



**WIEBKE NÖRING**  
STEUERBERATERIN

Seelhorststr. 61  
30175 Hannover  
Fon 0511-1322910  
www.steuernhannover.de

## Merkblatt

# Steuergünstige Gehaltszuwendungen an Arbeitnehmer

## Inhalt

- 1 Wann liegt steuerlich Arbeitslohn vor?**
- 2 22 steuergünstige Zuwendungen an Arbeitnehmer**
  - 2.1 Abfindungen
  - 2.2 Aufmerksamkeiten
  - 2.3 Auslagenersatz
  - 2.4 Beihilfen
  - 2.5 Belegschaftsrabatte
  - 2.6 Betriebsveranstaltungen
  - 2.7 Darlehen
  - 2.8 Fehlgeldentschädigungen
  - 2.9 Geburtstagsfeiern
  - 2.10 Gesundheitsförderung
  - 2.11 Job-Tickets
  - 2.12 Kinderbetreuung
  - 2.13 Mahlzeiten
  - 2.14 Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge
  - 2.15 Pauschalsteuer auf Sachzuwendungen
  - 2.16 Privatnutzung betrieblicher Telefone
  - 2.17 Sachprämien bei Kundenbindungsprogrammen
  - 2.18 Schadenersatz
  - 2.19 Sonstige Beihilfen
  - 2.20 Sparanreize
  - 2.21 Trinkgelder
  - 2.22 Warengutscheine
- 3 Weitere Gehaltsextras im Überblick**
- 4 Erstattung von Werbungskosten durch den Arbeitgeber**
  - 4.1 Arbeitskleidung
  - 4.2 Fahrten zur Arbeitsstätte
  - 4.3 Fort- bzw. Weiterbildung
  - 4.4 Doppelte Haushaltsführung
  - 4.5 Reise
  - 4.6 Sammelbeförderung
  - 4.7 Umzug

Von jedem Euro einer Gehaltserhöhung geht oft mehr als die Hälfte für Steuern und Sozialabgaben drauf. Dieser Aussicht auf verminderten Nettolohn können Arbeitnehmer begegnen, indem sie steuerbegünstigte oder steuerfreie Gehaltsbestandteile aushandeln. Das ist auch für den Arbeitgeber interessant, da auf steuerfreie Zahlungen keine Sozialabgaben fällig werden, die ansonsten der Betrieb zur Hälfte trägt.

Dieses Merkblatt stellt 22 Möglichkeiten steuergünstiger Zuwendungen vor und gibt Ihnen einen Überblick über die jeweiligen Gestaltungsalternativen. Sollten sich umsatzsteuerliche Besonderheiten ergeben, wird gesondert darauf hingewiesen. Für eine individuelle Beratung stehen wir Ihnen natürlich gern zur Verfügung.

## 1 Wann liegt steuerlich Arbeitslohn vor?

Grundsätzlich stellen alle Einnahmen, die Arbeitnehmern im Rahmen ihres Dienstverhältnisses zufließen, steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Dabei ist es unerheblich, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form die Zuwendungen gewährt werden (Geldleistungen, Sachbezüge oder sonstige Vorteile).

## 2 22 steuergünstige Zuwendungen an Arbeitnehmer

### 2.1 Abfindungen

Früher waren Abfindungen, die ein Arbeitnehmer aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Dienstverhältnisses bekam, bis zu einer gewissen Höhe einkommensteuerfrei. Diese Regelung wurde zum 01.01.2006 ersatzlos aufgehoben.

Eine Übergangsregelung wurde für solche Abfindungen geschaffen, die vor dem 01.01.2006 vertraglich vereinbart wurden und dem Arbeitnehmer vor dem 01.01.2008 zufließen. Gleiches gilt für Abfindungen wegen einer vor dem 01.01.2006 getroffenen Gerichtsentscheidung oder einer am 31.12.2005 anhängigen Klage.

Unberührt von der Neuregelung können Abfindungen, für die keine Steuerfreiheit mehr in Frage kommt, auf Antrag durch die sogenannte Fünftelregelung günstiger besteuert werden. Danach wird die Einkommensteuer zunächst ohne den Betrag ermittelt, um den die außerordentlichen Einkünfte das „normale“ zu versteuernde Einkommen übersteigen. Anschließend wird dem Einkommen ein Fünftel des übersteigenden Werts hinzugerechnet und die sich daraus ergebende Steuer ermittelt. Die Differenz zwischen den beiden Steuerbeträgen wird schließlich mit fünf multipliziert und der Steuer ohne den übersteigenden Wert hinzugerechnet. Das mildert die Progression, weil es ansonsten durch die Ein-

malzahlung zu einem Sprung im Steuertarif kommen würde.

Die Tarifiermäßigung fällt umso höher aus, je geringer das normale Einkommen des Arbeitnehmers oder von Ehepaaren ist. Sofern sich dieses aber bereits in der Nähe der Spitzenprogression bewegt, verpufft die Entlastung auf die Abfindung durch die Fünftelmethode. Sie wirkt sich bei Jahreseinkommen über 60.000 € (Grundtabelle) nicht mehr aus. Die Fünftelregelung gewährt das Finanzamt - im Gegensatz zum Freibetrag - aber nur, wenn die Abfindung in einem Jahr gezahlt wird und nicht in mehreren Teilbeträgen über verschiedene Jahre hinweg. Unschädlich sind kleinere Nachzahlungen, wenn sie maximal 5 % der gesamten Entschädigung ausmachen.

#### Tipp

Oftmals ist es günstiger, die gesamte Abfindung erst im Jahr nach der Entlassung zu erhalten, wenn dann die übrigen Einkünfte des Arbeitnehmers geringer ausfallen. Denn wegen vorübergehender Arbeitslosigkeit oder reduzierter Arbeitszeit ist das Gehalt dann häufig geringer. Möchten einzelne Mitarbeiter aus Steuerspareffekten von ihrem (Ex-) Arbeitgeber eine spätere Auszahlung, stellt dies keinen Gestaltungsmissbrauch dar.

#### Hinweis

Durch das Alterseinkünftegesetz besteht seit 2005 unter gewissen Voraussetzungen die Möglichkeit, Anteile aus der Abfindung einkommensteuerfrei zugunsten des Arbeitnehmers in eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds einzuzahlen. Hierbei sind Höchstbeträge zu beachten, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und den Beitragsleistungen des Arbeitnehmers abhängen. Aufgrund der komplizierten Regelung sollten Sie uns hinzuziehen, bevor Sie eine solche Gehaltsumwandlung vornehmen.

### 2.2 Aufmerksamkeiten

Freiwillige Sachzuwendungen bis 40 € (brutto, inklusive Umsatzsteuer), die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern oder deren Angehörigen aus besonderem Anlass (z.B. silberne Hochzeit, Bestehen eines Examens usw.) gewähren, sind lohnsteuerfrei. Gleiches gilt für die Sozialversicherung. Geldzuwendungen hingegen gehören immer zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn, auch wenn ihr Wert nur gering ist.

