

Die besten Steuervorteile am Arbeitsplatz

Geldregen für Arbeitnehmer

Extra-Geld für Beschäftigte: Arbeitgeber können attraktive Steuervorteile an ihre Belegschaft weitergeben. Ob als Motivation, Anerkennung oder als besondere Belohnung – von diesem Geldregen sollte jeder Betriebsrat wissen.



Michael Luthin

Fachanwalt für Arbeitsrecht & Steuerrecht

Stand: 18.9.2019

Lesezeit: 04:30 min



Steuerfreie Sachbezüge

44 € extra pro Monat sind durch einen steuerfreien Sachbezug möglich. Einige kennen diese Möglichkeit schon, aber was gehört genau zum „Sachbezug“?

Hierzu zählen unter anderem

- Gutscheine (z.B. Benzingutscheine, Eintrittskarten, Büchergutscheine, Beitrag für ein Fitness-Studio, Tickets),
- Tanken auf Kosten des Arbeitgebers,
- Geldleistung auf eine Bezahlkarte mit der Maßgabe, dass das Geld nur für einen Sachbezug verwendet wird.

Wichtig ist, dass Bezahlkarten keine Barabhebungsfunktion und keinen Dispositionskredit vorsehen. Es darf auch nicht möglich sein, dass Gutscheine gegen Bargeld eingetauscht werden können

Tipp: Als Aufmerksamkeit bleiben bis zu 60 € im Monat steuerfrei, wenn der Arbeitgeber einem Beschäftigten für einen besonderen Anlass (z.B. Hochzeit, Geburtstag oder Geburt) ein Geschenk zukommen lässt. Es muss sich dabei um Sachleistungen handeln, die „auch im gesellschaftlichen Verkehr üblicherweise ausgetauscht werden und zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung der Arbeitnehmer führen, z.B. Blumen, Genussmittel, ein Buch oder ein Tonträger" (R 19.6 LStR). Das bedeutet, Geld darf nicht geschenkt werden.

Erstattung von Fahrtkosten

Die Erstattung von Fahrtkosten als Aufwendungsersatz ist gem. § 3 Nr. 16 EStG ebenfalls steuerfrei. Dabei ist die Art des benutzten Verkehrsmittels grundsätzlich egal. Die Fahrtkostenerstattung ist allerdings nur dann lohnsteuerneutral für den Arbeitgeber möglich, soweit sie beim Arbeitnehmer als Werbungskosten akzeptiert würden. Eine oberhalb der tatsächlichen Kosten geleistete Reisekostenerstattung nicht möglich.

Nutzung von Geräten

Der Arbeitgeber kann den Beschäftigten kostenlos die Nutzung der betrieblichen bürotechnischen Infrastruktur gestatten (vgl. § 3 Nr. 45 EstG). Ob es sich dabei um Computer, Notebooks, Tablets, Smartphones oder Autotelefone oder Zubehör, wie Monitor, Tastatur, Headset, Drucker, Beamer, Faxgerät, Router, Modem, LTE-Karte, Laptoptaschen, Ladegeräte oder Dockingstation handelt, ist für die Steuerfreiheit irrelevant. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber Eigentümer, Mieter oder Leasingnehmer ist. Wenn Familienmitglieder die Geräte mitnutzen, ist dies im steuerrechtlichen Sinn unschädlich.

Dienstwagen

Wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten die private Nutzung von Dienstfahrzeugen gestattet, handelt es sich um einen geldwerten Vorteil, der lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig ist.

Es gibt es zwei Möglichkeiten, den geldwerten Vorteil zu ermitteln:

1. pauschal als 1 %-Regelung/Monat (berechnet vom Bruttolistenpreis)
2. durch das Führen eines Fahrtenbuches zur Ermittlung der tatsächlich aufgewendeten privaten und betrieblich veranlassten Fahrten.

Tipp: Die private Nutzung betrieblicher Fahrräder und Pedelecs ist seit dem 01.01.2019 steuerfrei. Vielleicht eine gute Alternative?

Betriebliche Altersvorsorge

Zusagen einer betrieblichen Altersvorsorge seitens des Arbeitgebers sind steuerlich begünstigt (§ 3 Nr. 63 EstG). Allerdings sind die Möglichkeiten so vielfältig, dass es sich anbietet, einen Experten hinzuziehen, um sich beraten zu lassen.

Generell gilt, dass der Arbeitgeber bis zu 4 % des Bruttogehalts eines Beschäftigten als Beitrag zu einer Direktversicherung, Pensionskasse, Unterstützungskasse oder eines Pensionsfonds einzahlen kann. Der Arbeitgeber hat dabei den Vorteil, steuersenkend Betriebsausgaben geltend zu machen und die

Beschäftigten an sich zu binden. Die Beschäftigten haben eine erhöhte und gesicherte, zusätzliche Altersvorsorge.

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

500 € extra: Bestimmte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung kann der Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn steuerfrei bis zu 500 € im Jahr unterstützen (vgl. §§ 3 Nr. 34 EStG, 20, 20a SGB V).

