

Teil 3: Steuerfreie Zuwendungen an Arbeitnehmer

Nicht steuerbare und steuerfreie Zuwendungen

10. Studiengebühren

Unter bestimmten Voraussetzungen können private Arbeitgeber im Rahmen eines Ausbildungsdienstverhältnisses die vom studierenden Arbeitnehmer geschuldeten Studiengebühren lohnsteuerfrei übernehmen.

Man unterscheidet zwischen Ausbildungsdienstverhältnissen und beruflicher Fort- und Weiterbildungsleistung.

Ausbildungsdienstverhältnis: ist der Arbeitgeber Schuldner der Studiengebühren, wird ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers unterstellt und steuerrechtlich kein Vorteil mit Arbeitslohncharakter angenommen. Ist der Arbeitnehmer Schuldner der Studiengebühren und übernimmt der Arbeitgeber die Studiengebühren, wird ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers unterstellt, wenn

- sich der Arbeitgeber arbeitsvertraglich zur Übernahme der Studiengebühren verpflichtet und
- der Arbeitgeber die übernommenen Studiengebühren vom Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeitsrechtlichen Rechtsgrundlage zurückfordern kann, sofern der Arbeitnehmer das ausbildende Unternehmen auf eigenen Wunsch innerhalb von zwei Jahren nach dem Studienabschluss verlässt.

Berufliche Fort- und Weiterbildungsleistung: Ein berufsbegleitendes Studium kann als berufliche Fort- und Weiterbildungsleistung des Arbeitgebers i.S.v. R19.7 LStR 2015 anzusehen sein, wenn es die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb erhöhen soll. Ist dies der Fall, führt die Übernahme von Studiengebühren für dieses Studium durch den Arbeitgeber nicht zu Arbeitslohn. Ist der Arbeitnehmer Schuldner der Studiengebühren, ist nur insoweit die Annahme eines ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesses des Arbeitgebers möglich, wie der Arbeitgeber vorab die Übernahme der zukünftig entstehenden Studiengebühren schriftlich zugesagt hat. Für die Annahme eines ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesses ist es nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber die übernommenen Studiengebühren vom Arbeitnehmer zurückfordern kann.

11. Ersatz von Aufwendungen für arbeitnehmereigene Telekommunikationseinrichtungen

Der steuerfreie Ersatz von beruflich bedingten Telefonkosten, die Arbeitnehmern im Zusammenhang mit ihrem privaten Anschluss entstehen, ist wie folgt geregelt: Voraussetzung ist, dass beim Arbeitnehmer erfahrungsgemäß Aufwand für beruflich bedingte Telekommunikationsleistungen anfällt. Es gibt zwei Berechnungsmethoden: Ohne Einzelnachweis können bis zu 20% des Telefonrechnungsbetrages, höchstens jedoch EUR 20,00 monatlich vom Arbeitgeber steuerfrei ersetzt werden.

Erscheinen diese Beträge zu niedrig angesetzt, so ist für einen Dreimonatszeitraum anhand eines Einzelverbindungs nachweises repräsentativ aufzuzeichnen, welche Gespräche beruflich bedingt sind. Der daraus zu berechnende Durchschnittsbetrag kann dann für die Folgezeit fortgeführt werden.

12. Nutzung arbeitgebereigene Telekommunikationsgeräte

Die Vorteile des Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung von betrieblichen Personal Computern und Telekommunikationsgeräten sind nach § 3 Nr. 45 EStG steuerfrei und damit auch beitragsfrei.

Von der Steuerfreistellung in § 3 Nr. 45 EStG werden alle Vorteile erfasst, die der Arbeitnehmer durch die Nutzung der Personal Computer und Telekommunikationsgeräten entstehen. Dazu gehören nicht nur die anteiligen Aufwendungen für die Anschaffung bzw. für Miete oder Leasing, den Einbau und den Anschluss der Computer und Telekommunikationsgeräte (Gerätekosten), sondern auch die durch die Nutzung entstehenden Grund- und Verbindungsentgelte. Bei der privaten Internetnutzung durch den Arbeitnehmer gehören dazu sowohl die anfallenden Netzegebühren als auch die auf die Privatnutzung entfallenden Gebühren des Providers.

