

# Fachkräftekonferenz IHK Südthüringen 27. Oktober 2016

„Mitarbeiter finden, entwickeln, binden“-Potentiale nutzen, Menschen qualifizieren



# Extras für Mitarbeiter – Steueroptimale Gestaltung der Zuwendungen an Arbeitnehmer



Aufmerksamkeiten Aufwandsentschädigung für nebenberufliche gemeinnützige Tätigkeiten  
Übungsleiterfreibetrag Ehrenamtsfreibetrag Auslagenersatz Beihilfen und Unterstützungen  
Steuerpflichtige Erholungsbeihilfen Steuerfreie Belegschaftsrabatte Rabattfreibetrag:  
Begünstigte Waren und Dienstleistungen Berufskleidung Betriebssport  
Betriebsveranstaltungen Darlehen an Arbeitnehmer Überlassung betrieblicher  
Datenverarbeitungsgeräte Doppelte Haushaltsführung Fahrtkostenersatz Jobticket  
Barzuschüsse zur Internetnutzung Gesundheitsförderung Kindergartenzuschüsse  
Mahlzeiten: Essensmarken und Restaurantschecks Getränke zum Verzehr im Betrieb  
Reisekosten Umzugskosten Unterkunft oder Wohnung Vermögensbeteiligungen  
Warengutscheine, z. B. Tankgutschein Werkzeuggeld Dienstwagen ...

# Extras für Ihre Mitarbeiter – Vortragsüberblick



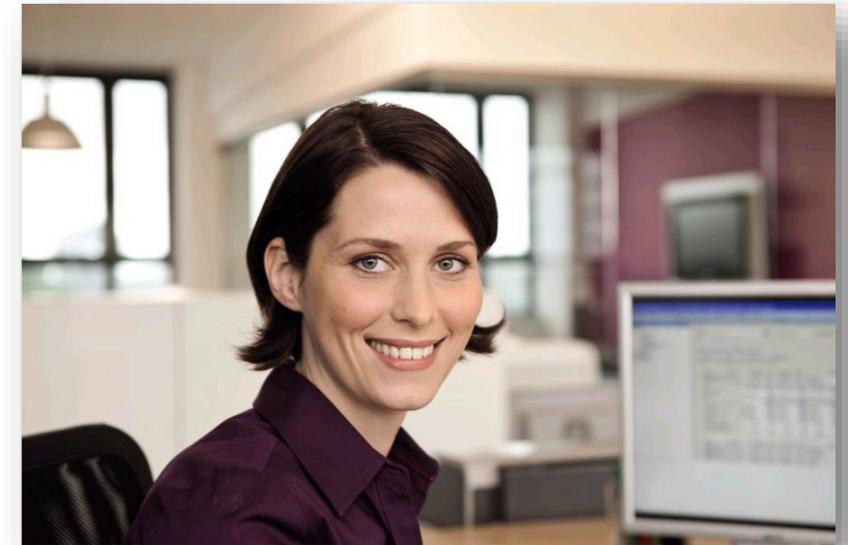
1. Motivation von Mitarbeitern
2. Die Kriterien der Zusätzlichkeit und Freiwilligkeit
3. Die wichtigsten Leistungen im Überblick

# Zufriedene und motivierte Mitarbeiter machen Unternehmen erfolgreich

- Die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter sind wichtige Faktoren.
- Die Gewährung steuerfreier oder weniger stark belasteter Nebenleistungen erhöht die
  - Motivation und die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen.

## Was erreichen Sie mit diesem Instrument?

- Sie steigern die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter,
- erhöhen die Identifikation mit den Unternehmenszielen,
- fördern das positive Klima und Image im Unternehmen sowie außerhalb,
- sie wirken sich auch positiv auf Ihre Geschäftsergebnisse aus.



# Zufriedene und motivierte Mitarbeiter machen Unternehmen erfolgreich

Was bedeutet das für Sie?

- Durch traditionelle und stark abgabenbelastete Barlohnvergütung lassen sich Mitarbeiter nicht mehr ausreichend motivieren.
- Der richtige Mix: Bieten Sie Ihren Mitarbeitern deshalb durch zusätzliche und attraktive Nebenleistungen „mehr Netto vom Brutto“.
  - Berechnungsbeispiel:  
Arbeitnehmer Bruttolohn 2.000,00 € (Steuerklasse 1, keine Kinder)

- Lohnerhöhung	50,00 €
- Netto beim Arbeitnehmer	28,05 €
- Zusätzliche Belastung Arbeitgeber	10,13 €
- Die Lohnnebenkosten sind bei einer optimalen Gestaltung der Extras für Sie und Ihre Mitarbeiter niedriger als bei einer traditionellen Lohn- oder Gehaltserhöhung.



