

# **AOK Fachforum 2019**

## **Steuerliche Auswirkung einer neuen Flexibilität**

Ansätze für Personalabteilungen

Hannover – 5. März 2019

# Ihre Referenten

---



Benjamin Kleist

Senior Manager EY  
Steuerberater

Telefon +49 30 25471 17360

Telefax +49 181 3943 17360

Mobil +49 160 939 17360

E-Mail: [Benjamin.Kleist@de.ey.com](mailto:Benjamin.Kleist@de.ey.com)



# Trends



Erstmals in der Geschichte arbeiten vier Generationen zusammen in der Arbeitswelt — Traditionalisten, Boomer, Gen X and Millennials



Die Definition des „Arbeitnehmers“ hat sich verändert; heute spricht man von: Normalarbeit, Kontingent-Arbeit, Crowd- / Remoteworking, Robotics



Technologie hat Einzug in unsere Leben; Mitarbeiter legen einen verstärkten Fokus auf die Vereinbarkeit der Arbeit mit der Lebensphase



Kunden und Mitarbeiter fordern die gleiche digitale Leistung und Kundenservice, den sie auch privat erhalten



Benötigter Arbeitsplatz pro Mitarbeiter wird durch mehr ortsflexibles Arbeiten geringer



Eine neue Führung ausgestattet mit digitalen Kompetenzen wird in den Unternehmen benötigt, um alle Mitarbeiter in die Zukunft mitzunehmen



Unternehmen mit einer Vision und einer sozialen Verantwortung sind als Arbeitgeber gefragter für junge Mitarbeiter



Fokus auf Innovation und eine Entwicklung zu einer Arbeit mit Teamerfolg über den Erfolg des Einzelnen

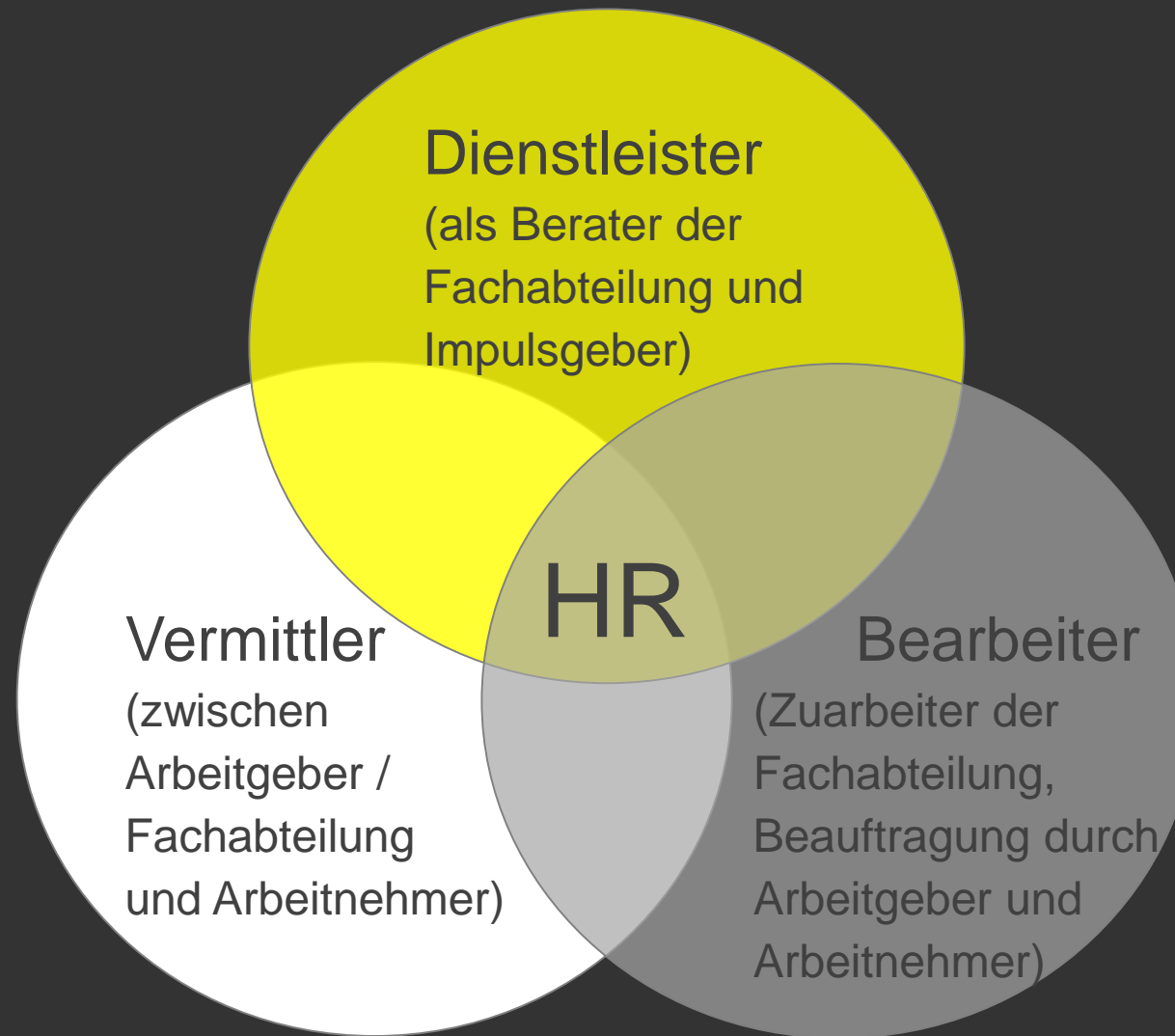
# Veränderte Anforderungen an Personalabteilung