Der Gesetzgeber hat in § 3 Nr. 45 EStG geklärt, dass Multifunktionsgeräte (z.B. Smartphone oder ein Tablet-PC) unter den Befreiungstatbestand fallen. Auch unentgeltlich oder vergünstigt an Arbeitnehmer überlassene Systemprogramme (z.B. Virens Scanner oder Betriebssysteme) bzw. Anwendungsprogramme, sind ebenfalls unter den Befreiungstatbestand zu fassen. Die Regelung gilt ab dem Jahr 2000 in allen noch offenen Fällen. Somit entsteht für Arbeitgeber auch im Rahmen von laufenden Lohnsteuer Außenprüfungen (rückwirkend) kein Haftungsrisiko.

13. Umzugskosten

Die Umzugskostenerstattung durch den Arbeitgeber ist bis zur Höhe der Beiträge lohnsteuerfrei möglich, die als Werbungskosten anerkannt werden können. Umzugskostenvergütungen können nur dann steuerfrei an den Arbeitnehmer gezahlt werden, wenn der Umzug beruflich veranlasst ist (§ 3 Nr. 16 EStG). Ein beruflicher Anlass liegt regelmäßig dann vor

- wenn durch den Umzug die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte erheblich verkürzt wird,
- wenn der Umzug im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt wird oder
- wenn er aus Anlass der erstmaligen Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit durchgeführt wird oder
- wenn er das Beziehen oder die Aufgabe der Zweitwohnung bei einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung betrifft.

Zur Höhe der steuerfreien Erstattung von Umzugskosten siehe auch Bundesumzugskostengesetz (BUKG) und Auslandsumzugskostenverordnung in der jeweils geltenden Fassung.

14. Warengutscheine

Wendet der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen Sachbezug als Lohnbestandteil zu, z.B. einen Warengutschein, so bleibt der Sachbezug steuerfrei, wenn der Wert aller Sachbezüge pro Monat EUR 44,00 nicht überschreitet. Ein steuerfreier Sachbezug liegt in folgenden Fällen vor:

- Bei jeder nicht in Geld bestehenden Einnahme.
- Bei einer Zahlung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, die mit der Auflage verbunden ist, den empfangenen Geldbetrag nur in einer bestimmten Weise zu verwenden (Änderung der Rechtsprechung zu zweckgebundenen Geldleistungen).
- Bei einem dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber eingeräumten Recht, bei einer bestimmten oder beliebigen Tankstelle zu tanken.
- Bei Vorliegen eines Warengutscheins über einen in EURO lautenden Höchstbetrag für Warenbezug.

Bei der Zuwendung von Tank- und Geschenkgutscheinen greift die Freigrenze von EUR 44,00 für Sachbezüge auch dann, wenn ein anzurechnender Geld- oder Höchstbetrag zum Erwerb von Dienstleistungen und Waren ausgewiesen ist.

15. Beihilfen/Unterstützung in Notfällen

Als steuerfreie Beihilfen kommen Beihilfen/Unterstützungen im Krankheits- oder Unglücksfall in Betracht. Beihilfen und Unterstützungen im Krankheits- oder Unglücksfall können bis zu einem Betrag von EUR 600,00 pro Kalenderjahr steuerfrei bleiben. Dabei ist bei Betrieben, die mehr als vier Arbeitnehmer beschäftigen, Voraussetzung, dass die Unterstützung

- Entweder aus einer mit eigenen Mitteln des Arbeitgebers geschaffenen, aber von ihm rechtlich unabhängigen und mit ausreichender Selbstständigkeit ausgestatteten Einrichtung gewährt wird (z.B. Unterstützungskasse oder Hilfskasse für Fälle der Not oder Arbeitslosigkeit)
- Oder aus Beträgen gezahlt wird, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat oder sonstigen Vertretern der Arbeitnehmer zu dem Zweck überweist, aus diesen Beträgen Unterstützungen an die Arbeitnehmer ohne maßgeblichen Einfluss des Arbeitgebers zu gewähren, oder vom Arbeitgeber selbst, aber erst nach Anhörung des Betriebsrats oder sonstiger Vertreter des Arbeitnehmers gewährt wird. Ausnahmsweise können auch Leistungen von mehr als EUR 600,00 im Kalenderjahr steuerfrei bleiben, wenn sie aus Anlass eines besonderen Notfalls gewährt werden. Dabei sind auch die Einkommensverhältnisse zu berücksichtigen (R 3.11 LStR 2015).