# Extras für Ihre Mitarbeiter – Vortragsüberblick



1. Motivation von Mitarbeitern
2. Die Kriterien der Zusätzlichkeit und Freiwilligkeit
3. Die wichtigsten Leistungen im Überblick

# Grundsätzliches Vorwort zum Thema „Zusätzlichkeit“

Der Gesetzgeber hat einzelne Erleichterungen bei der Besteuerung von Leistungen durch den Arbeitgeber an seine Arbeitnehmer davon abhängig gemacht, dass der Arbeitgeber die betreffende Leistung „**zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn**“ erbringt.

Nach Auffassung der Finanzverwaltung ist das Merkmal der Zusätzlichkeit nicht erfüllt, wenn eine Leistung unter Anrechnung auf den arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitslohn (Lohnverwendung) oder durch dessen Umwandlung (Lohnumwandlung) gewährt wird.



**Lohnverwendung bedeutet:** Der Arbeitnehmer erhält keine freiwillige Zuwendung, sondern ein ohnehin bestehender Lohnanspruch wird durch eine steuerfreie Zuwendung erfüllt.



**Lohnumwandlung bedeutet:** Der frei verfügbare Bruttolohn wird einvernehmlich herabgesetzt und in gleicher Höhe durch „freiwillige“ Zusatzleistungen ersetzt.

# Einheitliche Behandlung im Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht



- Grundsätzlich gilt: Sozialversicherungsrecht folgt Lohnsteuerrecht
- Hiervon wurden aber einige Abweichungen geschaffen:
  - Im Rahmen des Haushaltsbegleitgesetzes 2006 wurde die Sozialversicherungsfreiheit für steuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit auf einen vom Lohnsteuerrecht abweichenden Grundlohn von 25 Euro die Stunde begrenzt. Für die Lohnsteuerfreiheit beträgt der maximale Stundenlohn 50 Euro.
  - Die Pauschalierungsmöglichkeit nach § 37 b EStG für Sachzuwendungen an Arbeitnehmer und Dritte löst nur in den Fällen des Drittlohns Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung aus. Pauschal besteuerte Sachzuwendungen an Arbeitnehmer sind dem Sozialversicherungsabzug zu unterwerfen (§ 1 Abs. 1 Nr. 14 SvEV).

# Grundsätzliches zur Steuerfreiheit von Arbeitgeberleistungen



- Die Lohnsteuerfreiheit der meisten Arbeitgeberleistungen ergibt sich aufgrund besonderer gesetzlicher **Regelungen im Einkommensteuergesetz**.
  - Der überwiegende Teil der lohnsteuerfreien Arbeitgeberleistungen ist **in § 3 EStG** geregelt.
- Neben den per Gesetz ausdrücklich steuerfreien Leistungen gibt es **nicht steuerbare Arbeitgeberzuwendungen**.
  - Hierbei handelt es sich in der Regel um Fälle, in denen der gesamten Belegschaft Leistungen zur Verbesserung der allgemeinen Arbeitsbedingungen (z. B. durch die Bereitstellung von Aufenthalts- oder Duschräumen) zugewendet werden.
- An steuerfreie Leistungen sind besondere **Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten** gebunden.
  - Die Beschränkung der Aufzeichnungs- und Nachweisführung auf einen repräsentativen Zeitraum (z. B. für lediglich 3 Monate) ist nur für wenige Sachverhalte zulässig.

# Aufzeichnungs-/Dokumentationspflichten bei Lohnzusatzleistungen



- Die Lohnsteuerfreiheit wird nur dann gewährt, wenn der Arbeitgeber die gesetzlich geforderten Voraussetzungen für die Steuerfreiheit im Einzelnen nachweisen kann. Es ist zu beachten, dass nach § 4 Abs. 2 Nr. 3 LStDV **bei jeder Lohnabrechnung der Arbeitslohn getrennt nach steuerpflichtigen und steuerfreien Barlohn und Sachbezügen getrennt ausgewiesen werden muss.**
- Weiterhin müssen aussagekräftige und nachprüfbare Belege und Aufzeichnungen geführt werden und zur Lohnakte des Arbeitnehmers genommen werden.
- Beispiele:
  - Arbeitszeitnachweis bei steuerfreien Zuschlägen (§ 3b EStG)
  - Rechnung über die Anschaffung eines Firmenwagens
  - Originalrechnung über Kinderbetreuungskosten