---

- ▶ Einsatz von digitalen Arbeitsmitteln nimmt zu
- ▶ Vernetzung und Datenaustausch im Unternehmen (AN und AG seitig)
- ▶ Verändertes Verständnis von Geschlechterrollen
- ▶ Fachkräftemangel (Outsourcing, Verdichtung, Ausweiten von Aufgaben)
- ▶ stärkere Abgrenzung der Generationen
- ▶ höhere Ansprüche der Mitarbeiter
- ▶ Demographischer Wandel (Mitarbeiter arbeiten länger, Gesundheitsförderung)
- ▶ Abnahme der Verweildauer von Mitarbeitern in Unternehmen
- ▶ Gesteigerte Mobilität (Internationalisierung, Home Office, mobiles Arbeiten)
- ▶ Anspruch auf Zentralisierung (Work Life Balance, Work Life Integration, Elternzeit, Teilzeit, flexible Arbeitszeiten)
- ▶ Erhöhte gesetzliche Anforderungen (Steuerrecht, Sozialversicherung, Arbeitsrecht, EU Richtlinien z.B. Posted Worker)
- ▶ Gesteigerter zeitlicher Druck durch Globalisierung, Lieferketten, Mitarbeiterflexibilisierung

# Veränderte Anforderungen an Personalabteilung

---



# Fragestellungen?

---

Wie schätzen Sie die arbeitsrechtlichen Kenntnisse in Ihrer Personalabteilung ein?

Wie schätzen Sie die sozialversicherungsrechtlichen Kenntnisse in Ihrer Personalabteilung ein?

Wie schätzen Sie die steuerrechtlichen Kenntnisse in Ihrer Personalabteilung ein?

Wie hoch ist das Maß an Unterstützung, dass Ihre Personalabteilung von in- oder externen Beratern erhält? Werden die Kosten bedarfsweise bewilligt?

# Kann Steuerrecht der Personalabteilung helfen?

---

Steuerrecht dient nicht nur der Einnahmensicherung für den Staat, sondern auch (uns heute insbesondere) der Regulierung des Marktes

- ▶ Steuersätze be-/entlasten die Wirtschaft bzw. bestimmte Wirtschaftszweige
- ▶ Registrierungs- und Meldevorschriften steuern die Attraktivität von Standorten
- ▶ Subventionierungen (durch Steuervergünstigungen) erhöhen Investitionen
- ▶ Dies soll Ausgaben fördern, Veränderungen abmildern, Härten vermeiden und Wirtschaft stärken



Durch steuer- (und bestenfalls) sozialversicherungsfreie Zuwendungen entstehen dem Arbeitgeber i.d.R. keine hohen, zusätzlichen Kosten aus Abgaben  
(Nettohochrechnung, Pauschalversteuerung)