Handlungsfelder für die Gesundheitsprävention sind Stressabbau und Stressbewältigung sowie Entspannung (z.B. Führungskräfte- und Konfliktbewältigungstraining, autogenes Training, Meditations-, Tai Chi-Kurse); Mangel- und Fehlernährungen sowie Vermeidung von Übergewicht (z.B. Ernährungsberatung, Suchtprävention Vorbeugung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates, Massage, Bewegungskurse, Rückenschule, Tanzkurse) und Informationen zur Ergonomie am Arbeitsplatz. Für den Arbeitgeber sind dies steuerminimierende Betriebsausgaben. Die Maßnahmen können durch den Arbeitgeber gefördert werden, indem er die Kosten übernimmt oder selbst im Betrieb initiiert. Dabei muss er beachten, die Zweckbindung zu dokumentieren.

KiTa und Tagesmütter

Auch Kosten für den Kindergarten, die KiTa oder für die Beschäftigung von Tagesmüttern lassen sich durch den Arbeitgeber lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei bezuschussen (vgl. § 3 Nr. 33 EStG). Hier gibt es keine Beitragsbegrenzung. Voraussetzung ist, dass der Zuschuss zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt wird, das Kind noch nicht schulpflichtig und dass der Arbeitgeber den Originalbeleg für die Kosten erhält. Eine Kopie oder ein Kontoauszug reicht nicht aus.

Ist eine kurzfristige Betreuung aus zwingenden beruflichen Gründen erforderlich, kann der Arbeitgeber dies steuer- und sozialversicherungsfrei mit bis zu 600 € unterstützen. Ein denkbarer Fall ist z.B. die Mehrarbeit wegen eines erhöhten Krankenstands in der Abteilung. Voraussetzung ist, dass die Betreuung nur kurzfristig ist, die Zahlung zusätzlich zum Arbeitslohn geleistet wird und dass das betreute Kind – mit Ausnahme von Kindern mit einer Behinderung – nicht älter als 14 Jahre ist.

Steuerfreie Zuschläge

Den meisten bekannt ist die Möglichkeit von steuerfreien Zuschlägen für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen sowie für Nachtarbeit (§ 3b EStG):

- für Nachtarbeit von 20 bis 6 Uhr 25 % der Grundvergütung;
- für Nachtarbeit von 24 bis 4 Uhr, wenn die Nachtarbeit vor 24 Uhr aufgenommen wurde, 40 % der Grundvergütung;
- für Sonntagsarbeit von 50 % der Grundvergütung;
- für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen 125 % der Grundvergütung;
- für Arbeit an Silvester von 14 bis 24 Uhr 125 % der Grundvergütung;
- für Arbeit an den Weihnachtsfeiertagen sowie an Heiligabend von 14 bis 24 Uhr 150 % der Grundvergütung;
- für Arbeit am 1. Mai 150% der Grundvergütung.

Getränke

Tee, Kaffee, Wasser, Limonaden: Wenn der Arbeitgeber seinen Beschäftigten Getränke zur Verfügung stellt, sei es unentgeltlich oder verbilligt, gelten diese in der Regel als bloße Aufmerksamkeiten und sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Dies gilt auch für das Aufstellen von Automaten. Zu den steuerfreien Aufmerksamkeiten „gehören auch Getränke und Genussmittel, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt... Dasselbe gilt für 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." (R 19.6 LStR)

Bildschirmarbeitsbrille

Die Kosten für eine „Computerbrille“ für Beschäftigte können vom Arbeitgeber zu 100 % lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei übernommen werden. Wichtig ist, dass diese notwendig ist, um die Sehfähigkeit sicherzustellen, eine fachkundige Person schriftlich die Sehschwäche bestätigt hat. Dies sind Arzt bzw. Augenarzt, aber nicht der Optiker. Außerdem muss eine ärztliche Verordnung auf Anschaffung der Bildschirmarbeitsbrille vorliegen. Damit korrespondiert sogar ein Anspruch des Beschäftigten auf Kostenübernahme gem. § 3 Abs. 2 Nr. 1 und Abs. 3 ArbSchG.

Mitarbeiterkauf von Arbeitsmitteln

Manchmal gewinnen Beschäftigte im Laufe der Zeit ihre Arbeitsmittel, z.B. Computer, Notebooks, Tablets, EDV-Zubehör, so lieb, dass sie den Arbeitgeber fragen, ob sie diese kostenlos als Schenkung oder vergünstigt als Mitarbeiterkauf übernehmen können. Dies ist möglich. Es handelt sich gem. § 40 Abs. 2 Satz 1 EStG zwar um einen zu versteuernden geldwerten Vorteil, allerdings kann dieser vom Arbeitgeber pauschal mit 25 % vom Tageswert oder aus Vereinfachungsgründen mit 96 % vom Endpreis als Arbeitslohn ohne Sozialversicherungsabzug versteuert werden.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de