

Merkblatt

Steuergünstige Gehaltszuwendungen an Arbeitnehmer

Inhalt

- | | |
|--|-------------------------------|
| 1 Vorteil von steuerbegünstigten Gehaltszuwendungen | 5.1 Berufskleidung |
| 2 Wann liegt steuerlich Arbeitslohn vor? | 5.2 Fahrten zur Arbeitsstätte |
| 3 21 steuergünstige Zuwendungen an Arbeitnehmer | 5.3 Fort- bzw. Weiterbildung |
| 4 Weitere Gehaltsextras im Überblick | 5.4 Doppelte Haushaltsführung |
| 5 Erstattung von Werbungskosten durch den Arbeitgeber | 5.5 Reise |
| | 5.6 Sammelbeförderung |
| | 5.7 Umzug |

1 Vorteil von steuerbegünstigten Gehaltszuwendungen

Von jedem Euro einer Gehaltserhöhung geht oft mehr als die Hälfte für Steuern und Sozialabgaben drauf. Diesen erheblichen Abzügen können Arbeitnehmer entgegentreten, indem sie **steuerbegünstigte oder steuerfreie Gehaltsbestandteile** mit dem Arbeitgeber aushandeln. Dies ist auch für die Arbeitgeberseite interessant, da auf steuerfreie Zahlungen keine Sozialabgaben fällig werden, die der Arbeitgeber ansonsten zur Hälfte trägt. Zudem sind beide Arbeitsparteien daran interessiert, dass von einer Lohnzahlung **möglichst viel Netto** beim Arbeitnehmer ankommt.

Dieses Merkblatt stellt Ihnen 21 Möglichkeiten steuerbegünstiger Zuwendungen vor und gibt einen Überblick über die jeweiligen Gestaltungsalternativen. Sollten sich umsatzsteuerliche Besonderheiten ergeben, werden wir Sie gesondert darauf hingewiesen. Für eine individuelle Beratung stehen wir Ihnen natürlich gern zur Verfügung.

2 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 der Arbeitgeber oder ein Dritter die Zuwendungen gewährt (Geldleistungen, Sachbezüge oder sonstige Vorteile).

3 21 steuergünstige Zuwendungen an Arbeitnehmer

Welche steuergünstigen Zuwendungen die Arbeitsparteien vereinbaren können, um den Steuer- und Abgabenzugriff auf den Arbeitslohn des Arbeitnehmers zu drücken, lesen Sie in der folgenden alphabetischen Übersicht:

Abfindungen

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

Heutzutage können Arbeitnehmer erhaltene Abfindungen aber noch mit einem **ermäßigten Steuersatz** (nach der sogenannten Fünftelregelung) versteuern. Diese Regelung des Einkommensteuergesetzes mildert Progressionsnachteile ab, die aufgrund eines außerordentlich hohen Einkommens entstehen.

Hinweis

Vereinfacht gesagt, wird bei der Fünftelregelung die Mehrsteuer errechnet, die auf ein Fünftel der Abfindung entfällt, und dieser Betrag dann mit fünf multipliziert, so dass sich die Einkommensteuer auf die Abfindung ergibt. Durch diesen Kniff bleibt der progressiv ansteigende Einkommensteuertarif unberücksichtigt, der beim Ansatz des vollen Abfindungsbetrags zu einem sprunghaften Anstieg der Steuerlast führen würde. Die ermäßigte Besteuerung bringt Arbeitnehmern häufig eine Steuerersparnis von mehreren tausend Euro ein.

Die Tarifermäßigung fällt umso höher aus, je geringer das reguläre Einkommen des Arbeitnehmers ist. Sofern sich das Einkommen aber bereits in der Nähe der Spitzengression bewegt, verpufft der Vorteil aus der Fünftelmethode. Sie wirkt sich ab einem regulären zu versteuernden Einkommen von jährlich 52.882 € (Grundtabelle) nicht mehr aus.

Zu beachten ist, dass das Finanzamt den ermäßigten Steuersatz nur gewährt, wenn die Abfindung in einem Jahr ausgezahlt wird und nicht in mehreren Teilbeträgen über verschiedene Jahre hinweg. Zulässig sind aber abweichend ausgezahlte Teilleistungen, wenn sie nicht mehr als 5 % der gesamten Entschädigung ausmachen.

Tipp

Oftmals ist es günstiger, die gesamte Abfindung erst im Jahr nach der Entlassung zu erhalten. Denn dann fallen die übrigen Einkünfte des Arbeitnehmers häufig geringer aus (z.B. wegen vorübergehender Arbeitslosigkeit).