# Kann Steuerrecht der Personalabteilung helfen?

---

Dies bedeutet:

- ▶ Aufwendungen des Arbeitgebers kommen zu einem höheren Anteil beim Arbeitnehmer an
- ▶ Personalkosten des Arbeitgeber steigen prozentual geringer im Vergleich zu regulären Gehaltserhöhungen
- ▶ Bei gleichbleibendem Nettogehalt, erhält der Arbeitnehmer zusätzliche Vergütung über Sachbezüge (z.B. Dienstleistungen, Gutscheine)
- ▶ Arbeitgeber erhält i.d.R. günstigere Paketpreise im Vergleich zum Marktpreis
- ▶ Steuerlast des Mitarbeiters sinkt
- ▶ Attraktivität des Arbeitgebers steigt



# Steuerliche Subventionen für Arbeitnehmer

## Welche kennen Sie?

---

### mittelbare Zuwendungen

- ▶ Firmenwagen (1%, 0,03%, 0,002%)
- ▶ Nutzung von Firmen-IT (Diensthandy, Laptop etc.)
- ▶ (Zuschüsse für) Ticket / Bahncard (Wege Wohnung Arbeit, Dienstreisen)
- ▶ Firmenfahrrad
- ▶ Dienstkleidung (inkl. Reinigung)
- ▶ Gestellung von Arbeitsmitteln (ohne Rückgabe nach Feierabend)
- ▶ Elektromobilität (Halbierung des geldwerten Vorteils für Firmenwagen, Ladestrom beim Arbeitgeber)
- ▶ Maßnahmen der Gesundheitsförderung
- ▶ Doppelte Haushaltsführung
- ▶ Tankkarten
- ▶ Mahlzeitengestellung

### Besonderheiten:

- ▶ Home Office / mobile Arbeit / Telearbeit (grds. Zuschläge bis zu 10% vom Grundlohn steuerfrei R 9.13 LStR)

# Steuerliche Subventionen für Arbeitnehmer

## Welche kennen Sie?

---

unmittelbare Zuwendungen:

- ▶ Übereignung von Firmen-IT (Pauschalbesteuerung)
- ▶ (Zuschüsse für) Ticket für öff. Nahverkehr / Bahncard (für Privatnutzung)
- ▶ Betriebsveranstaltung (EUR 110 Freibetrag)
- ▶ Aufmerksamkeiten (EUR 60)
- ▶ Elektromobilität (Ladestationen - Pauschalbesteuerung)
- ▶ Gutscheine
- ▶ EUR 44 Freigrenze pro Monat
- ▶ Umzugskostenerstattung
- ▶ Maßnahmen der Gesundheitsförderung (§ 3 Nr. 34 EStG – nicht Mitgliedschaft im Fitnessstudio)
- ▶ Sachzuwendungen (Pauschalierung nach §37b EStG)
- ▶ Altersvorsorge

Besonderheiten:

- ▶ Mitarbeiterbeteiligungsprogramme

# Vorsicht Falle!

---

Steuerliche Vorschriften beachten!	Rechtssicherheit und praktische Rechtsanwendung?	Etablierte Prozesse?
Arbeitsrecht (z.B. betriebliche Übung)	Verlust der Förderung führt zu Enttäuschung beim Mitarbeiter (Überwiegt meist Vorteilsgefühl)	Abnutzung von „Benefits“
Zeitliches Investment (Pflege von Datenbanken, Prüfung Rechtsänderungen, Komplexität steigt)	Exit?	Sozialversicherung hat eigene Regelungen

# Fazit



# Steuerliche Einzelregelungen (Beispiele)



# Dienstwagenbesteuerung bei Privatnutzung



Zusammenfassendes BMF-Schreiben v. 04.04.2018

▶ 1 % Regel  
Aber: Kosten des Mitarbeiters mindern geldwerten Vorteil (auch Tankkosten im Urlaub)

▶ Steuerliche Förderung von eMobilität  
(nächste Seite)

▶ Arbeitnehmer als wirt. Eigentümer des Firmenwagens  
Wenn Arbeitnehmer als Leasingnehmer gilt = kein geldwerter Vorteil (Zahlungen des AG = AL)

▶ Fahrtenbuchmethode  
Aber: Kosten des Mitarbeiters mindern geldwerten Vorteil (auch Tankkosten im Urlaub)  
&  
Vollkosten des PKW sind ermitteln  
&  
Gültiges Fahrtenbuch

▶ 0,03 % für Wege zwischen Wohnung – 1. Tätigkeitsstätte  
Aber: Nur wenn min. 15 Fahrten im Monat & Vorliegen einer 1. Tätigkeitsstätte (Home Office, Vertrieb...)

