug, der – gemeinsam mit dem Wert der Ware – zu einem Überschreiten der monatlichen 44-Euro-Freigrenze führen kann und in diesem Fall steuer- und beitragspflichtig ist (BFH-Urteil vom 6.6.2018, BStBl. II S. 764).

Eine Bereicherung des Arbeitnehmers in diesem Sinne liegt aber nicht vor, wenn der Arbeitnehmer für das Empfangen der Ware selbst nichts hätte aufwenden müssen.

Die 44 EUR Grenze war doch in 2019 auch als Gehaltsumwandlung möglich. Ab 2020 ist dies nur noch als zusätzliches Gehalt möglich. Bleiben die Umwandlungen bei den Mitarbeitern von 2019 dann bestehen?

Wenn nichts anderes vereinbart wird, sollte dies der Fall sein. Es führt ab 2020 jedoch nicht mehr zur Steuerfreiheit, wenn es sich um Sachlohn im Sinne des § 8 Abs. 1 Satz 3 EStG handelt (z.B. Gutscheine).

Darf ein Minijobber oder eine Teilzeitkraft Sachbezüge in Höhe von 44 € erhalten?

Ja, das führt nicht zur SV-Pflicht

Zuschüsse zu Mahlzeiten

Können Sie den Begriff Arbeitsessen definieren?

Die Definition befindet sich in R 19.6 Abs. 2 Satz 2 LStR: Speisen, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern anlässlich und während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes, z. B. während einer außergewöhnlichen betrieblichen Besprechung oder Sitzung, im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse an einer günstigen Gestaltung des Arbeitsablaufes unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt und deren Wert 60 Euro nicht überschreitet

Muss das Stellen von Obst und Getränken für die Mitarbeiter versteuert werden?

Dies sollte gemäß R 19.6 LStR als Aufmerksamkeit qualifizieren und somit keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn darstellen.

Wenn Kunden in der Kantine eingeladen werden und die betreuenden Mitarbeiter dabei sind, muss kein Geldwerter Vorteil für die Mitarbeiter verwendet werden, oder?

Hier sollte eine Geschäftskundenbewirtung argumentierbar sein, wenn ein geschäftlicher Anlass vorliegt. In diesem Fall wäre kein geldwerter Vorteil für die teilnehmenden Mitarbeiter zu berücksichtigen.

Wie sieht es aus, wenn im Rahmen von Inhouse-Schulungen belegte Brötchen gereicht werden?

Erfahrungsgemäß stellt dies aus Sicht der Finanzverwaltung kein steuerlich begünstigtes Arbeitsessen im Sinne von R 19.6 Abs. 2 Satz 2 LStR dar. Somit liegt in der Regel ein steuerpflichtiger Vorteil vor.

Gruppenunfallversicherung

Was ist, wenn ich nur 2 AN habe, beide in der Gruppen UV versichert sind und einer von beiden aus dem Unternehmen ausscheidet und erstmal kein neuer AN dazu kommt?

Die Ausführungen gelten unabhängig davon, ob es sich um eine Einzelunfallversicherung oder eine Gruppenunfallversicherung handelt; Beiträge zu Gruppenunfallversicherungen sind ggf. nach der Zahl der versicherten Arbeitnehmer auf diese aufzuteilen.

Bedeutet, dass Beträge bis 100 Euro steuerfrei und sv-frei sind.

Beiträge zur Gruppenunfallversicherung, bei denen der Arbeitnehmer das Bezugsrecht aus dem Versicherungsvertrag ausüben kann, stellen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Die 100 € Grenze bezieht sich auf die Pauschalierungsmöglichkeit nach § 40b Abs. 3 EStG. Siehe hierzu auch Folie 53.

Verbilligte Wohnraumüberlassung

Unser Betriebsgebäude beherbergt 3 Einheiten. Büro + Wohnung Mieter + Wohnung Mitarbeiter. Orientiert sich die ortsübliche Miete an der Miete des Mieters?

Der ortsübliche Mietwert orientiert sich grds. am anzuwendenden Mietspiegel.

Thema verbilligte Wohnraumüberlassung; der Zuschuss zur verbilligten Wohnraumüberlassung, ist der Zuschuss dazu steuerfrei, bzw. sozialversicherungsfrei? Wenn ja, bis zu welcher Höhe?

Steuerfrei, wenn das vom AN gezahlte Entgelt mind. 2/3 der ortsüblichen Miete umfasst und der ortsübliche Mietwert nicht mehr als 25 €/je qm (ohne umlagefähige Betriebskosten) beträgt.

In der Sozialversicherung gibt es den angesprochenen Bewertungsabschlag (noch) nicht. Hier voller Ansatz des ortsüblichen Mietwerts, ggf. vermindert um Zuzahlungen des Arbeitnehmers.

Schließt § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG den § 8 Abs. 3 EStG aus oder besteht weiterhin eine Wahlmöglichkeit der Besteuerung?