Aufmerksamkeiten

Freiwillige Sachzuwendungen bis 60 € (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 unter 60 € liegt.

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 60 € nicht übersteigt.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Handelt es sich um eine unentgeltliche Sachzuwendung an das Personal, so löst dieser Vorgang Umsatzsteuer aus. Eine Ausnahme bilden jedoch Aufmerksamkeiten; diese gehören nicht zu den steuerbaren Umsätzen.

Auslagenersatz

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

Der steuerfreie Auslagenersatz umfasst beispielsweise:

- Gebühren für geschäftliche Telefongespräche
- Bewirtungskosten für Geschäftsfreunde

Auch die Kosten für eine Bahncard 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 dann nicht besteuert.

Beispiel

Ein Arbeitgeber ersetzt seinem Arbeitnehmer die Kosten für die Bahncard 50 von 255 €. Die Bahncard wird sowohl beruflich als auch privat genutzt. Für Dienstreisen fallen 600 € an, die sich mit der Bahncard 50 auf 300 € reduzieren.

Folglich wendet der Arbeitgeber anstatt 600 € nur 555 € auf (300 € für Fahrscheine + 255 € für die Bahncard) und spart 45 €. Die Kostenübernahme ist damit lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

Auslagenersatz muss vom Arbeitnehmer regelmäßig als Arbeitslohn versteuert werden, wenn er **in pauschaler Form** gezahlt wird. Derartige Zahlungen können aber ausnahmsweise steuerfrei bleiben, wenn sie regelmäßig getätigten werden und der Arbeitnehmer seine erstattungsfähigen Kosten über einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten nachgewiesen hat.

Fallen beim Arbeitnehmer erfahrungsgemäß beruflich veranlasste Telefonkosten an, kann der Arbeitgeber ihm aus Vereinfachungsgründen pauschal und ohne Einzelnachweis bis zu 20 % des monatlichen Rechnungsbetrags, höchstens jedoch 20 € im Monat, steuerfrei erstatten.

Stellt der Arbeitnehmer seinen Dienstwagen in einer von ihm angemieteten Garage unter, handelt es sich ebenfalls um steuerfreien Auslagenersatz, wenn der Arbeitgeber diese Garagenmiete erstattet.

Belegschaftsrabatte

Arbeitnehmer können Waren oder Dienstleistungen, die zur Liefer- und Leistungspalette ihres Arbeitgebers gehören (z.B. Uhren eines Uhrenherstellers), mit einem Kostenvorteil von bis zu 1.080 € jährlich lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei vom Arbeitgeber beziehen. Der Arbeitgeber darf diese Waren bzw. Dienstleistungen jedoch nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer herstellen, vertreiben oder erbringen – dann

entfällt dieser sogenannte Rabattfreibetrag. Die Höhe des geldwerten Vorteils errechnet sich auf Grundlage des üblichen Bruttoverkaufspreises, abzüglich eines 4%igen Abschlags.

Beispiel

Ein Arbeitgeber betreibt ein Elektrofachgeschäft und schenkt seinem Arbeitnehmer 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.

Der Rabatt muss vom Arbeitnehmer nicht versteuert werden, wenn der Vorteil üblicherweise auch Kunden des Arbeitgebers eingeräumt wird.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Die Gewährung eines Belegschaftsrabatts in Form des geschenkten Fernsehers an den Arbeitnehmer ist umsatzsteuerbar. Bemessungsgrundlage für den Umsatz ist der Einkaufspreis bzw. Selbstkostenpreis des Arbeitgebers (ohne Umsatzsteuer).

Tipp

Arbeitnehmer können den Freibetrag für jedes ihrer Dienstverhältnisse beanspruchen. Das bedeutet: Bei einem Stellenwechsel innerhalb eines Jahres können sie den Freibetrag gleich zweimal nutzen. Auch wenn der Arbeitnehmer gleichzeitig in mehreren Arbeitsverhältnissen steht, vervielfältigt sich sein Freibetrag.

Betriebsveranstaltungen

Arbeitgeber nutzen Betriebsveranstaltungen häufig, um der Belegschaft für die erbrachten Leistungen zu danken und das Betriebsklima zu fördern. Schon im Vorhinein sollte bei der Planung der Feier aber auf lohnsteuerliche Besonderheiten geachtet werden. Nur durch sorgfältige Dokumentation der Betriebsveranstaltungen kann der Arbeitgeber die Grundlage für eine günstige steuerliche Behandlung des Festes schaffen.