Zu den steuerfreien Aufmerksamkeiten gehören auch Getränke und Genussmittel, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt überlässt. Dasselbe gilt für Speisen, soweit ein betriebliches Interesse des Arbeitgebers vorliegt (z.B. bei außergewöhnlichen Arbeitseinsätzen oder Fortbildungsveranstaltungen), wenn ihr Wert 40 € nicht übersteigt.

## Hinweis zur Umsatzsteuer

Handelt es sich um eine unentgeltliche Sachzuwendung an das Personal, so hat der Arbeitgeber dies als entgeltliche Lieferung zu besteuern. Auch hier gilt die 40-€-Freigrenze.

## 2.3 Auslagenersatz

Tätigt der Arbeitnehmer Ausgaben für Rechnung des Arbeitgebers, sind die Erstattungen des Arbeitgebers lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ausgaben einzeln (z.B. Rechnung oder Gutschrift) abgerechnet werden.

Der steuerfreie Auslagenersatz umfasst beispielsweise:

- Gebühren für geschäftliche Telefongespräche
- Geld für die Garage des Dienstwagens
- Bewirtungskosten für Geschäftsfreunde
- Bahncard

Besitzer der Bahncard erhalten ein Jahr lang Fahrkarten für alle Strecken zu einem reduzierten Preis. Die Kosten für die Karte dürfen einem Arbeitnehmer lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei erstattet werden, wenn die voraussichtlichen Kosten für die dienstlichen Bahnfahrten ohne die Kartenermäßigung den Kaufpreis für die Bahncard übersteigen. Die Privatfahrten, die der Arbeitnehmer mit der Bahncard zusätzlich durchführt, werden nicht besteuert.

### Beispiel

Ein Arbeitgeber ersetzt seinem Arbeitnehmer die Kosten für die Bahncard 50 von 200 €. Die Bahncard wird sowohl beruflich als auch privat genutzt. Für Dienstreisen fallen 500 € an, die sich mit Bahncard 50 auf 250 € reduzieren.

Folglich wendet der Arbeitgeber anstatt 500 € nur 450 € auf (250 € für Fahrscheine/-kosten + 200 € für die Bahncard) und spart 50 €. Die Kostenübernahme ist damit lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

Pauschaler Auslagenersatz kann ausnahmsweise auch steuerfrei sein, wenn die Auslagen regelmäßig anfallen und über einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten nachgewiesen werden.

### Beispiel

Fallen erfahrungsgemäß beruflich veranlasste Telefonkosten an, können dem Arbeitnehmer aus Vereinfachungsgründen ohne Einzelnachweis bis zu 20 % des monatlichen Rechnungsbetrags, höchstens jedoch 20 € im Monat, steuerfrei ersetzt werden.

Stellt der Arbeitnehmer den Dienstwagen in einer von ihm angemieteten Garage unter, handelt es sich bei der vom Arbeitgeber erstatteten Garagenmiete ebenfalls um steuerfreien Auslagenersatz.

## 2.4 Beihilfen

Arbeitgeberzuschüsse zur Geburt eines Kindes oder zur Eheschließung eines Arbeitnehmers sind seit dem 01.01.2006 steuerpflichtiger Arbeitslohn und unterliegen damit auch der Sozialversicherung.

## 2.5 Belegschaftsrabatte

Arbeitnehmer können Waren oder Dienstleistungen, die der Arbeitgeber anbietet, mit einem Kostenvorteil von bis zu 1.080 € jährlich lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei beziehen. Die Arbeitgeber dürfen diese Waren bzw. Dienstleistungen jedoch nicht überwiegend für den Bedarf ihrer Arbeitnehmer herstellen, vertreiben oder erbringen. Die Höhe des geldwerten Vorteils ergibt sich aus dem üblichen Bruttoverkaufspreis, abzüglich eines 4%igen Abschlags. Der Rabatt ist nicht zu versteuern, wenn der Vorteil üblicherweise auch Kunden gewährt wird.

### Beispiel

Ein Arbeitgeber betreibt ein Elektrofachgeschäft und überlässt seinem Arbeitnehmer unentgeltlich einen Fernseher, den er in seinem Geschäft für 2.320 € anbietet. Unter Abzug des 4%-Abschlags und eines Freibetrags von 1.080 € hat der Arbeitnehmer lediglich einen geldwerten Vorteil von  $(2.320 \text{ €} \times 0,96 = 2.227,20 \text{ €} - 1.080 \text{ €}) = 1.147,20 \text{ €}$  zu versteuern.

### Hinweis zur Umsatzsteuer

Die Einräumung eines Belegschaftsrabatts in Form des unentgeltlichen Fernsehers an den Arbeitnehmer ist umsatzsteuerbar, wobei Bemessungsgrundlage die tatsächlich aufgewendeten Beträge (ohne Umsatzsteuer) sind.

Beim Erwerb von Kfz vom Arbeitgeber in der Automobilbranche bietet sich folgende Vereinfachungsregelung an: Bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils darf als Endpreis derjenige Preis angenommen werden, der sich ergibt, wenn 80 % des Preisnachlasses, der beim Verkauf an fremde Letztverbraucher im allgemeinen Geschäftsverkehr durchschnittlich gewährt wird, vom empfohlenen Preis abgezogen werden.

### Tipp

Bei einem Stellenwechsel innerhalb eines Jahres kann der Freibetrag pro Arbeitgeber - also mehrfach - in Anspruch genommen werden. Dieser Vorteil gilt auch bei zwei gleichzeitig bestehenden Arbeitsverhältnissen.

## 2.6 Betriebsveranstaltungen

Betriebsveranstaltungen sind ein gern genutztes Mittel der Arbeitgeber, ihrer Belegschaft für ihre Leistung zu danken, das Betriebsklima zu fördern und möglicherweise auch zu verbessern. Schon im Vorhinein sollte bei der Planung der Weihnachtsfeier oder des Sommerfests auf lohnsteuerliche Besonderheiten geachtet wer-

den, denn Lohnsteuerprüfer schauen bei ihren Besuchen stets ganz genau hin. Nur durch sorgfältige Dokumentation der Betriebsveranstaltungen lässt sich die Grundlage für eine günstige und steuerliche Behandlung schaffen.

Zuwendungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer im Rahmen von Betriebsveranstaltungen gehören nicht zum regulären Arbeitslohn, wenn sie im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse gewährt werden: etwa zur Förderung des Kontakts der Mitarbeiter untereinander. Dabei muss es sich um übliche Zuwendungen handeln; sie dürfen nicht mehr als 110 € (brutto, inklusive Umsatzsteuer) pro Mitarbeiter und Veranstaltung betragen. Dann sind sie auch nicht sozialversicherungspflichtig.

Die Finanzverwaltung akzeptiert allerdings nur zwei Veranstaltungen im Jahr, die allen Betriebsangehörigen oder Angehörigen einer betrieblichen Organisationsabteilung offenstehen müssen. Nehmen auch Familienangehörige des Arbeitnehmers an den Betriebsveranstaltungen teil, sind die zusätzlichen Kosten bei der Ermittlung der 110-€-Grenze beim jeweiligen Arbeitnehmer hinzuzurechnen.

Gibt es im Rahmen der Feier Sachgeschenke vom Arbeitgeber, fließen diese bei einem Bruttobetrag bis 40 € in die Freigrenze ein, teurere Präsente sind grundsätzlich steuerpflichtiger Arbeitslohn.