▶ 0,002 % für Wege zwischen Wohnung – 1. Tätigkeitsstätte  
Als Einzelbewertung der Fahrten, wenn weniger als 15 Fahrten im Monat (Pflicht, wenn Arbeitnehmer dies verlangt)



# Dienstwagenbesteuerung bei Privatnutzung

Steuerliche Förderung von eMobilität



Zeitlich befristet vom  
01.01.2013 – 31.12.2018

- ▶ Minderung des Bruttolistenpreises / der AfA-BMG um Batteriekosten (Pauschal)



Zeitlich befristet vom  
01.01.2019 – 31.12.2021

- ▶ Halbierung des Bruttolistenpreises / der AfA-BMG



Zeitlich befristet vom  
01.01.2022 – 31.12.2022

- ▶ Minderung des Bruttolistenpreises / der AfA-BMG um Batteriekosten (Pauschal)

# Steuerliche Förderung der Elektromobilität im Überblick

Zeitlich befristet vom  
01.01.2017 – 31.12.2020



- ▶ Das Aufladen bei Dritten oder einer durch Dritte betriebenen Ladestation im eigenen Betrieb ist ausdrücklich nicht begünstigt.

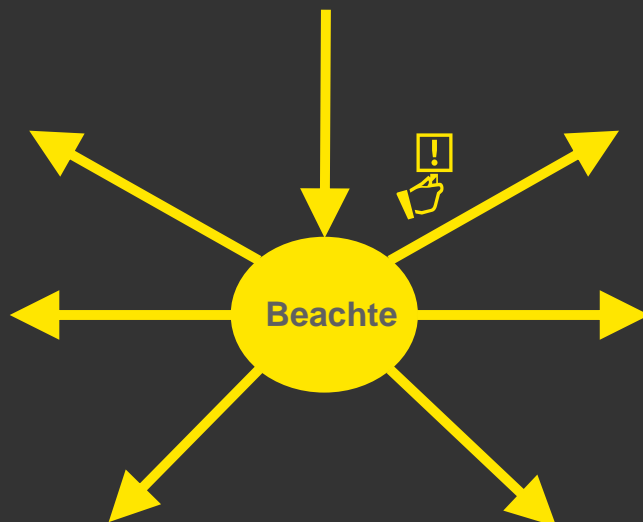


- ▶ Der von der zur zeitweisen Nutzung überlassenen betrieblichen Ladevorrichtung bezogene Strom fällt nicht unter die Steuerbefreiung. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber dies bezuschusst.

## 1 %

- ▶ Im Falle einer pauschalen Nutzungswertermittlung i.S.d. § 8 Abs. 2 S. 2 EStG (1 %-Regel) ist der Vorteil bereits abgegolten. Die Steuerbefreiung wirkt sich nicht mehr aus.

- ▶ Steuerbefreiung für Aufladen bei Arbeitgeber oder dessen Unternehmen
- ▶ Pauschalierung (25%) für Übereignung oder Zuschüsse zu Ladegeräten an AN



- ▶ Elektrofahräder, welche als Kraftfahrzeug eingestuft werden können für beruflich veranlasste Auswärtstätigkeiten mit 0,20 Euro je gefahrenen km erstattet werden. Bei nicht als KFZ eingestuften Fahrrädern wird in der Literatur eine Schätzung von 0,05 Euro als angemessen vertreten.



- ▶ Die Steuerbefreiung setzt eine Zusätzlichkeit voraus. Für Fälle der Entgeltumwandlung ist die Befreiung somit ausgeschlossen.



- ▶ Das Aufladen ist nur für eigene Arbeitnehmer und Leiharbeiter steuerbefreit. Für Dritte gilt diese Steuerbefreiung nicht.