Eine Betriebsveranstaltung liegt vor, wenn der Teilnehmerkreis einer Veranstaltung mit gesellschaftlichem Charakter überwiegend aus Betriebsangehörigen und deren Begleitpersonen besteht. Es kommt dabei nicht darauf an, ob die Betriebsveranstaltung vom Arbeitgeber selbst oder vom Betriebs-/Personalrat ausgerichtet wird, solange es sich um eine betriebliche Feier handelt. Der **Anlass** für die Betriebsveranstaltung darf **nicht nur in einer Person liegen**, wie etwa bei Feiern anlässlich eines runden Geburtstags des Arbeitgebers oder einer Abschiedsfeier für einen in die Rente gehenden Mitarbeiter.

Bis einschließlich 2014 galt für die üblichen Zuwendungen, die einem Arbeitnehmer anlässlich einer Betriebs-

veranstaltung zugewandt wurden, eine **Freigrenze von 110 €** pro Fest und Arbeitnehmer. Das heißt: Sobald das Fest kostenintensiver war und diese Grenze auch nur um 1 € überschritten war, musste der Arbeitnehmer **den gesamten Betrag** versteuern.

Ab dem 01.01.2015 hat der Gesetzgeber diese Freigrenze allerdings in einen **Freibetrag** umgewandelt, so dass alle Vorteile bis 110 € steuerfrei belassen werden können. Nur der **übersteigende Betrag** muss fortan vom Arbeitnehmer versteuert werden. Die Kosten für den Rahmen einer Betriebsveranstaltung werden jedoch nach der neuen Regelung stärker mit einbezogen.

Hinweis

Um den Freibetrag optimal auszunutzen, können die Arbeitsparteien beispielsweise vereinbaren, dass der Arbeitnehmer die Kosten der Feier selbst trägt, soweit sie 110 € übersteigen. In diesem Fall fällt keine Steuer für die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung an.

Alle Aufwendungen des Arbeitgebers für das Fest einschließlich der Umsatzsteuer sind für die Berechnung der Aufwendungen pro Arbeitnehmer relevant. Dies gilt sowohl für Kosten, die dem einzelnen Arbeitnehmer individuell zugerechnet werden können (z.B. Kosten für ein Mehr-Gänge-Menü), aber auch die Kosten für den äußeren Rahmen der Betriebsveranstaltung (z.B. Saalmiete) werden anteilig auf die Anwesenden verteilt. Die einzige Ausnahme für diesen Grundsatz besteht, wenn eine Betriebsfeier in den Räumlichkeiten des Betriebs stattfindet: In dem Fall werden die rechnerischen Selbstkosten des Arbeitgebers (z.B. Energiekosten) hier nicht mit einbezogen.

Zu den üblichen Zuwendungen für Betriebsveranstaltungen, die über den Freibetrag begünstigt sind, gehören beispielsweise die folgenden:

- Speisen, Getränke, Tabakwaren und Süßigkeiten
- Aufwendungen für den äußeren Rahmen (z.B. für Räume, Musik, Kegelbahn, künstlerische Darbietungen)
- Eintrittskarten für kulturelle und sportliche Veranstaltungen, wenn sich die Betriebsveranstaltung nicht im Besuch der kulturellen oder sportlichen Veranstaltung erschöpft
- Geschenke, die bei der Veranstaltung überreicht werden – auch die nachträgliche Überreichung der Geschenke an die Arbeitnehmer, die aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht an der Betriebsveranstaltung teilnehmen konnten

Hinweis

Barzuwendungen können ebenfalls Zuwendungen anlässlich einer Betriebsveranstaltung sein. Dazu müssen die Zuwendungen in bar **anstelle der entsprechenden Sachzuwendungen** gewährt werden. Überlässt der Arbeitgeber

daher dem Arbeitnehmer Geld, um beispielsweise eine Eintrittskarte für eine sportliche Veranstaltung zu kaufen, handelt es sich ebenfalls um eine Zuwendung im Rahmen einer Betriebsveranstaltung.

- Übernachtungs- und Fahrtkosten von Mitarbeitern, die mit der Veranstaltung direkt zusammenhängen, z.B. die Kosten für einen Reisebus, der die Teilnehmer an den Ort des Betriebsveranstaltung bringt

Die Kosten, welche auf eine Begleitperson (z.B. Ehefrau) entfallen, werden dem Arbeitnehmer zugerechnet, der begleitet wurde – für Begleitpersonen wird kein zusätzlicher Freibetrag von 110 € gewährt.