#### Hinweis

Vorsicht: Finden mehr als zwei Betriebsveranstaltungen im Jahr statt oder überschreiten sie die 110-€-Grenze auch nur minimal, stellen die gesamten Aufwendungen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar: Eine Pauschalisierung der Lohnsteuer mit 25 % ist möglich, was auch zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung führt.

#### Tipp

Übersteigen die Kosten für eine Betriebsveranstaltung die 110-€-Grenze nur geringfügig, sollte der Arbeitgeber mit seinen Beschäftigten im Voraus vereinbaren, dass er nur die Kosten bis 110 € übernimmt. Sonst sind die gesamten Kosten der Veranstaltung lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Übliche Zuwendungen für Betriebsveranstaltungen sind beispielsweise die folgenden:

- Speisen, Getränke, Tabakwaren und Süßigkeiten
- Eintrittskarten für kulturelle und sportliche Veranstaltungen, wenn sich die Betriebsveranstaltung nicht im Besuch der kulturellen oder sportlichen Veranstaltung erschöpft
- Kosten für Eventmanager oder -agentur
- Geschenke mit einem Wert von bis zu 40 € je Einzelzuwendung; üblich ist auch die nachträgliche Überreichung der Geschenke an solche Arbeitneh-

mer, die aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht an der Betriebsveranstaltung teilnehmen konnten - nicht aber eine aus diesem Grund gewährte Barzuwendung

- Übernachtungs- und Fahrtkosten von Mitarbeitern, die nicht am Ort der Betriebsveranstaltung tätig sind
- Verlosung im Rahmen einer Tombola, an der alle Mitarbeiter teilnehmen dürfen und wenn der jeweilige Preis nicht mehr als 40 € wert ist

#### Hinweis

Nach aktueller Rechtsprechung sind Zuwendungen an den Ehegatten oder einen Angehörigen des Arbeitnehmers (Kind oder Verlobte/r) dem Arbeitnehmer im Rahmen einer Betriebsveranstaltung nicht mehr zuzurechnen (vgl. BFH, Urteile v. 16.05.2013 - VI R 94/10 und VI R 7/11; veröffentlicht am 09.10.2013).

Gleiches gilt für Aufwendungen, die lediglich den äußeren Rahmen der Veranstaltung betreffen. Das sind z.B. Kosten für Räumlichkeiten, Organisation oder Dekoration. Nur Leistungen, die vom Arbeitnehmer unmittelbar konsumiert werden können - ihn also objektiv bereichern - werden auch weiterhin zugerechnet. Das gilt z.B. für Speisen, Getränke und Musikdarbietungen (vgl. BFH, Urteile vom 16.05.2013 - VI R 94/10 und VI R 7/11; veröffentlicht am 09.10.2013).

#### Hinweis zu Geschenken

Geschenke bis 40 € bei einer Betriebsveranstaltung werden aber nur dann in die 110-€-Grenze mit einbezogen, wenn sie das Programm betreffen. Stehen sie damit in keinem Zusammenhang, werden sie separat als steuerpflichtiger Arbeitslohn behandelt und dürfen auch nicht pauschal vom Arbeitgeber besteuert werden. Das gilt etwa für die Ausgabe von Goldmünzen anlässlich einer Weihnachtsfeier - diese könnte man nämlich auch bei anderen Situationen ausgeben. Kostet das Präsent mehr als 40 €, fällt immer Lohnsteuer an.

#### Hinweis zur Umsatzsteuer

Wird die Betriebsveranstaltung im betrieblichen Interesse durchgeführt, ist sie nicht umsatzsteuerbar. Dies gilt aber dann nicht, wenn bestimmte im Lohnsteuerrecht festgelegte Grenzen überschritten werden.

## 2.7 Darlehen

Gewähren Arbeitgeber ihren Angestellten einen zinslosen oder zinsgünstigen Kredit, gehört die Vorteilsgewährung daraus als Sachbezug zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Gleiches gilt für die Sozialversicherung. Seit 2008 erfolgt die Bewertung ausschließlich mit dem marktüblichen Zins für ein entsprechendes Darlehen.

Als Referenzgröße können Arbeitgeber und -nehmer die günstigsten Konditionen für vergleichbare Kredite heranziehen; sogar die niedrigen Internetangebote von Direktbanken werden akzeptiert. Von diesem Ausgangswert darf noch ein Abschlag von 4 % vorgenom-

men werden. Erst wenn dieser Vergleichswert über dem Zinssatz vom Firmenkredit liegt, kann es überhaupt zur Lohnsteuerpflicht kommen. Aus der Differenz wird dann der geldwerte Vorteil berechnet. Liegt dieser pro Monat bei maximal 44 €, kann insoweit die Freigrenze für Sachbezüge genutzt werden. Beträgt der Kreditrestsaldo maximal 2.600 €, ist der geldwerte Vorteil unabhängig von der Zinsersparnis nicht mehr steuerpflichtig.

## Beispiel

Ein Angestellter erhält einen Kredit über 40.000 € für 3,4 % gewährt. Direktbanken bieten vergleichbare Darlehen zu 4,7 % an, so dass die Differenz (4,7 % - 3,4 % =) von 1,3 % den geldwerten Vorteil darstellt. Das sind pro Jahr 520 € und monatlich 43,33 €.

Da dieser Betrag unter der Freigrenze von 44 € liegt, kann der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer das Darlehen steuerfrei zur Verfügung stellen.

## Hinweis zur Umsatzsteuer

Die Gewährung eines zinslosen oder zinsgünstigen Kredits ist umsatzsteuerfrei.

## 2.8 Fehlgeldentschädigungen

Mankogelder sind bei solchen Arbeitnehmern lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, die im Kassen- oder Zählendienst beschäftigt sind. Der Betrag darf allerdings bei einer pauschalen Entschädigung monatlich 16 € nicht übersteigen. Wird mehr gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag steuerpflichtig. Achtung: Werden tatsächliche Kassenfehlbestände ersetzt, ist der gesamte Betrag lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei!

## Hinweis

Die Finanzbehörden legen den Begriff „Kassen- und Zählendienst“ weit aus: Nicht nur Kassierer in Warenhäusern oder Supermärkten gehören dazu, sondern - seit Einführung der Praxisgebühr - auch Sprechstundenhilfen.

## 2.9 Geburtstagsfeiern

Richten Sie als Arbeitgeber anlässlich des runden Geburtstags eines Arbeitnehmers einen Empfang aus, stellen die Aufwendungen keinen Sachbezug dar, wenn es sich um eine betriebliche Veranstaltung handelt. Hierfür sprechen unter anderem folgende Indizien:

Sie treten als Gastgeber auf, bestimmen die Gästeliste, und der Empfang findet in den Geschäftsräumen Ihres Unternehmens statt.

Die Kosten pro Teilnehmer dürfen wie bei den Betriebsfeiern 110 € (brutto) nicht überschreiten (vgl. Punkt 2.6).

