

Übersicht Steuer-News Arbeitgeber/Arbeitnehmer

- **Arbeitgeberleistung:** Gesundheitsförderung als steuerpflichtiger Arbeitslohn
- **Privates E-Auto:** Aufladen beim Arbeitgeber ist steuerfrei möglich
- **Workation:** Was beim Arbeiten im Ausland steuer- und sozialversicherungsrechtlich zu beachten ist

Bitte beachten Sie, daß aufgrund der sich ständig ändernden Rechtslage keine Haftung für die Richtigkeit der Inhalte nachfolgender Artikel übernommen werden kann.

Breitfeld Nitsche und Partner Steuerberatungsgesellschaft

Neuer Wall 26-28 | 20354 Hamburg | Tel. +49 (0)40 36 77 55 | Fax +49 (0)40 36 72 54
e-mail | mail@bnp-steuerberatung.hamburg | web | www.bnp-steuerberatung.hamburg

Arbeitgeberleistung: Gesundheitsförderung als steuerpflichtiger Arbeitslohn

Im Fall einer Erkrankung Ihrer Arbeitnehmer müssen Sie für einen bestimmten Zeitraum den Lohn weiterzahlen. Als Arbeitgeber kann man die Gesundheit der Mitarbeiter allerdings auch fördern - sogar steuerfrei. Dazu muss die Gesundheitsförderung bestimmte Voraussetzungen erfüllen und zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt werden. So können dann Kosten von bis zu 600 EUR pro Mitarbeiter und Jahr übernommen werden. Im Streitfall stellte sich für das Finanzgericht Nürnberg (FG) die Frage, ob das angebotene Gesundheitstraining die Voraussetzungen der Steuerfreiheit erfüllt. Im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung wurde die Klägerin auf Entrichtung der Lohnsteuer für die Durchführung sogenannter Gesundheitstrainings in Anspruch genommen. Die Klägerin bietet ihren aktiven Arbeitnehmern ein Gesundheitskonzept bestehend aus mehreren Modulen, unter anderem dem streitgegenständlichen "Gesundheitstraining", an. Dabei handelt es sich um eine mehrwöchige Kur mit dem Ziel, dem Teilnehmer im Rahmen einer aktiven Selbstvorsorge durch theoretische und praktische Einheiten einen gesunden Lebensstil näherzubringen. Eine Teilnahmeverpflichtung besteht nicht. Die von der Klägerin begehrte Steuerfreiheit für das Gesundheitstraining lehnte das Finanzamt ab.

Auch die Klage vor dem FG war erfolglos. Nach Ansicht des Gerichts haben die Gesundheitstrainings Arbeitslohncharakter. Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung könnten daher zu Arbeitslohn führen. Bei den angebotenen Gesundheitstrainings handele es sich um eine die individuelle Gesundheitskompetenz des Arbeitnehmers stärkende Maßnahme der Klägerin in Form einer "aktiven Selbstvorsorge" zu einem bewussten Umgang mit den eigenen Ressourcen, die keinen Bezug zu berufsspezifisch bedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen aufweise.

Die vorgesehene Entwicklung und Stärkung der persönlichen Gesundheitskompetenz betreffe im Kern den Bereich der privaten Lebensführung. Vorliegend sei eine Aufteilung nicht möglich, da die jeweiligen Veranlassungsbeiträge so ineinandergriffen, dass eine Trennung nicht möglich sei. Der geldwerte Vorteil sei daher nicht in vollem Umfang steuerfrei.

Hinweis: Wenn Sie als Unternehmer Ihren Arbeitnehmern steuerfrei einen finanziellen Vorteil zuwenden wollen, unterbreiten wir Ihnen gerne Ideen.

Breitfeld Nitsche und Partner Steuerberatungsgesellschaft

Neuer Wall 26-28 | 20354 Hamburg | Tel. +49 (0)40 36 77 55 | Fax +49 (0)40 36 72 54
e-mail | mail@bnp-steuerberatung.hamburg | web | www.bnp-steuerberatung.hamburg

Privates E-Auto: Aufladen beim Arbeitgeber ist steuerfrei möglich

Bieten Arbeitgeber ihren Beschäftigten die Möglichkeit, ein privates Elektroauto oder Hybridfahrzeug im Betrieb kostenfrei oder verbilligt aufzuladen, dann ist dieser Vorteil steuerfrei, sofern der Arbeitgeber diese Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt (keine Gehaltsumwandlung erlaubt). Dies gilt nach aktuellem Stand bis Ende 2030 und nur für das Aufladen an ortsfesten betrieblichen Einrichtungen des Arbeitgebers sowie von verbundenen Unternehmen.

Auch in anderen Fallkonstellationen kann die Steuerbefreiung für Aufladevorteile gelten, und zwar, wenn

- Arbeitnehmer auf dem Betriebsgrundstück Ladevorrichtungen externer Anbieter nutzen dürfen und der Arbeitgeber die Kosten für den Ladestrom unmittelbar übernimmt.
- Arbeitgeber ein Grundstück oder eine Immobilie gemietet haben, wo arbeitgeberfinanzierte Ladevorrichtungen vorhanden sind, die die Beschäftigten nutzen dürfen.