Beispiel

Für die Belegschaft eines Betriebs wird eine Weihnachtsfeier mit Buffet in einem Hotel ausgerichtet. Der Arbeitgeber würde sich auch freuen, wenn die Ehegatten der verheirateten Mitarbeiter ebenfalls an der Feier teilnehmen würden. Die Kosten für die Feier belaufen sich auf insgesamt 10.000 €. Von diesen entfallen 4.000 € auf alle mit dem Veranstaltungsort zusammenhängenden Aufwendungen und das Programm, während das Buffet und Getränke für alle Gäste mit pauschal 6.000 € zu Buche schlägt. Es nehmen 75 Arbeitnehmer teil, von diesen bringen 25 Ihren Ehegatten mit.

Lösung

Zuerst müssen die Aufwendungen pro Kopf ermittelt werden. Da das Buffet pauschal berechnet wird, müssen diese Aufwendungen und die Kosten für den Rahmen auf die anwesenden Arbeitnehmer aufgeteilt werden.

$$10.000 \text{ € Gesamtkosten} / 100 \text{ Teilnehmer} = 100 \text{ €/Kopf}$$

Um zu ermitteln, ob der Freibetrag alleine ausreicht oder ob Anteile der Zuwendungen als geldwerter Vorteil versteuert werden müssen, werden die Kosten der Arbeitnehmer mit denen ihrer Begleitperson zusammengerechnet. Bei 50 Arbeitnehmern bleiben die Zuwendungen steuerfrei, da diese mit 100 € unterhalb des Freibetrags liegen. Bei den Arbeitnehmern mit Begleitperson liegt der Gesamtbetrag jedoch bei 200 € und somit über dem Freibetrag. Damit muss bei dem Arbeitnehmer ein geldwerter Vorteil von (200 € Zuwendungen – 110 € Freibetrag =) 90 € versteuert werden.

Von **vornherein ausgeschlossen** ist die Anwendung des 110-€-Freibetrags zudem, wenn die Betriebsveranstaltung **nicht allen Angehörigen des Betriebs oder Teilbetriebs offen** steht.

Darlehen

Gewähren Arbeitgeber ihren Angestellten einen zinslosen oder zinsgünstigen Kredit, gehört der Zinsvorteil als Sachbezug zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils muss unterschieden werden, ob für das Arbeitgeberdarlehen

- die steuerbefreite **monatliche 44-€-Grenze** gilt (z.B. wenn ein Arbeitnehmer eines Einzelhändlers ein zinsverbilligtes Arbeitgeberdarlehen erhält) oder
- es sich um einen **Belegschaftsrabatt** handelt, bei dem der Rabattfreibetrag von 1.080 € (siehe unter Belegschaftsrabatte) anwendbar ist (z.B. wenn Bankangestellter ein zinsverbilligtes Darlehen von seinem Arbeitgeber erhält).

Im ersten Fall muss der dem Arbeitnehmer tatsächlich gewährte Zinssatz mit dem Zinssatz verglichen werden, der **für vergleichbare Darlehen** am Abgabeort gilt.

Beispiel

Ein Angestellter einer Anwaltskanzlei erhält vom Arbeitgeber einen Kredit über 40.000 € mit einem Darlehenszins von 3,4 %. Direktbanken bieten vergleichbare Darlehen zu 4,7 % an, so dass die Differenz von (4,7 % – 3,4 % =) 1,3 % den geldwerten Vorteil darstellt. Dies 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.

Aus Vereinfachungsgründen dürfen die Arbeitsparteien als Vergleichswert auch den von der Deutschen Bundesbank zuletzt veröffentlichten **Effektivzinssatz** heranziehen und um einen 4%igen Abschlag mindern.

Beispiel

Der Arbeitnehmer erhält ein Arbeitgeberdarlehen von 30.000 € zu einem Zinssatz von 1,5 % jährlich. Der Vergleichzinssatz der Deutschen Bundesbank beträgt 2,5 %.

Maßstabszinssatz	2,5 %
abzüglich 4%iger Minderung	<u>– 0,1 %</u>
Vergleichzinssatz	2,4 %
tatsächlich gezahlter Zinssatz	<u>– 1,5 %</u>
Zinsverbilligung somit	0,9 %

Pro Monat ergibt sich somit ein geldwerter Vorteil von 22,50 € (0,9 % von 30.000 € x 1/12). Da die 44-€-Grenze unterschritten ist, bleibt der Vorteil steuerfrei.

Zählt der Zinsvorteil zu den Belegschaftsrabatten, z.B. weil der Arbeitgeber ein Kreditinstitut ist, muss als Vergleichzinssatz der Effektivzinssatz herangezogen werden, den der Arbeitgeber fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr für Darlehen vergleichbarer Art gewährt. Auch hiervon darf noch ein 4%iger Abschlag vorgenommen werden.