## 2.10 Gesundheitsförderung

Der Arbeitgeber kann pro Arbeitnehmer und Jahr bis zu 500 € steuer- und sozialabgabenfrei für Gesundheits-

förderungsmaßnahmen vergeben. Dies gilt sowohl für innerbetriebliche Aktionen als auch für Barzuschüsse, wenn der Arbeitnehmer beispielsweise nach Feierabend ein Bewegungstraining besucht. Der Förderkatalog reicht von gesundheitsgerechter betrieblicher Gemeinschaftsverpflegung über Stressbewältigung am Arbeitsplatz und Vorbeugung gegen Belastungen des Bewegungsapparats bis hin zu Maßnahmen gegen Suchtmittelkonsum wie beispielsweise „rauchfrei im Betrieb“ oder „Nüchternheit am Arbeitsplatz“.

Unter die Steuerbefreiung fallen auch Barzuschüsse des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer, die diese für externe Maßnahmen aufwenden. Der Betrieb kann die entstandenen Kosten direkt bezahlen oder im Nachhinein erstatten. Die Übernahme von Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine ist aber nicht steuerbefreit. Der Betrieb darf den Besuch des Fitnessstudios dann steuerfrei finanzieren, wenn seine Angebote von einer Krankenkasse als förderungswürdig eingestuft sind.

## Hinweis

Wichtig ist jedoch, dass der Arbeitnehmer die Leistung zusätzlich zu seinem normalen Gehalt erhält. Der Betrieb darf also den Lohn nicht um jährlich 500 € mindern, die er dem Mitarbeiter dann für Gesundheitsmaßnahmen wiedergibt. Möglich ist jedoch der umgekehrte Weg: Werden beispielsweise statt 600 € Gehaltserhöhung im Jahr 500 € für die Gesundheit vereinbart, erhält der Angestellte durch die erreichte Steuerfreiheit netto mehr.

## 2.11 Job-Tickets

Die kostenlos oder verbilligt abgegebene Fahrkarte für den Verkehrsverbund stellt zwar steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Dem können Angestellte aber ausweichen, indem sie die Freigrenze für Sachbezüge von monatlich 44 € in Anspruch nehmen. Ist der Vorteil nicht höher, bleibt das verbilligte Job-Ticket ohne Steuerlast, selbst wenn die Angestellten es nur privat verwenden. Diese Freigrenze wirkt sich in der Regel nur bei der Überlassung einer Monatskarte aus. Denn bei einer Jahreskarte fließt der geldwerte Vorteil bereits bei der Überlassung geballt zu, so dass der geldwerte Vorteil die 44-€-Freigrenze überschreitet.

## Hinweis

Die Freigrenze gilt aber nur bei einem Sachbezug und nicht bei einem Barzuschuss. Daher muss der Arbeitgeber das Job-Ticket vom Verkehrsunternehmen erwerben und verbilligt an seinen Arbeitnehmer abgeben.

Fahrtkostenzuschüsse des Arbeitgebers zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Pendelfahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln sind in vollem Umfang lohnsteuerpflichtig. Der Fiskus bietet dem Arbeitgeber allerdings die Möglichkeit, die Lohnsteuer mit 15 % pauschal zu erheben.

Der geldwerte Vorteil bei der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Job-Tickets bestimmt sich nach dem Betrag, den der Arbeitgeber an den Verkehrsträger entrichtet. Eine übliche Tarifiermäßigung, die Arbeitgeber als „Großkunden“ oft in Form eines prozentualen Preisnachlasses erhalten, ist nicht lohnsteuerpflichtig. Ein Sachbezug liegt hier nur vor, soweit der Arbeitnehmer das Job-Ticket darüber hinaus verbilligt oder unentgeltlich von seinem Arbeitgeber erhält.

## Beispiel

Ein Arbeitnehmer, der 15 km vom Arbeitsort entfernt wohnt, erhält im Rahmen eines Firmenabos von seinem Arbeitgeber ein monatliches Job-Ticket, das zum Normaltarif 100 € kostet, gegen Zuzahlung von 45 €. Das Verkehrsunternehmen gewährt dem Arbeitgeber einen Großkundenpreismachlass von 10 %.

|  |                |
|--|----------------|
| üblicher Preis eines Job-Tickets   | 100,00 €       |
| Großkundenermäßigung von 10 % vom Arbeitgeber zu entrichten                        | 10,00 €        |
| davon pauschal nur 96 % (gesetzlicher Abschlag von 4 % vom üblichen Verkaufspreis) | 86,40 €        |
| <u>abzüglich Zuzahlung des Arbeitnehmers</u>                                       | <u>45,00 €</u> |
| monatlicher geldwerter Vorteil   | 41,40 €        |

Werden keine weiteren Sachbezüge im Monat gewährt, bleibt der Vorteil von 41,40 € lohnsteuerfrei.

## 2.12 Kinderbetreuung

Generell lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei ist die kostenlose Betreuung der Kinder von Arbeitnehmern im firmeneigenen Kindergarten. Darüber hinaus sind auch die zusätzlich zum Arbeitslohn erbrachten Leistungen des Arbeitgebers für die Unterbringung, Betreuung und Verpflegung von nicht schulpflichtigen Kindern, die außer Haus betreut werden, steuerfrei. Dabei können die Kinder im Kindergarten, einer Kindertagesstätte oder Kinderkrippe sowie bei einer Tagesmutter untergebracht sein. Eine Gehaltsumwandlung ist nicht möglich.

Zahlt der Arbeitgeber den Zuschuss in bar aus, muss ihm der Arbeitnehmer einen Nachweis über die angefallenen Kosten einreichen. Der Arbeitgeber muss diese Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufbewahren. Der Höhe sind hierbei keine Grenzen gesetzt, sofern der Betrag nicht über den tatsächlichen Kosten für Kinderhort oder Tagesmutter liegt. In Höhe Ihrer Erstattungen können die Eltern dann jedoch keine Kinderbetreuungskosten mehr in der Steuererklärung geltend machen.

## Tipp

Mit dem Kindergartenzuschuss bekommen Arbeitnehmer eine steuerfreie Gehaltserhöhung, wenn sie mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren, dass die nächste Lohnerhöhung für den Nachwuchs gezahlt wird. Die Erhöhung darf aber nicht über den Kosten für Kindergarten oder Tagesmutter liegen. Dabei muss nicht der beschäftigte Elternteil die Kosten tragen. Lebt das Kind beispielsweise beim Ex-Partner, kann der Betrieb auch dessen Aufwendungen übernehmen, ohne dass das Finanzamt darauf zugreift.

## Vorsicht

Aufwendungen für die allgemeine Betreuung im Haushalt sowie die Unterrichtung von Kindern können nicht lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei gezahlt werden. Zudem sind Leistungen des Arbeitgebers, die den Unterricht von Kindern ermöglichen (z.B. der Besuch einer Vorschule), aber nicht unmittelbar ihrer Betreuung dienen (z.B. die Beförderung zwischen Wohnung und Kindergarten), lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Bezahlt der Arbeitgeber auch die Betreuung schulpflichtiger Kinder - etwa im Hort -, sind diese Beihilfen ebenfalls steuerpflichtig.

## Hinweis zur Umsatzsteuer

Das Zurverfügungstellen von Betriebskindergärten ist nicht umsatzsteuerbar.