# Überlassung betrieblicher Datenverarbeitungsgeräte

## Ausdehnung der Steuerbefreiungsvorschrift

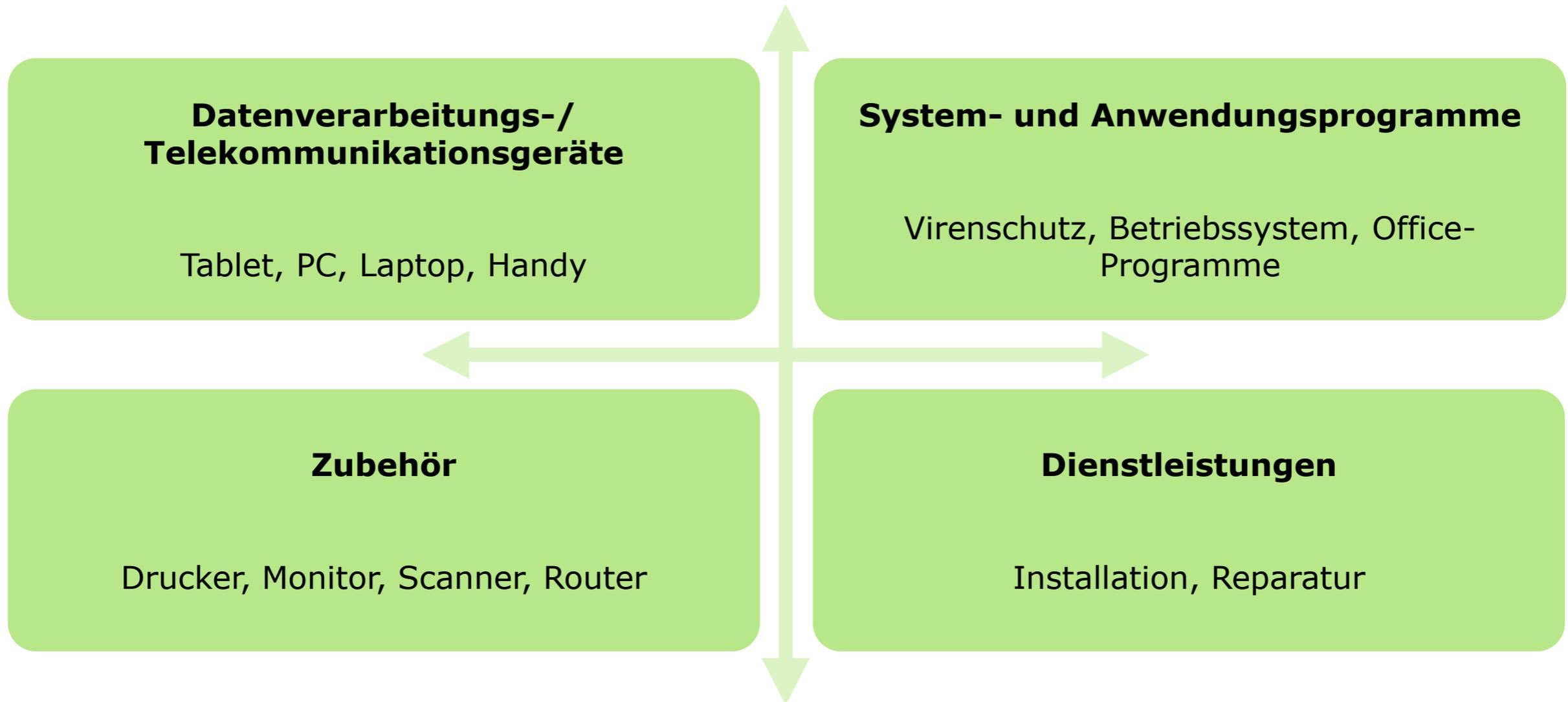
Durch das Gesetz zur Änderung des Gemeindefinanzreformgesetzes vom 08.05.2012 ist die Steuerbefreiungsvorschrift § 3 Nr. 45 EStG bei **Überlassung betrieblicher Datenverarbeitungsgeräte** neu gefasst worden.