Beträgt der Kreditrestsaldo zudem nicht mehr als 2.600 €, muss der Arbeitnehmer den geldwerten Vorteil (unabhängig von der Zinssparnis) nicht mehr versteuern.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Die Gewährung eines zinslosen oder zinsgünstigen Kredits ist umsatzsteuerfrei.

Fehlgeldentschädigungen

Mankogelder sind bei Arbeitnehmern im Kassen- oder Zähldienst regelmäßig lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Der Betrag darf allerdings im Fall einer pauschalen Zahlung monatlich 16 € nicht übersteigen. Zahlt der Arbeitgeber mehr, ist nur der übersteigende Betrag steuerpflichtig. Ersetzt der Arbeitgeber tatsächliche Kassenfehlbestände, ist der gesamte Betrag lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei!

Geburtstagsfeiern

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

- Der Arbeitgeber tritt als Gastgeber auf,
- er bestimmt die Gästeliste,
- der Empfang findet in den Geschäftsräumen des Unternehmens statt.

Allerdings sollte die 110-€-Grenze beachtet werden (siehe „Betriebsveranstaltungen“).

Gesundheitsförderung

Der Arbeitgeber kann pro Arbeitnehmer und Jahr bis zu 500 € steuer- und sozialabgabenfrei für Gesundheitsförderungsmaßnahmen ausgeben (Freibetrag). Begünstigt sind unter anderem sowohl Maßnahmen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz und zur Vorbeugung gegen Belastungen des Bewegungsapparats, gegen Suchtmittelkonsum wie beispielsweise Aktionen „Rauchfrei im Betrieb“ oder „Nüchternheit am Arbeitsplatz“ als auch eine gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung.

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 und Fitnessstudios** ist aber nicht steuerbefreit. Der Betrieb darf den Besuch des Fitnessstudios lediglich dann steuerfrei finanzieren, wenn dessen Angebote von einer Krankenkasse als förderungswürdig eingestuft sind.

Hinweis

Wichtig ist, dass der Arbeitnehmer die Leistung zur Gesundheitsförderung zusätzlich zu seinem normalen Gehalt erhält. Der Betrieb darf also den Lohn des Arbeitnehmers nicht um jährlich 500 € mindern, um ihm dann anschließend in gleicher Höhe Kostenzuschüsse für Gesundheitsmaß-

nahmen zu gewähren. In diesem Fall kann der 500-€-Freibetrag nicht beansprucht werden. Möglich ist jedoch ein anderer Weg: Vereinbaren die Arbeitsparteien **anstelle einer Gehaltserhöhung** von 500 €, dass der Arbeitgeber künftig **500 € für die Gesundheitsförderung** ausgibt, erhält der Angestellte netto letztlich mehr als im Fall der regulären Gehaltserhöhung.

Job-Tickets

Die kostenlos oder verbilligt vom Arbeitgeber überlassene Fahrkarte für den Verkehrsverbund führt grundsätzlich zu steuerpflichtigem Arbeitslohn; Arbeitnehmer können für diesen Vorteil aber die monatliche Sachbezugsfreigrenze von 44 € in Anspruch nehmen. Ist der Vorteil aus der verbilligten Überlassung nicht höher, bleibt er unbesteuert, selbst wenn der Arbeitnehmer das Ticket nur privat verwendet.

Hinweis

Die 44-€-Freigrenze gilt 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.

Die Arbeitsparteien sollten aber beachten, dass die 44-€-Freigrenze sich in der Regel nur bei der Überlassung einer Monatskarte steuergünstig auswirkt. Sofern der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Jahreskarte überlässt, fließt der geldwerte Vorteil dem Arbeitnehmer auf einen Schlag im Monat der Überlassung zu, so dass der geldwerte Vorteil die 44-€-Freigrenze überschreitet und versteuert werden muss.

Zur Ermittlung des geldwerten Vorteils ist als Vergleichswert der Betrag heranzuziehen, den der Arbeitgeber an den Verkehrsträger entrichtet (abzüglich eines 4%igen Abschlags). Eine übliche Tarifermäßigung, die Arbeitgeber als „Großkunden“ oft in Form eines prozentualen Preisnachlasses erhalten, ist kein lohnsteuerpflichtiger Vorteil. Ein Sachbezug liegt also nur vor, so weit der Arbeitnehmer das Job-Ticket noch günstiger oder komplett kostenlos 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 und zahlt dafür 45 €. Im Normaltarif kostet das Ticket 100 €. Das Verkehrsunternehmen gewährt dem Arbeitgeber einen Großkundenpreisnachlass von 10 %.