## 2.13 Mahlzeiten

Die unentgeltliche oder verbilligte Verpflegung durch den Arbeitgeber führt zu steuer- und beitragspflichtigem Arbeitsentgelt. Dies kann durch die Sachbezugswerte berücksichtigt werden, die die Finanzverwaltung jährlich für Frühstück sowie Mittag- und Abendessen festlegt und die zumeist niedriger sind als der tatsächliche Wert der Mahlzeit. Der Sachbezugswert, in dem die Getränke übrigens inbegriffen sind, beträgt für 2012 bzw. 2013

- 1,60 € für ein Frühstück (2014: 1,63 €) und
- 2,93 € für ein Mittag- oder Abendessen (2014: 3,00 €).

Zuzahlungen des Arbeitnehmers mindern den Sachbezugswert. Die Werte gelten auch, wenn der Arbeitnehmer Essenmarken oder Restaurantschecks erhält. Voraussetzung für die begünstigten Mahlzeiten ist, dass

- tatsächlich Mahlzeiten abgegeben werden,
- für jede Mahlzeit lediglich eine Essenmarke täglich in Zahlung genommen wird,
- der Verrechnungswert einer Marke den Sachbezugswert einer Mittagsmahlzeit um nicht mehr als 3,10 € übersteigt und
- die Essenmarke nicht an Arbeitnehmer ausgegeben wird, die eine Dienstreise unternehmen bzw. eine Einsatzwechseltätigkeit oder Fahrtätigkeit ausüben.

## Hinweis

Die Lohnsteuer kann auch pauschal mit 25 % erhoben werden, so dass die Zuschüsse in der Sozialversicherung beitragsfrei sind.

## Hinweis zur Umsatzsteuer

Es ist zu unterscheiden:

**Unentgeltliche Abgabe von Mahlzeiten in der Betriebskantine:** Diese unterliegt der Umsatzsteuer, wobei als Bemessungsgrundlage die lohnsteuerlichen Werte herangezogen werden.

**Abgabe von Mahlzeiten in einer fremden Kantine:** Der Arbeitgeber erbringt gegenüber dem Arbeitnehmer eine sonstige Leistung. Bemessungsgrundlage sind die beim Arbeitgeber entstandenen Kosten.

## 2.14 Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge

Folgende Lohnzuschläge sind steuerfrei, soweit sie für

- Nachtarbeit 25 %,
- Sonntagsarbeit 50 %,
- Feiertagsarbeit und Arbeit am 31.12. ab 14.00 Uhr 125 % und für
- Arbeit am 24.12. ab 14.00 Uhr, am 25. und 26.12. sowie am 01.05. 150 %

des Grundlohns nicht übersteigen. Wird an Sonn- und Feiertagen auch nachts gearbeitet, so erhöhen sich die Sonn- und Feiertagszuschläge um den Zuschlagssatz für Nachtarbeit.

Pauschale Zuschläge sind allerdings dann nicht steuerfrei, wenn sie Teil einer einheitlichen Tätigkeitsvergütung sind. Die Vergünstigung wird nämlich nur dann als Pauschale gewährt, wenn es sich um Abschlagszahlungen oder Vorschüsse auf Zuschläge für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit handelt.

## Hinweis

Unabhängig von der steuerlichen Regelung besteht seit dem 01.07.2006 bei einem Stundenlohn von mehr als 25 € Sozialversicherungspflicht. Insoweit weicht das Sozialversicherungsrecht vom Steuerrecht ab.

## 2.15 Pauschalsteuer auf Sachzuwendungen

Sachzuwendungen müssen nicht generell als geldwerter Vorteil mit dem üblichen Verkaufspreis über die Lohnsteuerkarte erfasst werden. Der Arbeitgeber kann die Steuer auf Sachzuwendungen selbst übernehmen und pauschal versteuern. Dies kann er für alle Zuwendungen tun, die nicht in Barem bestehen. Hierunter fallen generell alle Zuwendungen an eigene Arbeitneh-

mer, die Sachbezüge sind und für die es keine gesetzlich gesonderte Bewertungsmöglichkeit gibt.

Das Wahlrecht zur Anwendung der Pauschalierung der Einkommensteuer ist einheitlich für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten Zuwendungen auszuüben. Bei einigen Arbeitgeberzuschüssen greift die Pauschalsteuer allerdings nicht. Dazu zählen:

- Fahrtkostenzuschüsse
- Kindergartenzuschuss
- Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit

## Hinweis

Der Arbeitgeber kann sich sogar noch im Nachhinein überlegen, ob er die Pauschalregel anwenden möchte. Die Entscheidung ist spätestens in der letzten Lohnsteuer-Anmeldung des Wirtschaftsjahres der Zuwendung zu treffen. Hierfür reicht eine geänderte Anmeldung aus, solange dies verfahrensrechtlich noch möglich ist.

## 2.16 Privatnutzung betrieblicher Telefone

Die Vorteile, die einem Arbeitnehmer aus der privaten Nutzung von betrieblichen Computern oder Telekommunikationseinrichtungen erwachsen, sind steuerfrei. Dies gilt beispielsweise auch für Mobiltelefone im Auto oder den Computer in der Wohnung des Arbeitnehmers. Die vom Arbeitgeber getragenen Verbindungsentgelte (Grundgebühr und laufende Kosten) sind ebenfalls steuerfrei. Die Steuerfreiheit umfasst auch die Nutzung von Zubehör und Software.

## Hinweis

Die Steuerfreiheit gilt unabhängig vom Verhältnis der beruflichen zur privaten Nutzung beim Arbeitnehmer.

## Hinweis zur Umsatzsteuer

Es ist zu unterscheiden:

Privatnutzung des betrieblichen Telefons gegen Entgelt: Kann der Arbeitnehmer das betriebliche Telefon privat nutzen und hat er dafür ein Entgelt an den Arbeitgeber zu zahlen, ist dies ein umsatzsteuerbarer und auch steuerpflichtiger Vorgang.

Privatnutzung des betrieblichen Telefons ohne Entgelt: Wenn der Arbeitnehmer das Telefon für private Zwecke kostenlos benutzen darf, erbringt der Arbeitgeber ihm gegenüber grundsätzlich eine steuerbare und steuerpflichtige unentgeltliche Wertabgabe.

Privatnutzung des Telefons gegen den Willen des Arbeitgebers: Fehlt es an der willentlichen Wertabgabe des Arbeitgebers, liegt ein nicht steuerbarer Vorgang vor, aus dem gegebenenfalls zivil- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen zu ziehen sind.

## 2.17 Sachprämien bei Kundenbindungsprogrammen

Steuerfrei sind Sachprämien, die der Arbeitnehmer unentgeltlich für die persönliche Inanspruchnahme von Dienstleistungen von Unternehmen erhält, die diese zur Kundenbindung im allgemeinen Geschäftsverkehr gewähren (z.B. Bonusmeilen). Der Prämienwert darf allerdings jährlich 1.080 € nicht übersteigen (vgl. Punkt 2.5). Dies gilt auch für die Sozialversicherung.

