**Lohn**

# Arbeitgeber-Darlehen

## 1. Was ist ein Arbeitgeber-Darlehen?

Ein Arbeitgeber-Darlehen liegt vor, wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer aufgrund eines Darlehensvertrags Geld zur Verfügung stellt (z. B. zur Überbrückung eines finanziellen Engpasses, für eine größere Anschaffung oder zur Finanzierung einer Fortbildung).

Rechtlich ist das ein „normaler" Darlehensvertrag:

- Der Arbeitgeber zahlt einen bestimmten Geldbetrag aus.
- Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, diesen Betrag zu einem bestimmten Zeitpunkt oder in Raten zurückzuzahlen.
- Zinsen fallen nur an, wenn sie ausdrücklich vereinbart werden.

Typische Zwecke:

- Überbrückung bei unerwarteten Ausgaben (z. B. Autoreparatur),
- Finanzierung einer Fortbildungsmaßnahme,
- Unterstützung beim Erwerb von Wohneigentum.

## 2. Vertragliche Gestaltung – was muss geregelt werden?

Ein Arbeitgeber-Darlehen sollte immer schriftlich vereinbart werden. Der Vertrag sollte mindestens folgende Punkte klar regeln:

- Höhe des Darlehens (konkreter Betrag),
- Zweck (optional, aber in der Praxis oft sinnvoll),
- Auszahlungstermin,
- Verzinsung:
  - Ist das Darlehen zinslos?
  - Wenn Zins: wie hoch und wie wird er berechnet?
- Rückzahlung:
  - Beginn der Rückzahlung (Monat/Datum),
  - Rückzahlungsart (monatliche Raten oder Einmalzahlung),
  - Höhe und Anzahl der Raten,
  - Art der Zahlung (Überweisung oder Einbehalt vom Gehalt).
- Regelungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses:
  - Wie geht es mit dem Darlehen weiter, wenn der Arbeitnehmer ausscheidet?

**Wichtig:**
Ohne ausdrückliche Zinsvereinbarung schuldet der Arbeitnehmer keine Zinsen; er muss dann nur den Darlehensbetrag zurückzahlen.

Beispiel:
Der Arbeitgeber gewährt ein Darlehen über 5.000 €, zinslos. Vereinbart sind monatliche Raten von 250 €, die mit dem Gehalt verrechnet werden. Der Arbeitnehmer zahlt 20 Monate lang 250 €, danach ist das Darlehen vollständig getilgt.

## 3. Verzinsung und Zinsvorteil

Arbeitgeberdarlehen werden häufig günstiger als normale Bankkredite oder sogar zinslos gewährt. Daraus kann sich ein steuerlich relevanter Zinsvorteil ergeben.

Grundsatz:

- Ein Zinsvorteil liegt vor, wenn der vereinbarte Zinssatz **unter dem marktüblichen Zinssatz** liegt.
- Wird ein marktüblicher Zinssatz vereinbart („Maßstabszinssatz"), liegt **kein Zinsvorteil** vor.

Zur Bestimmung des marktüblichen Zinssatzes kann auf die Zinsstatistik der Deutschen Bundesbank zurückgegriffen werden.

Steuerliche Behandlung:

- Solange die **Restschuld** des Darlehens am Ende des Lohnzahlungszeitraums **2.600 € oder weniger** beträgt, sind Zinsvorteile steuerlich unbeachtlich.
- Übersteigt die Restschuld **2.600 €**, gehören die Zinsvorteile als **geldwerter Vorteil** zum steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn.
- Bleiben die Zinsvorteile im Kalendermonat unter der **50-€-Sachbezugsfreigrenze**, können sie steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben – sofern diese Freigrenze nicht bereits durch andere Sachbezüge (z. B. Gutscheine) ausgeschöpft ist.

Beispiele:

1. Zinsloses Darlehen 2.000 €:
   - Restschuld 2.000 € → unter 2.600 €
     → Zinsvorteil bleibt steuerlich unberücksichtigt.
2. Zinsloses Darlehen 10.000 €:
   - Restschuld 10.000 € → über 2.600 €
     → Zinsvorteil (Differenz zum marktüblichen Zins) ist als geldwerter Vorteil zu versteuern; kann ggf. unter der 50-€-Freigrenze bleiben.
3. Darlehen mit Zinssatz wie bei einer Bank (maßstabsgetreuer Zinssatz):
   - kein Zinsvorteil → keine zusätzliche Lohnsteuer wegen des Darlehens.