Hinweis: Arbeitgeber haben zudem die Möglichkeit, eine betriebliche Ladesäule an die Mitarbeiter für die Nutzung zu Hause zu verleihen (d.h. vorübergehend zu überlassen). In diesem Fall ist aber nur der reine "Leihvorteil" steuerfrei; die Stromkosten für das Laden privater Fahrzeuge zu Hause können nicht vom Arbeitgeber lohnsteuerfrei erstattet werden. Sie sind steuerpflichtiger Arbeitslohn. Beim Aufladen von E-Dienstwagen dürfen den Arbeitnehmern die zu Hause anfallenden Stromkosten allerdings als Auslagenersatz steuerfrei erstattet werden.

Breitfeld Nitsche und Partner Steuerberatungsgesellschaft

Neuer Wall 26-28 | 20354 Hamburg | Tel. +49 (0)40 36 77 55 | Fax +49 (0)40 36 72 54
e-mail | mail@bnp-steuerberatung.hamburg | web | www.bnp-steuerberatung.hamburg

Workation: Was beim Arbeiten im Ausland steuer- und sozialversicherungsrechtlich zu beachten ist

Homeoffice war gestern, jetzt kommt Workation! Die Kombination aus Work (Arbeit) und Vacation (Urlaub) liegt im Trend. Wer bisher von zu Hause aus digital arbeitet, verlegt sein heimisches Büro in die Berge oder ans Meer. Viele Arbeitnehmer wünschen sich, ihre Aufgaben flexibel und ortsunabhängig erledigen zu können und in der anschließenden Freizeit schon direkt im Urlaub zu sein. Arbeitgeber, die diesen Benefit anbieten, werden als besonders attraktiv wahrgenommen. Doch es gibt einiges zu beachten, bevor eine Workation gebucht wird.

Bei beruflichen Auslandsaufenthalten ist für Arbeitnehmer steuerlich meistens die sogenannte 183-Tage-Regel relevant: Unterschreitet die Dauer der Auslandstätigkeit ein halbes Jahr, bleiben Arbeitnehmer weiterhin in Deutschland steuerpflichtig, wenn sich ihr Wohnsitz und ihr Arbeitgeber in Deutschland befinden. Die Lohnsteuer wird wie gewohnt durch den Arbeitgeber vom Gehalt abgezogen und abgeführt. Die 183-Tage-Regelung bezieht sich jedoch nicht nur auf Arbeitstage. Auch An- und Abreisetage, Wochenenden, Feiertage und Urlaubstage werden bei einigen Ländern mitgezählt.

Werden 183 Tage überschritten, wird es kompliziert, denn dann kommt auch das jeweilige Steuerrecht des Landes zum Tragen, in dem die Arbeit erbracht wird. In der Folge muss geprüft werden, welches Land wie viel versteuern darf, damit es zu keiner Doppelbesteuerung kommt. Bereits in der Planungsphase sollten die Arbeitsparteien daher unbedingt detaillierte und rechtssichere Informationen zu den länderspezifischen Regelungen einholen.

Sozialversicherungsrechtlich wird das Homeoffice im Ausland inzwischen als eine Entsendung des Mitarbeiters eingestuft. Das ist vorteilhaft, da die jahrzehntelang angewandten Regelungen für Auslandseinsätze auf die Workation übertragen wurden. Der Antrag auf Verbleib im Sozialversicherungssystem ist vor der Reise durch den Arbeitgeber bei der Krankenkasse des Arbeitnehmers zu stellen. Damit wird sichergestellt, dass Letzterer während der Workation-Zeit weiterhin im deutschen Sozialversicherungssystem bleibt.

Das ist aber nur möglich, wenn weniger als die Hälfte der jährlichen Arbeitszeit im Ausland erbracht wird und das Land Teil des multilateralen Sozialversicherungsabkommens ist. Dazu zählen neben den Ländern der EU auch die Schweiz, das Vereinigte Königreich, Norwegen, Island, Australien, Kanada, die USA, Brasilien, Uruguay, Chile, Indien, China, Japan, Korea, die Philippinen, Marokko und Tunesien.

Mit anderen Ländern bestehen entweder keine oder individuelle Vereinbarungen zur Sozialversicherung im Hinblick auf die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung. Für die Entsendung ins Ausland gilt dann eine verschärfte Regelung: Der Status in der deutschen Sozialversicherung bleibt nur aufrechterhalten, sofern maximal 25 % eines Kalenderjahres im Ausland gearbeitet wird. Darüber hinaus muss länderspezifisch geprüft werden, welche Regelung gilt.

Breitfeld Nitsche und Partner Steuerberatungsgesellschaft

Neuer Wall 26-28 | 20354 Hamburg | Tel. +49 (0)40 36 77 55 | Fax +49 (0)40 36 72 54
e-mail | mail@bnp-steuerberatung.hamburg | web | www.bnp-steuerberatung.hamburg