Steuerfrei sind danach die Vorteile des Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung von überlassenen

- betrieblichen Datenverarbeitungsgeräten
- Telekommunikationsgeräten sowie deren Zubehör,
- betrieblichen System- und Anwendungsprogrammen, die der Arbeitgeber auch in seinem Betrieb einsetzt und aus den, im Zusammenhang mit diesen Zuwendungen erbrachten Dienstleistungen.



# Steuerfreie Überlassung betrieblicher Datenverarbeitungsgeräte



Extras für Mitarbeiter

# Betriebsveranstaltungen: Voraussetzungen für die Steuerfreiheit



## Höhe der Aufwendungen je Arbeitnehmer

Die Höhe der üblichen Zuwendungen anlässlich von üblichen Betriebsveranstaltungen ist auf einen Betrag von **110 Euro** (inkl. Mehrwertsteuer) je Teilnehmer und Veranstaltung beschränkt.

Mit Wirkung **ab 2015** wurde diese Freigrenze von 110 Euro, in einen **Freibetrag** umgewandelt, [§ 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1a EStG](#).

## Häufigkeit der Betriebsveranstaltungen

Je Kalenderjahr werden max. **zwei Betriebsveranstaltungen** (z. B. ein Betriebsausflug und eine Weihnachtsfeier) als üblich angesehen und bleiben steuerfrei.

## Allgemeine Voraussetzungen für die Steuerfreiheit

Eine Betriebsveranstaltung liegt auch dann vor, wenn die Feier jeweils nur für eine Organisationseinheit des Betriebs (z. B. für eine Abteilung) durchgeführt wird. Voraussetzung ist in diesem Fall, dass alle Arbeitnehmer dieser Organisationseinheit an der Betriebsveranstaltung teilnehmen können. Um keine begünstigte Betriebsveranstaltung handelt es sich, wenn die Veranstaltung nur einen **kleinen (ausgewählten Kreis)** z. B. nur Führungskräften eines Unternehmens vorbehalten ist.

# Fahrtkostenersatz für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte

## Fahrtkostenersatz in Höhe der Entfernungspauschale

Der Arbeitgeberersatz für Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte ist ohne Rücksicht auf das benutzte Verkehrsmittel **steuerpflichtig**.



## Pauschalbesteuerung durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer für zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlte Zuschüsse zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte pauschal mit **15 %** erheben. Eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit 15 % ist grundsätzlich in Höhe der Entfernungspauschale von 0,30 Euro je Entfernungskilometer möglich. Als maßgebende Entfernung zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte kann anstelle der kürzesten Straßenverbindung eine offensichtlich **verkehrsgünstigere Strecke** zugrunde gelegt werden.

Durch die zulässige Pauschalbesteuerung mit 15 % sind die Zuschüsse des Arbeitgebers **sozialversicherungsfrei**.

# Beispiel: Fahrtkostenersatz für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte

Ein Arbeitgeber gewährt seinen Arbeitnehmern monatlich und zusätzlich zum Gehalt einen Zuschuss für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte in Höhe der Entfernungspauschale von **0,30 Euro**. Ein Arbeitnehmer wohnt 30 km vom Betriebssitz des Arbeitgebers entfernt. Aus Vereinfachungsgründen werden im Monat pauschal 15 Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte angesetzt.

Der Arbeitgeber zahlt monatlich folgenden Fahrtkostenzuschuss:

15 Fahrten/Monat x 30 km x 0,30 Euro = **135 Euro**.

**Ergebnis:** Der Arbeitgeber kann den Fahrtkostenzuschuss in Höhe von 135 Euro der Lohnsteuerpauschalierung mit 15 % unterwerfen. Durch den pauschalen Lohnsteuerabzug unterliegt der Fahrtkostenzuschuss nicht dem Sozialversicherungsabzug.



Hauptwohnsitz



einfache Entfernung 30 km



Arbeitsstätte

Extras für Mitarbeiter

# Fahrtkostenersatz für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (Job-Ticket)



## Fahrtkostenersatz in Form eines Job-Tickets

Gewährt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern einen Fahrtkostenersatz in Form eines Sachbezugs (z. B. durch Überlassung eines **Job-Tickets**) für die Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, besteht die Möglichkeit, dass die Job-Tickets im Rahmen der 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze steuer- & sozialversicherungsfrei an die Arbeitnehmer abgegeben werden können.