Bei der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung einer Wohnung an Arbeitnehmer ist der Rabattpflichtbetrag in Höhe von EUR 1.080 jährlich dann anwendbar, wenn der Arbeitgeber mit der „Wohnungsvermietung“ selbst Handel treibt, also z. B. bei Wohnungsbauunternehmen.

Bei Anwendung der Rabattpflichtregelung ist die Inanspruchnahme des Bewertungsabschlages von einem Drittel (§ 8 Abs. 2 Satz 12 EStG) nicht möglich.

Weitere Themen

Pauschale für privates Handy, das geschäftlich genutzt wird.

Eine Pauschale stellt grundsätzlich steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Für eine steuerfreie Erstattung wären die Kosten für die berufliche Nutzung für einen repräsentativen Zeitraum (mind. 3 Monate nachzuweisen). Hilfsweise kann auch auf die Vereinfachungsregelung in R 3.50 Abs. 2 Satz 4 ff. LStR zurückgegriffen werden: Fallen erfahrungsgemäß beruflich veranlasste Telekommunikationsaufwendungen an, können aus Vereinfachungsgründen ohne Einzelnachweis bis zu 20 % des Rechnungsbetrags, höchstens 20 Euro monatlich steuerfrei ersetzt werden. Zur weiteren Vereinfachung kann der monatliche Durchschnittsbetrag, der sich aus den Rechnungsbeträgen für einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten ergibt, für den pauschalen Auslagenersatz fortgeführt werden. Der pauschale Auslagenersatz bleibt grundsätzlich so lange steuerfrei, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern. Eine wesentliche Änderung der Verhältnisse kann sich insbesondere im Zusammenhang mit einer Änderung der Berufstätigkeit ergeben.

Wie sieht es mit einem einmaligen Zuschuss von 100 € zur Bildschirmarbeitsplatzbrille aus?

Nach § 6 der Bildschirmarbeitsverordnung i. V. m. der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge hat der Arbeitgeber den Beschäftigten eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens durch eine fachkundige Person (Augenarzt, Betriebsarzt) anzubieten und im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse dieser Untersuchung ergeben, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind. Nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 und Abs. 3 des Arbeitsschutzgesetzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, die dafür erforderlichen Kosten zu übernehmen. Die vom Arbeitgeber aufgrund dieser gesetzlichen Verpflichtung übernommenen Kosten sind nach R 19.3 Abs. 2 Nr. 2 LStR steuer- und damit auch beitragsfrei, wenn aufgrund einer Untersuchung der Augen und des Sehvermögens durch eine fachkundige Person (Augenarzt, Betriebsarzt) im Sinne der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge die spezielle Sehhilfe notwendig ist, um eine ausreichende Sehfähigkeit in den Entfernungsbereichen des Bildschirmarbeitsplatzes zu gewährleisten.

Wir haben eine zusätzliche Krankenversicherung für unsere Arbeitnehmer (Beihilfeversicherung)

Hier wäre zu prüfen, ob die Beiträge steuerpflichtigen Arbeitslohn darstellen. Leistungen könnten nach § 3 Nr. 11 EStG i. V. m. R. 3.11 Abs. 2 LStR bis zu bestimmten Höchstbeträgen lohnsteuerfrei sein.

Bezüglich des Beispiels Fitnessstudio: Gibt es nicht einen Freibetrag zur Gesundheitsförderung?

Ja, § 3 Nr. 34 EStG sieht einen Freibetrag in Höhe von EUR 600 (bis 2019: EUR 500) für zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit in Betrieben, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genügen. Hierzu gehören in der Regel aber nicht die Aufwendungen für ein Fitnessstudio.

Ist die Erstattung von Kosten an einer Fortbildungsmaßnahme ebenfalls als Nachträgliche Kostenerstattung, also Barlohn anzusehen?

Für Fortbildungsmaßnahmen gelten Sonderregelungen. Hier ist zu unterscheiden, ob sie im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers erfolgen (kein Arbeitslohn) oder Werbungskostenersatz des Arbeitnehmers darstellen (steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn). Siehe hierzu auch R 19.7 LStR.

Wie ist eigentlich die Zahlung einer Abfindung steuer- und sozialversicherungsrechtlich zu behandeln?

Lohnsteuerlich stellt eine Abfindung einen steuerpflichtigen sonstigen Bezug dar, der, sofern die Voraussetzungen des § 34 EStG erfüllt sind (Stichwort: Zusammenballung der Einkünfte), ermäßigt nach der sog. Fünftel-Regelung versteuert werden kann. Bitte beachten Sie die diesbezüglichen besonderen Ausweise auf der Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers.

Für die Sozialversicherung gilt folgendes: Sozialversicherungsbeiträge sind nur vom Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV, also von Einnahmen für eine aktive Beschäftigung abzuführen. Das Bundessozialgericht hat durch Urteil vom 21.2.1990 – 12 RK 20/88 – entschieden, dass Entlassungsabfindungen, die für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten gezahlt werden, kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellen und daher nicht der Beitragspflicht in der Sozialversicherung unterliegen.