üblicher Preis eines Job-Tickets	100,00 €
Großkundenermäßigung von 10 %	<u>– 10,00 €</u>
vom Arbeitgeber zu entrichten	90,00 €
davon pauschal 96 % (gesetzlicher	
Abschlag von 4 % vom üblichen Verkaufspreis)	86,40 €
abzüglich Zuzahlung des Arbeitnehmers	<u>– 45,00 €</u>
monatlicher geldwerter Vorteil	41,40 €

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

Hinweis

Fahrtkostenzuschüsse des Arbeitgebers zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Pendelfahrten zur Arbeit sind in vollem Umfang lohnsteuerpflichtig. Der Fiskus bietet dem Arbeitgeber allerdings die Möglichkeit an, die Lohnsteuer mit 15 % pauschal zu erheben (Details unter Punkt 5.2).

Kinderbetreuung

Lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei sind Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern des Arbeitnehmers in betrieblichen und außerbetrieblichen Kindergärten. Begünstigt ist auch die Betreuung des Kindes in Schulkindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen, bei Tagesmüttern, Wochenmüttern oder Ganztagspflegestellen.

Hinweis

Steuer- und Beitragsfreiheit tritt allerdings nur ein, wenn der Arbeitgeber die Betreuungsleistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbringt. Eine Gehaltsumwandlung (Herabsetzung des Lohns und Übernahme der Kinderbetreuungskosten) erkennt der Fiskus steuerlich nicht an.

Zahlt der Arbeitgeber den Zuschuss in bar aus, muss ihm der Arbeitnehmer einen Nachweis über die angefallenen Kosten vorlegen. Der Arbeitgeber muss diese Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufbewahren. Der Höhe der Arbeitgeberleistungen sind hierbei keine Grenzen gesetzt, sofern der Betrag nicht über den tatsächlich entstandenen Kosten liegt. In Höhe der erhaltenen Erstattungen können Arbeitnehmer dann jedoch keine Kinderbetreuungskosten mehr in der Steuererklärung absetzen.

Tipp

Mit dem Kindergartenzuschuss erhalten Arbeitnehmer eine steuerfreie Gehaltserhöhung, sofern sie mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren, dass die nächste Lohnerhöhung für die Kinderbetreuung gezahlt wird. Für die Steuerfreiheit der Betreuungszuschüsse muss nicht einmal der beim Arbeitgeber beschäftigte Elternteil die Kosten getragen haben. Lebt das Kind beispielsweise beim Ex-Partner, kann der Betrieb auch dessen Aufwendungen übernehmen, ohne dass dieser Vorgang eine Mehrsteuer beim Arbeitnehmer auslöst.

Hinweis

Aufwendungen für die Betreuung des Kindes im eigenen Haushalt (z.B. durch eine Haushaltshilfe) können vom Arbeitgeber nicht lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei erstattet werden. Zudem sind Leistungen des Arbeitgebers,

die den Unterricht von Kindern finanzieren (z.B. Besuch einer Vorschule) und nicht unmittelbar der 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.

Mahlzeiten

Stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer arbeitstäglich kostenlose oder verbilligte Mahlzeiten zur Verfügung (z.B. in einer selbstbetriebenen Kantine), muss dieser Vorteil mit dem **amtlichen Sachbezugswert** angesetzt werden. Dieser günstige Wertansatz ist auch maßgeblich, wenn die Mahlzeiten in einer nicht vom Arbeitgeber betriebenen Einrichtung (z.B. Gaststätte) offeriert werden, sofern der Arbeitgeber durch Barzuschüsse oder andere Leistungen (z.B. Raumgestaltung) zur Verbilligung der dortigen Mahlzeiten beiträgt. Die aktuellen Sachbezugswerte betragen

- 1,63 € für ein Frühstück (ab 2016: 1,67 €),
- 3,00 € für ein Mittagessen (ab 2016: 3,10 €),
- 3,00 € für ein Abendessen (ab 2016: 3,10 €).

Als Arbeitslohn muss der Arbeitnehmer die Differenz zwischen dem Sachbezugswert und der eigenen Zuzahlung versteuern.

Die Sachbezugswerte gelten auch, wenn der Arbeitnehmer **Essenmarken oder Restaurantschecks** vom Arbeitgeber erhält. Voraussetzung ist, dass

- tatsächlich Mahlzeiten an Arbeitnehmer 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 Auswärtstätigkeit ausüben. Davon ausgenommen sind Auswärtstätigkeiten, die länger als drei Monate an derselben Tätigkeitsstätte bestehen – hier dürfen Essensmarken ausgegeben werden.