## Aktuelle BFH-Entscheidung zur 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze

Bei der 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze handelt es sich um eine **monatliche Freigrenze**. Jahresfahrtscheine können demnach nicht in Anwendung der monatlichen Freigrenze steuerfrei bleiben, weil der geldwerte Vorteil einer Jahreskarte insgesamt im Zeitpunkt der Überlassung zufließt (BFH-Urteil vom 14.11.2012, VI R 56/11).

- Deshalb ist die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung einer Jahreskarte auch dann steuerpflichtig, wenn der auf einen Monat umgerechnete geldwerte Vorteil die 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze nicht überschreiten sollte.
- Es muss sich daher immer um **monatliche Job-Tickets** handeln, die bei einer längeren Gültigkeitsdauer, monatlich freigeschaltet werden bzw. monatlich kündbar sind.

# Beispielrechnung: Job-Ticket

Der Arbeitgeber gibt an seine Arbeitnehmer monatlich Job-Tickets für die Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte aus. Der Preis für ein monatliches Job-Ticket, den der Arbeitgeber aufwenden muss, beträgt 50 Euro. Der Arbeitgeber vereinbart mit den Arbeitnehmern eine **Zuzahlung** in Höhe von monatlich 4 Euro.

Preis für ein Jobticket/Monat	50 Euro
./.. Bewertungsabschlag von 4 %	2 Euro
<hr/>	
	48 Euro
./.. Zuzahlung des Arbeitnehmers	4 Euro
<b>= Geldwerter Vorteil im Monat</b>	<b>44 Euro</b>

## Ergebnis:

Sofern die Arbeitnehmer keine weiteren auf die 44-Euro-Freigrenze anrechenbaren Sachbezüge erhalten, bleibt der geldwerte Vorteil für das Jobticket steuer- und sozialversicherungsfrei.



## Steuerfreiheit von Bar- und Sachleistungen

Bar- oder Sachleistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung (einschließlich Unterkunft, Verpflegung und Betreuung) **von nicht schulpflichtigen Kindern** in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen zählen nicht zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn.

Die Steuerfreiheit umfasst auch die unentgeltlich oder verbilligte Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern von Arbeitnehmern in einem Betriebskindergarten.

### Hinweis

Die Betreuung nicht schulpflichtiger Kinder im eigenen Haushalt (z. B. durch Haushaltshilfen oder Familienangehörige) erfüllt dagegen nicht die Voraussetzungen für die Gewährung eines begünstigten Zuschusses.

Voraussetzungen für die Steuerfreiheit von Kindergartenzuschüssen sind:

- Steuerfrei sind Leistungen zur Unterbringung einschließlich Unterkunft, Verpflegung und Betreuung **von nicht schulpflichtigen Kindern**. Ob ein Kind schulpflichtig ist, richtet sich nach dem jeweiligen landesrechtlichen Schulgesetz.
- Die Zuschüsse müssen **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** erbracht werden. Die Umwandlung von arbeitsrechtlich geschuldetem Arbeitslohn in einen Kindergartenzuschuss führt nicht zur Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit.
- Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung nachzuweisen. Der Arbeitgeber hat die Nachweise im **Original als Belege** zum Lohnkonto aufzubewahren.

Gemäß § 3 Nr. 33 EStG kann der Arbeitgeber Bar- oder Sachleistungen zur Unterbringung **von nicht schulpflichtigen Kindern** in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen an seine Arbeitnehmer erbringen. Diese sind lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Hierzu zählt auch ein Betriebskindergarten.

Werden die Kinder hingegen im Haushalt des Arbeitnehmers durch Kinderpflegerinnen, Familienangehörige oder Hausgehilfinnen betreut, ist die Übernahme der Kosten nicht begünstigt. Weitere Voraussetzung für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit ist, dass der Kindergartenzuschuss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird.

- Um zu verhindern, dass beide Elternteile einen steuerfreien Zuschuss erhalten, muss der Arbeitgeber den Originalbeleg als Nachweis zum Lohnkonto nehmen.

## Hinweis

Kindergartenzuschüsse können auch an **geringfügig entlohnte Beschäftigte** gezahlt werden. Die steuerfreien Zuschüsse werden nicht in die Prüfung der 450-Euro-Geringfügigkeitsgrenze mit einbezogen.

# Getränke zum Verzehr im Betrieb

Voraussetzungen für die Steuerfreiheit (R 19.6 Abs. 2 Satz 1 LStR).