## 4. Rückzahlung – Gestaltung und Grenzen

Die Rückzahlung des Darlehens kann flexibel geregelt werden, muss aber klar und fair sein.

Typische Modelle:

- **Ratentilgung**: monatliche Raten (z. B. Einbehalt vom Gehalt),
- **Endfälliges Darlehen**: Rückzahlung in einer Summe zu einem bestimmten Termin,
- Kombination: zunächst ratierliche Rückzahlung, Restbetrag am Ende.

Wichtige Punkte:

- Rückzahlungsraten müssen so bemessen sein, dass der Arbeitnehmer sie tatsächlich leisten kann.
- Bei Einbehalt der Raten vom Gehalt sind die **Pfändungsfreigrenzen** zu beachten; es darf nicht unter das Existenzminimum gepfändet werden.
- Vereinbarungen, nach denen bei jeder Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die **gesamte Restschuld sofort fällig** wird, können unwirksam sein, wenn sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen.

Beispiele:

- Arbeitgeberdarlehen 6.000 €, Rückzahlung in 24 Monatsraten à 250 € durch Gehaltsabzug:
  → klare und nachvollziehbare Regelung; pfändungsrechtlich zu prüfen, aber typischerweise unproblematisch.
- Klausel: „Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das gesamte Darlehen sofort zurückzuzahlen, unabhängig vom Kündigungsgrund":
  → solche Klauseln sind nach der Rechtsprechung häufig unwirksam, insbesondere wenn der Arbeitgeber kündigt, ohne dass der Arbeitnehmer etwas „verschuldet" hat. Es bleibt dann bei der vereinbarten Ratentilgung.

## 5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat praktische Auswirkungen auf das Arbeitgeber-Darlehen:

- Das Darlehen **besteht als eigenständiger Vertrag weiter**, auch wenn das Arbeitsverhältnis endet.
- Eine automatische „Sofortfälligkeit" der gesamten Restschuld bei jeder Beendigung ist problematisch und kann unwirksam sein.
- Zulässig ist z. B. eine transparente Regelung, nach der sich der Zinssatz nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhöht und an normale Marktzinsen anpasst.

Beispiele:

- Baudarlehen des Arbeitgebers mit Sonderzinssatz für Mitarbeiter; Vereinbarung: „Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt der Zinssatz für normale Kunden":
  → zulässig, wenn klar und vorab vereinbart.
- Arbeitnehmer scheidet aus, es wird im Darlehensvertrag vereinbart, dass die bisherigen Raten weiter gezahlt werden, nun per Überweisung vom Privatkonto:
  → praxisgerechte und rechtlich unproblematische Lösung.

## 6. Verzicht auf Rückzahlung

Verzichtet der Arbeitgeber ganz oder teilweise auf die Rückzahlung des Darlehens (z. B. aus Anlass eines Jubiläums oder zur Belohnung besonderer Leistungen), hat das steuerliche Folgen:

- Der erlassene Betrag gilt als **Arbeitslohn** und ist im Zeitpunkt des Verzichts zu versteuern.
- Dieser Vorteil kann ggf. unter bestimmte steuerliche Begünstigungen fallen, etwa wenn das Darlehen der Finanzierung einer steuerbegünstigten Fortbildung diente.

Beispiel:

- Restschuld aus Arbeitgeberdarlehen: 3.000 €. Der Arbeitgeber verzichtet aus Anlass eines runden Jubiläums auf die Rückzahlung:
  → 3.000 € sind als Arbeitslohn zu versteuern.

## 7. Praktische Hinweise für Mandanten

- Arbeitgeber-Darlehen **immer schriftlich** vereinbaren.
- Zinsen klar regeln; ohne Vereinbarung ist das Darlehen zinslos.
- Rückzahlungsmodalitäten (Ratenhöhe, Dauer, Zahlungsweg) eindeutig festlegen.
- Regelung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtlich prüfen (keine pauschale Sofortfälligkeit bei jeder Kündigung).
- Zinsvorteile lohnsteuerlich überwachen:
  - Freigrenze 2.600 € Restschuld,
  - 50-€-Sachbezugsfreigrenze im Blick behalten.
- Unterlagen zur Ermittlung des marktüblichen Zinssatzes und zur Berechnung der Zinsvorteile dokumentieren und zum Lohnkonto nehmen.

Stand: 12.10.2026