# Steuerliche Behandlung von Dienstfahrrädern



„  
**Fahrräder sind als Verkehrsmittel für den Arbeitsweg ein Selbstläufer.**  
 Kai Gebhardt  
 Personalchef ebm Papst

**Handelsblatt**  
 DONNERSTAG, 18. OKTOBER 2018, NR. 201

## Den Mitarbeitern aufs Rad helfen

Die Leasingbranche kann von neuen Mobilitätskonzepten profitieren. Dafür muss sie smarte Angebote machen.

### Berufspendler setzen weiter auf das Auto

**Verkehrsmittel von Berufspendlern nach Distanz zum Arbeitsplatz 2017 in Prozent**

	bis unter 5 km	5 bis unter 10 km
<b>Pkw</b>	40,1	70,3
Zu Fuß	28,0	0,6
Rad/E-Bike	22,9	8,9
Bus	4,1	7,8
U-/Straßenbahn	3,1	9,1
Sonstige	1,9	3,4

**Zahl der Pkw-Neuzulassungen nach Energieart**



**So verbreitet sind Firmenwagen 2017 in Prozent**

	Fachkräfte	Führungskräfte
<b>Vertrieb/Verkauf</b>	22,6	64,8
<b>Technik</b>	13,0	44,8
<b>IT</b>	9,7	38,3
<b>Marketing/PR</b>	8,3	41,9
<b>Produktion/Handwerk</b>	7,1	41,2

HANDELSBLATT

Quellen: AFP, Destatis, Compensation Partner

# Steuerliche Behandlung von Dienstfahrrädern

## Privatnutzung von nicht als KFZ einzuordnenden Fahrrädern

- ▶ Der monatliche lohnsteuerliche Wert der Privatnutzung beträgt 1 % der auf 100 Euro abgerundeten unverbindlichen Preisempfehlung (brutto) im Zeitpunkt der Inbetriebnahme.
- ▶ Ein zusätzlicher geldwerter Vorteil für die Nutzung des (Elektro-)Fahrrads für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ist für diesen Fahrradtyp nicht zu erfassen.

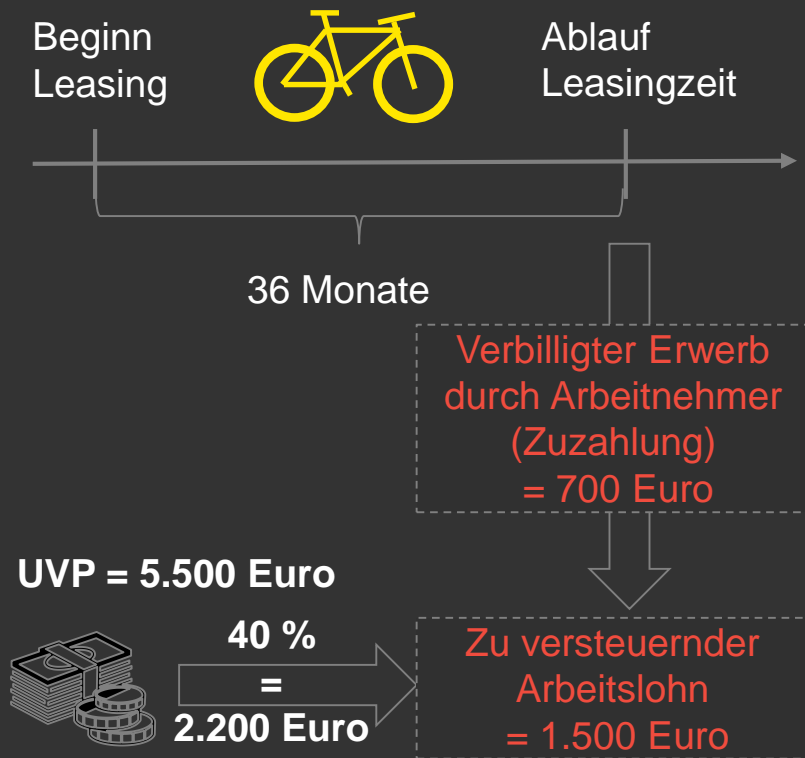


## Privatnutzung von als KFZ einzuordnenden Fahrrädern

- ▶ Der monatliche lohnsteuerliche Wert der Privatnutzung beträgt 1 % der auf 100 Euro abgerundeten unverbindlichen Preisempfehlung (brutto) im Zeitpunkt der Inbetriebnahme. Zeitlich befristete Halbierung der BMG auch hier anwendbar.
- ▶ Neben dem geldwerten Vorteil für die Privatnutzung ist zusätzlich ein geldwerter Vorteil für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zu erfassen.