Vergünstigungen in Form von Freiflügen wie bei „Miles&More“ haben beim Arbeitnehmer keine steuerliche Auswirkung. Nutzt er den Bonus, den er auf dienstlichen Reisen angesammelt hat, für private Reisen, bleibt dieser bis zu 1.080 € steuerfrei. Was darüber hinausgeht, versteuern Fluggesellschaften pauschal. Somit unterliegt der Vorteil nur dann der Lohnsteuer, wenn eine Fluggesellschaft die pauschale Regelung nicht anwendet.

### Hinweis

Die Lohnsteuer kann auch pauschal mit 25 % erhoben werden. Die Pauschalsteuer ist bei der Sozialversicherung beitragsfrei.

## 2.18 Schadenersatz

Schadenersatzleistungen des Arbeitgebers gehören nicht zum Arbeitslohn, wenn er hierzu verpflichtet ist oder einen zivilrechtlichen Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers wegen schuldhafter Verletzungen arbeitsvertraglicher Fürsorgepflichten erfüllt.

### Hinweis zur Umsatzsteuer

Beim Schadenersatz fehlt es an einem Leistungsaustausch, so dass er nicht steuerbar ist.

## 2.19 Sonstige Beihilfen

Als sonstige Beihilfen kommen Erholungsbeihilfen und Beihilfen im Krankheits- oder Unglücksfall in Betracht. Erholungsbeihilfen stellen grundsätzlich steuerpflichtigen Arbeitslohn dar.

### Hinweis

Für sonstige Beihilfen ist jedoch eine Lohnsteuerpauschalierung von 25 % möglich.

Maximale jährliche Förderung:

|                  |       |
|------------------|-------|
| für Arbeitnehmer | 156 € |
| für Ehegatten    | 104 € |
| und je Kind      | 52 €  |

Beihilfen im Krankheits- oder Unglücksfall sind bis 600 € je Kalenderjahr lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Bei Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern müssen zusätzliche Voraussetzungen erfüllt werden (z.B. Unterstützungskasse, Beteiligung des Betriebsrats etc.).

## 2.20 Sparanreize

### 2.20.1 Mitarbeiterbeteiligung

Die Abgabe von Firmenbeteiligungen bleibt bei jährlichen Kursvorteilen bis zu 360 € steuer- und sozialversicherungsfrei. Diese Vergünstigung bezieht sich auf die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Vermögensbeteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers und an den 2009 neu eingeführten Mitarbeiterbeteiligungsfonds. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist dabei noch nicht einmal, dass die Vermögensbeteiligung zusätzlich zu ohnehin geschuldeten Leistungen gewährt wird. Somit darf die Beteiligung auch auf bestehende oder künftige Lohnansprüche angerechnet werden.

Voraussetzung ist jedoch, dass die Förderung allen Arbeitnehmern offensteht, die mindestens ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind. Die Teilnahme an Mitarbeiterkapitalbeteiligungen muss freiwillig sein. Nicht begünstigt sind Geldleistungen des Arbeitgebers zum Erwerb von Beteiligungen sowie der Erwerb von herkömmlichen Aktien- oder Mischfonds.

### Tipp

Gefördert werden Personen im Rahmen eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses, also auch Aushilfskräfte und Mini-Jobber. Die Steuerfreiheit kann beim unterjährigen Arbeitgeberwechsel oder bei parallelen Arbeitsverhältnissen mehrfach in Anspruch genommen werden.

### 2.20.2 Vermögenswirksame Leistungen (VL)

Hierbei erhalten Geringverdiener bis zu bestimmten Einkommensgrenzen eine Arbeitnehmer-Sparzulage, sofern sie den jeweiligen Höchstbetrag im Jahr sparen. Die Mittel kann der Arbeitgeber laut Vereinbarung oder Tarifvertrag zusätzlich zum normalen Gehalt extra auszahlen. Alternativ kann der Arbeitnehmer den Betrag vom eigenen Lohn abzweigen. Hier bleibt nichts steuerfrei, das Gehalt unterliegt ganz normal der Lohnsteuer. Die VL kann in direkte Beteiligungen am eigenen Betrieb, aber auch in herkömmliche Aktienfonds oder Genussscheine fließen. Alternativ kann auch ein Sparvertrag abgeschlossen werden.

Für VL liegt der Fördersatz bei 20 %, sofern sie in Beteiligungen angelegt werden. Die Arbeitnehmer-Sparzulage wird gewährt, wenn bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschritten werden. Die Förderung für Bausparverträge ist geringer.



| Vertragsart             | Wertpapier | Bausparen |
|-------------------------|------------|-----------|
| Maximale Sparrate/Jahr  | 400 €      | 470 €     |
| Zulagensatz             | 20 %       | 9 %       |
| Maximale Zulage/Jahr    | 80 €       | 42,30 €   |
| <b>Einkommensgrenze</b> |            |           |
| Ledige                  | 20.000 €   | 40.000 €  |
| Verheiratete            | 17.900 €   | 35.800 €  |

### Tipp

Beide Zulagen gibt es nebeneinander, wenn zwei unterschiedliche Verträge für Wertpapiere und Bausparen bespart werden. Damit ergibt sich eine maximale Sparrate von 870 € mit einer jährlichen Förderleistung von 122,30 €.

Maßgebend ist das zu versteuernde Einkommen. Vom Jahresgehalt werden daher Werbungskosten, Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen und Kinderfreibeträge abgezogen. Der Arbeitnehmer darf also im Jahr deutlich mehr als 17.900 € bzw. 20.000 € verdienen, um noch in den Genuss der Zulage zu kommen. Private Kapitalerträge fließen ab 2009 nicht mehr in die Einkommensgrenze ein, weil diese bereits auf Ebene der Bank der Abgeltungsteuer unterliegen.

## 2.21 Trinkgelder

Ein Trinkgeld, das ein Arbeitnehmer anlässlich einer Arbeitsleistung von Dritten erhält, ist in unbegrenzter Höhe steuerfrei. Dies gilt auch für die Sozialversicherung. Das Trinkgeld muss freiwillig - ohne dass ein Rechtsanspruch besteht - und zusätzlich zu dem für die Arbeitsleistung geschuldeten Betrag gezahlt werden.

### Hinweis zur Umsatzsteuer

Das dem Bedienungspersonal freiwillig gezahlte Trinkgeld gehört nicht zum Entgelt für die Leistungen des Unternehmers.

## 2.22 Warengutscheine

Gutscheine über Waren bzw. Dienstleistungen stellen typischerweise Sachbezüge dar. Sie sind mit dem üblichen Verkaufspreis (Bruttowert) abzüglich eines pauschalen Preisnachlasses von 4 % anzusetzen und können sogar außer Ansatz bleiben, wenn sie monatlich insgesamt 44 € nicht übersteigen.

Nur wenn die Warengutscheine vom Arbeitgeber freiwillig - und zusätzlich zum Arbeitsentgelt - gewährt werden, gehören sie nicht zum Arbeitsentgelt.

Als Gutscheine kommen beispielsweise Benzinguutscheine, Job-Tickets oder Gutscheine für sportliche Aktivitäten in Betracht.

### Hinweis

Aufgrund der aktuell geänderten Rechtsprechung liegt auch dann ein begünstigter Sachbezug vor, wenn die Tank- oder Geschenkgutscheine bei einem Dritten (einem fremden

Leistungserbringer) einzulösen sind und neben der Bezeichnung der abzugebenden Ware oder Dienstleistung auch ein anzurechnender Betrag oder Höchstbetrag angegeben ist. In diesem Fall hat der Gutschein nicht mehr die Funktion von Bargeld und ist damit nicht schädlich für die Anwendung der 44-€-Freigrenze.