Seit 2014 dürfen die Sachbezugswerte auch für Mahlzeiten angesetzt werden, die der Arbeitnehmer während einer **beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit** vom Arbeitgeber erhält. Voraussetzung für diese Form der Bewertung ist allerdings, dass der Preis der Mahlzeit **nicht höher als 60 €** ist. Die steuerliche Erfassung einer solchen üblichen Mahlzeit kann allerdings kom-

plett unterbleiben, wenn der Arbeitnehmer für die Auswärtstätigkeit Verpflegungsmehraufwendungen abziehen könnte. Wird die Preisgrenze von 60 € überschritten, muss der tatsächliche Preis der Mahlzeit bei der Vorteilsberechnung angesetzt werden.

Hinweis

Die Lohnsteuer auf eine arbeitstägliche Mahlzeitengestellung kann vom Arbeitgeber auch pauschal mit 25 % erhöhen werden, so dass die Zuschüsse in der Sozialversicherung beitragsfrei sind.

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. Nachtarbeit ist die Arbeit in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr. Wird an Sonn- und Feiertagen auch nachts gearbeitet, so erhöhen sich die Sonn- und Feiertagszuschläge um den Zuschlagsatz für Nachtarbeit.

Neben dem Grundlohn gezahlte Zuschläge sind nur steuerfrei, wenn sie für **tatsächlich geleistete** Sonn-tags-, Feiertags- oder Nachtarbeit gezahlt werden. Sie sind in der Regel nicht befreit, wenn sie Teil einer einheitlichen Tätigkeitsvergütung sind und **pauschal ge-zahlt** werden. Für diese Zuschläge gilt die Steuerfreiheit nur, wenn sie Abschlagszahlungen oder Vorschüsse für tatsächlich geleistete Sonn- oder Feiertags- oder Nachtarbeit darstellen.

Hinweis

Die Steuerfreiheit geht in der Praxis häufig verloren, weil die Arbeitsparteien pauschale Zuschläge vereinbaren. Aus steuerlichen Gründen sollten Sie daher bereits im Arbeitsvertrag darauf achten, dass die Zuschläge nur für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden zu begünstigten Zeiten gezahlt werden.

Pauschalsteuer auf Sachzuwendungen

Erhält ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber eine Sachzuwendung, muss diese Zuwendung in der Regel auf Seiten des Arbeitnehmers steuererhöhend erfasst werden. Alternativ kann aber auch der Arbeitgeber die ertragsteuerlichen Folgen der Sachzuwendung übernehmen, indem er für die Zuwendung eine **Pauschal-steuer von 30 %** abführt. Mit diesem Schritt kann die steuerliche Erfassung eines geldwerten Vorteils beim Arbeitnehmer unterbleiben – der Arbeitgeber schenkt ihm die Steuer also quasi mit.

Die Pauschalversteuerung gilt allerdings nur für Zuwendungen, die **nicht in Geld ausbezahlt werden** und die der Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbringt.

Das Wahlrecht zur Anwendung der Pauschalierung der Einkommensteuer muss der Arbeitgeber einheitlich für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten Zuwendungen ausüben.

Hinweis

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

Privatnutzung betrieblicher Telefone/Computer

Die Vorteile, die einem Arbeitnehmer aus der privaten Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungs- oder Telekommunikationseinrichtungen (z.B. Personalcomputer, Smartphones, Tablets) erwachsen, sind steuerfrei. Dies gilt selbst dann, wenn die Geräte in der Privatwohnung des Arbeitnehmers genutzt werden. Die vom Arbeitgeber getragenen Verbindungsentgelte (Grundgebühr und laufende Kosten) sind ebenfalls nicht zu versteuern. Die Steuerfreiheit umfasst auch die Nutzung von Zubehör und Software des Arbeitgebers (z.B. sogenannte Home-Use-Programme zur Textverarbeitung).

Hinweis

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

Hinweis zur Umsatzsteuer

Es ist wie folgt 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 nutzen 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 gezogen werden können.

Sachprämien bei Kundenbindungsprogrammen

Steuerfrei sind Sachprämien, die der Arbeitnehmer aus sogenannten Kundenbindungsprogrammen bezieht (z.B. Bonusmeilen). Der Prämienwert darf allerdings jährlich 1.080 € nicht übersteigen (siehe Belegschaftsrabatte). Dies gilt auch für die Sozialversicherung.