# Steuerliche Behandlung von Dienstfahrrädern



Pauschalierung der Einkommensteuer nach § 37b Abs. 1 EStG durch Zuwendenden (z.B. Leasinggeber) mit 30% – Erweiterung des Anwendungsbereiches



Steuerfrei nach JStG 2018



40% Vereinfachungsregel gem. BMF Schreiben vom 17. November 2017

## BahnCard – Gestellung durch den Arbeitgeber (ab 1.1.2019 – „voraussichtlich“ steuerfrei nach § 3 Nr. 15 EStG)



- ▶ OFD Frankfurt am Main vom 31. Juli 2017 (Gz. S 2334 A – 80 – St 222)
- ▶ Lohnsteuerliche Behandlung der Überlassung einer BahnCard 100 oder BahnCard 50 bei Überlassung zur dienstlichen und privaten Nutzung
- ▶ Es ist eine Prognoseentscheidung des Arbeitgebers erforderlich (Dokumentation!)

### Vollamortisation

Ersparte Fahrtkosten für dienstliche Fahrten erreichen / übersteigen die Kosten für die BahnCard

Es liegt kein Arbeitslohn vor

### Teilamortisation

Ersparte Fahrtkosten für dienstliche Fahrten erreichen die Kosten für die BahnCard nicht

Es liegt Arbeitslohn vor !

- ▶ Wert der Bahncard ist zu versteuern
- ▶ Zeitpunkt: Bei Überlassung der BahnCard
- ▶ Ersparte Fahrtkosten können monatsweise oder am Ende des Gültigkeitszeitraums berücksichtigt werden (→ nachträgliche Minderung des steuerpflichtigen Arbeitslohns)

# Diskutierte Änderungen (JStG 2018) Jobticket

---

Forderung des Bundesrats im Rahmen des JStG 2018  
(Stellungnahme v. 21.09.2018)



§ 3 Nr. 15 EStG-E:

- ▶ „Wiedereinführung“ einer Steuerbefreiung für Arbeitgeberzuschüsse (zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn) für die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs („**ÖPNV-Jobticket**“)
  - ▶ für Fahrten zwischen der Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte bzw. „Ersatz-Tätigkeitsstätte“ i.S.d. § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4a Satz 3 EStG (im Linienverkehr)
  - ▶ Ausdehnung auf private Fahrten im öffentlichen Nahverkehr
- ▶ Kein Einbezug mehr in die 44-Euro-Freigrenze!

## Bestimmung erste Tätigkeitsstätte und Home Office

- ▶ Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte durch Festlegung des Arbeitgebers möglich



Festlegung eines Home Office hilft nicht !

- Home Office ist keine betriebliche Einrichtung
- In diesem Fall gelten die quantitativen Kriterien
  - ▶ typischerweise arbeitstätig
  - ▶ Zwei volle Arbeitstage/Woche
  - ▶ mindestens ein Drittel der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit
- Es ist eine Prognoseentscheidung des Arbeitgebers erforderlich (Dokumentation!)

# Home Office (international)

---

## Regelfall

Arbeitnehmer mit Familienwohnsitz im Staat des Arbeitgebers bzw. des Arbeitsvertrags (Deutschland)