Erfrischungsgetränke (z. B. Mineralwasser, Tee und Kaffee), die der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt überlässt, sind als **Aufmerksamkeiten** steuer- und sozialversicherungsfrei.

Dies gilt auch für unentgeltliche oder verbilligte Getränke aus einem im Betrieb aufgestellten Getränkeautomaten.

Die Überlassung von frischem Obst an die Arbeitnehmer fällt unter die gleiche Regelung.

## Hinweis:

Die Steuerfreiheit ist nicht gegeben, wenn Getränke vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zum häuslichen Verzehr kostenlos oder verbilligt überlassen werden.

Arbeitgeber gewähren ihren Arbeitnehmern zinsgünstigere Darlehen als bankübliche Kredite. Wichtig ist, dass die Vereinbarung schriftlich erfolgt. Hier sollten Regelungen über Tilgung, Laufzeit, Verzinsung und Rückzahlung (auch bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses) getroffen werden.

Der dem Arbeitnehmer gewährte Zinsvorteil durch die verbilligte Überlassung unterliegt regelmäßig der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht. Der Zinsvorteil ermittelt sich bei einem vom Arbeitgeber eingeräumten Darlehen nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem marktüblichen Zins und dem Zins, den der Arbeitnehmer im konkreten Einzelfall zahlt. Für die Bewertung gem. § 8 Abs. 2 EStG ist es nicht zu beanstanden, wenn für den marktüblichen Zinssatz der von der Deutschen Bundesbank zuletzt veröffentlichte Effektivzinssatz herangezogen wird.

Von diesem Effektivzinssatz kann ein Abschlag von 4 % vorgenommen werden. Aus der Differenz ergibt sich die Zinsverbilligung. Dieser Zinsvorteil kann eventuell unter die 44-Euro-Grenze (Sachbezugsfreigrenze § 8 Abs.2 Satz 9 EStG) fallen.

# Beispiel für Arbeitgeber-Darlehen

## Beispiel

Arbeitgeber gewährt seinem Arbeitnehmer ein Darlehen in der Höhe von 16.000 Euro. Laufzeit 4 Jahre, monatlich zu entrichtender Zinssatz 2 % jährlich.

Der von der Deutschen Bundesbank veröffentlichte Zinssatz beträgt 5,81 %. Nach Abzug des Bewertungsabschlages von 4 % ergibt sich für das Darlehen ein Maßstabszinssatz von 5,58 %. Die tatsächliche Zinsverbilligung beträgt somit (5,58 % abzüglich 2 % = 3,58 %). Für den Arbeitnehmer ergibt sich ein monatlicher Zinsvorteil von 47,73 Euro ( $12.000 \times 3,58 \% \times 1/12$ ). Dieser geldwerte Vorteil überschreitet die 44-Euro-Grenze und ist somit Lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

# Beispiel für Arbeitgeber-Darlehen



Für Kleindarlehen bis zu einem Darlehensbetrag von 2.600 Euro entsteht für den Arbeitnehmer kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Vorteil.

Sinkt ein ursprünglich höheres Darlehen durch Tilgung unter die Freigrenze von 2.600 Euro, werden dann die Zinsvorteile steuer- und sozialversicherungsfrei.

## Beispiel

Der Arbeitgeber gewährt seinem Arbeitnehmer ein zinsloses Darlehen in Höhe von 6.000 Euro. Durch Tilgung sinkt der Darlehensbetrag zum 01.04.2014 unter 2.600 Euro.

Ab Darlehensgewährung ist der Zinsvorteil steuer- und sozialversicherungspflichtig. Ab 01.04.2014 entfällt die Steuer- und Sozialversicherungspflicht für den Zinsvorteil.

Aus Vereinfachungsgründen gilt dies nicht in Betrieben mit weniger als fünf Arbeitnehmer.  
Die Unterstützungen sind bis zu einem Betrag von 600 Euro im Kalenderjahr steuer- und sozialversicherungsfrei.

Ein Anlass ist, z. B. gegeben bei

- Krankheitsfall
- Tod naher Angehöriger
- Schäden durch höhere Gewalt

Muss sich der Arbeitnehmer zur **Abwehr oder Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit** einer Kur unterziehen, kann der Arbeitgeber eine Erholungsbeihilfe bis zu 600 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei gewähren. Beihilfen des Arbeitgebers zur allgemeinen Erholung oder Gesunderhaltung des Arbeitnehmers sind von der Steuerfreiheit ausgenommen. Allerdings können Erholungsbeihilfen, die nicht steuerfrei sind, nach § 40 Abs. 2 Satz 1 EStG innerhalb bestimmter Grenzen pauschal besteuert werden.