### Beispiele zum begünstigten Sachbezug

- Der Arbeitgeber überlässt jedem Mitarbeiter monatlich einen Geschenkgutschein über 40 €, den diese bei einer Einzelhandelskette in ein Produkt ihrer Wahl aus dem Warensortiment einlösen können.
- Die Arbeitnehmer können über eine auf monatlich 44 € limitierte Kundenkarte sämtliche Produkte bei einer Tankstelle kaufen, also neben Treibstoff auch Tabak- und Süßwaren oder Zeitschriften.
- Der Arbeitgeber gewährt seinem Arbeitnehmer folgenden Gutschein: „35 Liter Diesel im Wert von höchstens 44 €“

### Hinweis zur Umsatzsteuer

Nennwertgutscheine werden als bloßer Zahlungsmitteltausch nicht der Umsatzsteuer unterworfen, weil der Wechsel von Geld gegen Gutschein lediglich als besondere Form eines Zahlungsmittels behandelt wird. Wie lange die Finanzverwaltung allerdings diese günstige Besteuerungspraxis beibehalten wird, ist unsicher. Denn der Europäische Gerichtshof hat Nennwertgutscheine aktuell als Lieferung von Dienstleistungen eingestuft.

## 3 Weitere Gehaltsextras im Überblick

- Lässt der Arbeitgeber den entlassenen Arbeitnehmer anlässlich der Kündigung zur beruflichen Neuorientierung beraten und betreuen, sind solche **Outplacement-Leistungen** zumeist Teil der Abfindungsvereinbarung. Zahlt der Arbeitgeber für die verbesserten Möglichkeiten zur Wiedereingliederung ins Arbeitsleben, können sie aber je nach Gestaltung abgabenfrei bleiben.
- Es besteht die Möglichkeit, Arbeitslohn zuerst nur betragsmäßig auf einem **Zeitwertkonto** beim Arbeitgeber zu erfassen und erst später in der Freistellungsphase des Arbeitnehmers ausbezahlen. Die Gutschrift von laufendem Arbeitslohn sowie von Einmal-, Bonus- und Sonderzahlungen auf dem Zeitkonto führt noch nicht zum Zufluss - die Besteuerung wird erst bei der Auszahlung ausgelöst.
- Beihilfen und Unterstützungen, die wegen **Hilfsbedürftigkeit** gewährt werden, bleiben steuerfrei.
- Für nebenberufliche Tätigkeiten als **Übungsleiter**, Ausbilder, Erzieher oder Betreuer gibt es einen jährlichen Freibetrag von 2.100 € (ab 2013: 2.400 €).

- Honorare für **ehrenamtliche Tätigkeiten** bleiben bis 500 € (ab 2013: 720 €) pro Jahr steuerfrei.
- Bei ehrenamtlichen Vormündern, rechtlichen Betreuern und **Pflegern** bleibt eine Aufwandsentschädigung bis zu 2.100 € (ab 2013: 2.400 €) im Jahr steuerfrei.
- Entschädigungen des Arbeitgebers für die betriebliche Nutzung von **Werkzeugen** des Arbeitnehmers bleiben steuer- und sozialversicherungsfrei. Das gilt jedoch nur, wenn die Entschädigungen die entsprechenden Aufwendungen des Arbeitnehmers nicht offensichtlich übersteigen.

#### Hinweis zur Umsatzsteuer

Das Zahlen von Werkzeuggeld ist eine nicht steuerbare Leistung, wenn sie überwiegend durch das betriebliche Interesse des Arbeitgebers veranlasst ist.

- Die Gestellung oder Übereignung typischer **Berufskleidung** durch den Arbeitgeber ist steuerfrei (vgl. Punkt 4.1).
- Die **Sammelbeförderung** von Arbeitnehmern zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit einem Beförderungsmittel, das der Arbeitgeber stellt, ist steuerfrei, wenn sie auf einer besonderen Rechtsgrundlage beruht (vgl. Punkt 4.6).
- Steuerfrei sind die Beiträge des Arbeitgebers an einen **Pensionsfonds**, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung, soweit die jährlichen Beiträge 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung nicht übersteigen. Hinzu kommen weitere 1.800 €, wenn die Versorgungszusage nach 2004 erteilt wurde.
- Die vom Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Verpflichtung übernommenen angemessenen Kosten für eine **spezielle Seehilfe**, um eine ausreichende Sehfähigkeit in den Entfernungsbereichen des Bildschirmarbeitsplatzes zu gewährleisten, sind steuerfrei.
- Pauschale Zahlungen des Arbeitgebers an ein Dienstleistungsunternehmen, das die Arbeitnehmer in **persönlichen und sozialen** Angelegenheiten **berät**, sind steuerfrei.

## 4 Erstattung von Werbungskosten durch den Arbeitgeber

### 4.1 Arbeitskleidung

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von typischer Berufskleidung an Arbeitnehmer ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Unter typischer Berufskleidung versteht die Finanzverwaltung z.B. Arbeitsschutzkleidung oder Uniformen, bei denen die private Nutzung so gut wie ausgeschlossen ist. Kann jedoch die private Nutzung nicht ausgeschlossen werden (z.B. beim Anzug des Bankangestellten), liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Normale Schuhe und Unterwäsche sind keine typische Berufskleidung.

#### Hinweis zur Umsatzsteuer

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Berufskleidung ist eine nicht steuerbare Leistung, wenn sie überwiegend durch das betriebliche Interesse des Arbeitgebers veranlasst ist.

### 4.2 Fahrten zur Arbeitsstätte

Zahlt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Zuschüsse zu den Fahrtkosten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte oder lässt diese sogar unentgeltlich oder verbilligt befördern, können die Zuwendungen pauschal lohnversteuert werden. Die Höhe ist jedoch auf die Beträge begrenzt, die der Arbeitnehmer als Werbungskosten bei seinen Lohneinkünften in der Steuererklärung geltend machen könnte. Der pauschalversteuerte Zuschuss gehört nicht zum Arbeitsentgelt.

#### Tipp

Die pauschale Besteuerung des Fahrtkostenzuschusses ist auch zulässig, wenn dem Arbeitnehmer ein Firmenwagen zur privaten Nutzung überlassen wurde und er den geldwerten Vorteil für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte versteuert.

Die bislang steuerfreien Zuschüsse des Arbeitgebers zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln sowie zu den Job-Tickets sind grundsätzlich lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Eine Pauschalierung der Lohnsteuer ist zulässig.

#### Tipp

Räumt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer beim Job-Ticket nur die Tarifermäßigung zu, die ihm der Verkehrsträger schon eingeräumt hat, liegt kein geldwerter Vorteil vor.

### 4.3 Fort- bzw. Weiterbildung

Die Gewährung beruflicher Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber stellt für den Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt dar, wenn das betriebliche Interesse des Arbeitgebers überwiegt. Dies wird angenommen, wenn die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb erhöht werden soll. Der Arbeitgeber muss die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme nicht auf die Arbeitszeit anrechnen. Bei Sprachkursen muss der Arbeitnehmer allerdings Sprachkenntnisse erlangen, die sein vorgesehenes Aufgabengebiet verlangt.