- ▶ Alle Arbeitstage grds. in Deutschland steuerpflichtig

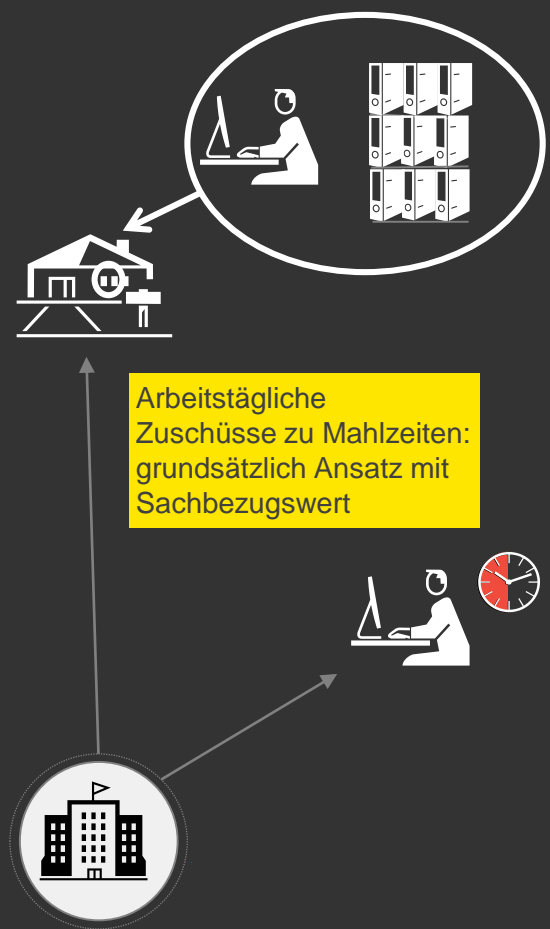
## Sonderfall

Familienwohnsitz und Sitz des Arbeitgebers (Deutschland) fallen auseinander

- ▶ Arbeitstage außerhalb Deutschland sind im Staat des Wohnsitzes steuerpflichtig
- ▶ Abgabepflicht einer Steuererklärung im Ausland
- ▶ ggf. Lohnsteuerpflicht durch Arbeitgeber
- ▶ Freistellungsbescheinigung in Deutschland
- ▶ Aufteilung Gehalt im Rahmen der Gehaltsabrechnung

# Bewirtung des Mitarbeiters / Mahlzeitengestellung

## Arbeitstägliche Zuschüsse zu Mahlzeiten



### BMF-Schreiben vom 18. Januar 2019

- ▶ Ansatz von arbeitstäglichen Zuschüssen zu Mahlzeiten mit maßgebenden amtlichen Sachbezugswert (unter den weiteren Voraussetzungen) auch bei:
  - ▶ Leistung an Arbeitnehmer im **Homeoffice**.
  - ▶ Leistung an **Teilzeitkräfte**, die nicht mehr als sechs Stunden arbeiten (auch ohne Vorsehen von Pausen durch betriebliche Arbeitszeitregelung).
  - ▶ Erwerb einzelner Bestandteile der Mahlzeit bei verschiedenen Akzeptanzstellen.
- ▶ **Aber:** Erfassung der Zuschüsse als Barlohn bei Erwerb von (Bestandteilen von) Mahlzeiten **auf Vorrat!**



### Sachbezugswerte 2019 (BMF-Schreiben v 16.11.2018)

- ▶ Frühstück: 1,77 Euro
- ▶ Mittag-/Abendessen: 3,30 Euro



### Die globale EY-Organisation im Überblick

Die globale EY-Organisation ist einer der Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung und Managementberatung. Mit unserer Erfahrung, unserem Wissen und unseren Leistungen stärken wir weltweit das Vertrauen in die Wirtschaft und die Finanzmärkte. Dafür sind wir bestens gerüstet: mit hervorragend ausgebildeten Mitarbeitern, starken Teams, exzellenten Leistungen und einem sprichwörtlichen Kundenservice. Unser Ziel ist es, Dinge voranzubringen und entscheidend besser zu machen – für unsere Mitarbeiter, unsere Mandanten und die Gesellschaft, in der wir leben. Dafür steht unser weltweiter Anspruch „Building a better working world“.

Die globale EY-Organisation besteht aus den Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig und haftet nicht für das Handeln und Unterlassen der jeweils anderen Mitgliedsunternehmen. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Mandanten. Weitere Informationen finden Sie unter [www.ey.com](http://www.ey.com).

In Deutschland ist EY an 20 Standorten präsent. „EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Präsentation auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited.

© 2018 Ernst & Young GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
All Rights Reserved.

XXX 1804-123  
ED None

**[www.de.ey.com](http://www.de.ey.com)**