Erholungsbeihilfen können mit 25 % pauschal besteuert werden, wenn die Beihilfen im Kalenderjahr insgesamt nicht übersteigen:

- 156 Euro für den einzelnen Arbeitnehmer
- 104 Euro für dessen Ehegatten
- 52 Euro für jedes Kind

Der BFH fordert allerdings ausdrücklich, dass der Arbeitnehmer belegt, dass die Beihilfe auch zu Erholungszwecken verwendet wird. Eine entsprechende Kopie des Nachweises sollte zur Lohnakte des Arbeitnehmers genommen werden.

Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Gesundheitsförderung sind bis zu einem Freibetrag von 500 Euro je Arbeitnehmer im Jahr steuerfrei (§ 3 Nr. 34 EStG). Voraussetzung für den Freibetrag ist, dass die Maßnahme auf Grundlage der gesundheitsfachlichen Bewertungen der Krankenkassen erfolgt.

Hierzu gehören:

- Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates
- Gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung
- Psychosoziale Belastung, Stress
- Suchtmittelkonsum

## Hinweis

Die Übernahme von Mitgliedsbeiträgen zu Sportvereinen oder Fitnessstudios fällt nicht unter die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 34 EStG. Ausnahme sind allerdings durch Vereine oder Studios spezielle Kurse die unter die geforderten Voraussetzungen fallen.

# Firmenwagen zur privaten Nutzung



Die Überlassung eines Firmenwagens zur privaten Nutzung stellt ein beliebtes Gehaltsextra dar. Es ist für die steuerliche Behandlung zu unterscheiden, ob der Arbeitnehmer ausschließlich betrieblich veranlasste Fahrten oder auch Privatfahrten durchführt. Die Nutzung eines Firmenwagens für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte führt zu einem geldwerten Vorteil. Dieser ist steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Der Gesetzgeber gibt für die Ermittlung des anzusetzenden geldwerten Vorteils für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte und für bestimmte Familienheimfahrten zwei Berechnungsmethoden vor.

- Pauschale 1%-Methode
- Fahrtenbuch-Methode

Bei der Fahrtenbuch-Methode (individuelle Methode) wird der geldwerte Vorteil auf Grund der tatsächlich entstanden Kosten des Wagens in Verbindung mit der Fahrtenbuchführung ermittelt.

Die **1%-Methode** ist der vom Gesetzgeber gedachte Regelfall. Der geldwerte Vorteil für Privatfahrten ermittelt sich in der Höhe von 1 % des Bruttolistenpreises des Fahrzeugs. Zusätzlich ist ein geldwerter Vorteil für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zu ermitteln. Die Finanzverwaltung lässt hier zwei Bewertungsmethoden zu:

- 0,03 %-Pauschalregel: monatlich 0,03 % des Bruttolistenpreises des Fahrzeugs x einfache Entfernungskilometer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte
- Einzelbewertung: Tatsächliche Fahrten (Tage) x 0,002 % des Bruttolistenpreises des Fahrzeugs x einfache Entfernungskilometer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte

Voraussetzung für die Einzelbewertung ist, dass der Arbeitnehmer für jeden Kalendermonat gesondert und mit Datumsangabe schriftlich erklärt, an welchen Tagen der Firmenwagen tatsächlich für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte genutzt wurde.

# Firmenwagen zur privaten Nutzung – 1%-Methode



Jährliche Kosten für das Fahrzeug:

■ Steuer	463,00 €
■ Versicherung	977,11 €
■ Diesel	2.821,12 €
■ Inspektion u. Reparaturen	3.730,76 €
■ Leasing	9.408,00 €
■ Sonstige Kosten	692,72 €
■ Summe der jährlichen Kosten:	18.092,71 €



■ Bruttolistenpreis	50.050,46 €
■ Abgerundet auf volle 100 EUR:	50.000,00 €
■ Davon mtl. 1%:	500,00 €
■ Summe jährlich zu versteuern:	6.000,00 €

**Steuer und SV-Abzug:** rund 50 %

**Steuervorteil:** rund 12.000,00 €



**DATEV**

Zukunft gestalten. Gemeinsam.