#### Hinweis zur Umsatzsteuer

Die Kostenübernahme für eine berufliche Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ist eine nicht steuerbare Leistung, wenn sie überwiegend durch das betriebliche Interesse des Arbeitgebers veranlasst ist.

## 4.4 Doppelte Haushaltsführung

Erstattungen des Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer im Rahmen der doppelten Haushaltsführung können bis zur Höhe der abzugsfähigen Werbungskosten lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden.

Eine doppelte Haushaltsführung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer aus beruflichen Gründen außerhalb des Orts, an dem er seinen eigenen Hausstand unterhält, beschäftigt ist und auch am Beschäftigungsort übernachtet. Die Anzahl der Übernachtungen ist dabei unerheblich. Als erstattungsfähige Kosten kommen in Betracht:

- Fahrtkosten aus Anlass des Wohnungswechsels zu Beginn und bei Beendigung der doppelten Haushaltsführung in Höhe von 0,30 € pro gefahrenem Kilometer
- Entfernungspauschale von 0,30 € je Kilometer für eine wöchentliche Heimfahrt
- Verpflegungsmehraufwendungen nach Reisekostengrundsätzen (vgl. Punkt 4.5) für einen Übergangszeitraum von drei Monaten nach Bezug der Wohnung am neuen Beschäftigungsort
- die gesamten Aufwendungen für die Zweitwohnung (dazu gehört auch die Zweitwohnungsteuer). Ab 2014 gilt die Obergrenze in Höhe von 1.000 € pro Monat.
- Umzugskosten anlässlich der Begründung, der Beendigung oder des Wechsels einer doppelten Haushaltsführung

Des Weiteren muss der Arbeitgeber Folgendes beachten: Er kann bei Arbeitnehmern in den Steuerklassen III, IV oder V ohne weiteres unterstellen, dass sie einen eigenen Hausstand haben. Bei anderen Arbeitnehmern darf der Arbeitgeber einen eigenen Hausstand nur dann anerkennen, wenn sie schriftlich erklären, dass sie neben einer Zweitwohnung am Beschäftigungsort außerhalb des Beschäftigungsorts einen eigenen Hausstand unterhalten, und die Richtigkeit dieser Erklärung durch Unterschrift bestätigen. Diese Erklärung ist als Beleg zum Lohnkonto aufzubewahren.

## 4.5 Reise

Erstattet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Reisekosten, können diese bis zur Höhe der abzugsfähigen Werbungskosten bei den Lohneinkünften des Arbeitnehmers steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben. Zu den Reisekosten gehören Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungs- sowie Reisekosten.

Als Fahrtkosten gelten die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers, die ihm durch die Nutzung eines Beförderungsmittels entstehen. Benutzt der Arbeitnehmer seinen eigenen Pkw, kann entweder eine Pauscha-

le von 0,30 € je Kilometer oder der Anteil an den tatsächlichen Kosten (ermittelt aus den jährlichen Gesamtkosten des Pkw) steuerfrei gezahlt werden.

Der Arbeitnehmer hat seinem Arbeitgeber Unterlagen vorzulegen, aus denen die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit der Erstattung ersichtlich werden. Der Arbeitgeber hat diese Unterlagen als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren. Erstattet der Arbeitgeber die pauschalen Kilometersätze, hat er nicht zu prüfen, ob dies zu einer unzutreffenden Besteuerung führt.

Als Verpflegungsmehraufwendungen sind einheitliche Pauschbeträge anzusetzen. Sie betragen bei Abwesenheit von der Wohnung von

- mehr als 24 Stunden 24 €,
- 14 bis 24 Stunden 12 € und
- 8 bis 14 Stunden 6 €

**ab 01.01.2014** gelten folgende Pauschbeträge:

- 8 Stunden bis zu 24 Stunden = 12 €
- 24 Stunden (mehrtägige Reise) = 24 €
- jeweils für An- und Abreisetag bei mehrtägiger Reise unabhängig von der Abwesenheitsdauer = 12 €

Für Auslandsreisen gelten je nach Land gesonderte Pauschbeträge. Werden an einem Kalendertag Auswärtstätigkeiten im In- und Ausland durchgeführt, ist für diesen Tag das entsprechende Auslandstagegeld maßgebend. Dies gilt selbst dann, wenn die überwiegende Zeit im Inland verbracht wird.

Als Übernachtungskosten gelten die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers. Für Übernachtungen im Inland kann der Arbeitgeber statt der tatsächlichen Kosten auch einen Pauschbetrag von 20 € steuerfrei zahlen. Dies ist für Übernachtungen im Fahrzeug aber ausgeschlossen. Bei Übernachtungen im Ausland dürfen die Übernachtungskosten ohne Einzelnachweis der tatsächlichen Aufwendungen mit Pauschbeträgen (Übernachtungsgelder) steuerfrei erstattet werden. Der Gesetzgeber führt ab 2014 nach Ablauf von 48 Monaten einer Reisekostentätigkeit am selben auswärtigen Beschäftigungsort im Inland eine Begrenzung der steuerlich begünstigten Unterbringungskosten ein. Es gilt die Obergrenze in Höhe von 1.000 € pro Monat.

Zu den üblichen erstattungsfähigen Reisenebenkosten zählen Parkgebühren, Gebühren für die Aufbewahrung und den Transport von Gepäck, Mautgebühren sowie Kosten für Ferngespräche und Schriftverkehr beruflichen Inhalts mit dem Arbeitgeber oder dessen Geschäftspartnern. Sie sind im Einzelnen nachzuweisen und nur in der tatsächlichen Höhe steuerfrei erstattungsfähig. Der Arbeitgeber hat diese Unterlagen als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.

## 4.6 Sammelbeförderung

Die unentgeltliche oder verbilligte Sammelbeförderung eines Arbeitnehmers zur Arbeitsstätte ist steuer- und sozialversicherungsfrei, soweit sie für den betrieblichen Einsatz des Arbeitnehmers erforderlich ist.

### Hinweis zur Umsatzsteuer

Die unentgeltliche oder verbilligte Sammelbeförderung ist eine nicht steuerbare Leistung, sofern sie überwiegend durch das betriebliche Interesse des Arbeitgebers veranlasst ist.

## 4.7 Umzug

Umzugskostenvergütungen des Arbeitgebers sind lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, wenn der Umzug beruflich veranlasst ist.

### Tipp

Für sonstige Umzugsauslagen kann statt der tatsächlichen Kosten ein Pauschbetrag angesetzt werden. Für Verheiratete beträgt er 1.390 €, für Ledige 695 € sowie für jede weitere Person 306 €. Daneben kann für umzugsbedingte Unterrichtskosten, die durch den Schulwechsel eines Kindes bedingt sind, ein Pauschbetrag von 1.752 € in Anspruch genommen werden.

Ein beruflich veranlasster Umzug liegt unter anderem dann vor, wenn die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte stark verkürzt wird (arbeitstäglich mindestens um eine Stunde).

Ihr Steuerberater steht Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: März 2014

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.