Vergünstigungen in Form von Freiflügen wie beispielsweise im Programm „Miles&More“ haben beim Arbeitnehmer in der Regel keine steuerliche Auswirkung. Nutzt der Arbeitnehmer den Bonus, den er auf dienstlichen Reisen angesammelt hat, für private Reisen, bleibt dieser Vorteil zunächst einmal bis zu 1.080 € im Kalenderjahr steuerfrei. Den darüber hinausgehenden Betrag können die Fluggesellschaften pauschal versteuern, so dass der Arbeitnehmer von den steuerlichen Folgen freigestellt ist. Der Vorteil aus einem Bonusprogramm unterliegt also nur dann der Lohnsteuer, wenn eine Fluggesellschaft die pauschale Regelung nicht anwendet.

Hinweis

Die Fluggesellschaften müssen den Arbeitnehmer über die Steuerübernahme informieren. Sofern er nicht entsprechend unterrichtet wurde, muss er die Sachprämie in seiner Einkommensteuererklärung angeben.

Schadenersatz

Schadenersatzleistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer gehören nicht zum Arbeitslohn, wenn dieser zur Leistung 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 keine Umsatzsteuer anfällt (nicht steuerbarer Vorgang).

Sonstige Beihilfen

Erholungsbeihilfen stellen grundsätzlich steuerpflichtigen Arbeitslohn dar.

Hinweis

Für diese Beihilfen kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer jedoch pauschal mit 25 % übernehmen.

Maximale pauschalisierbare Beihilfe:

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 aber zusätzliche Voraussetzungen er-

füllt werden (z.B. Einrichtung einer Unterstützungskasse, Beteiligung des Betriebsrats etc.).

Sparanreize

- **Mitarbeiterbeteiligung**

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

Tipp

Begünstigt werden alle 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.

- **Vermögenswirksame Leistungen (VL)**

Geldleistungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer anlegt, werden als vermögenswirksame Leistungen bezeichnet. Diese Sparform wird vom Fiskus durch die sogenannte Arbeitnehmersparzulage subventioniert. Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf die Zulage, wenn ihr zu versteuerndes Einkommen

- 17.900 € bei Alleinstehenden bzw.
- 35.800 € bei Zusammenveranlagung

nicht überschreitet und sie vermögenswirksame Leistungen für wohnwirtschaftliche Zwecke ansparen. Für andere Anlageformen liegt die Einkommensgrenze bei 20.000 € (Alleinstehende) bzw. 40.000 € (Ehegatten/Lebenspartner).

Die Mittel zur Anspartung kann der Arbeitgeber laut Vereinbarung oder Tarifvertrag zusätzlich zum normalen Gehalt extra zahlen. Alternativ kann der Arbeitnehmer den Betrag vom eigenen Lohn abzweigen.

Es gelten folgende Förderhöchstwerte:

Vertragsart	Beteiligungssparen	Bausparen
max. begünstigte Sparrate pro Jahr	400 € (Ledige) 800 € (Verheiratete)	470 € (Ledige) 940 € (Verheiratete)
Zulagensatz	20 %	9 %
max. Zulage pro Jahr somit	80 € (Ledige) 160 € (Verheiratete)	43 € (Ledige) 86 € (Verheiratete)

Trinkgelder

Trinkgeld, das ein Arbeitnehmer anlässlich einer Arbeitsleistung von Dritten erhält, ist in unbegrenzter Höhe steuer- und beitragsfrei. Diese steuergünstigen Folgen treten jedoch nur ein, wenn das Trinkgeld dem Arbeitnehmer freiwillig – ohne Rechtsanspruch – und zusätzlich zu dem für die Arbeitsleistung geschuldeten Betrag gezahlt wird.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Das dem Bedienungspersonal freiwillig gezahlte Trinkgeld gehört nicht zum Entgelt für die Leistungen des Unternehmers und ist daher umsatzsteuerrechtlich nicht zu erfassen.

Warengutscheine

Gutscheine über Waren bzw. Dienstleistungen stellen typischerweise Sachbezüge dar. Der entsprechende Vorteil ist mit dem üblichen Verkaufspreis (Bruttowert) abzüglich eines pauschalen Preisnachlasses von 4 % anzusetzen und kann steuerlich komplett außer Ansatz bleiben, wenn er monatlich insgesamt 44 € nicht übersteigt.

Hinweis

Aufgrund der geänderten Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs liegt bei Gutscheinen auch dann ein begünstigter Sachbezug vor, wenn sie bei einem Dritten (einem fremden Leistungserbringer) einzulösen sind und neben der Bezeichnung der abzugebenden Ware oder Dienstleistung auch einen anzurechnenden Betrag oder Höchstbetrag enthalten. In diesem Fall hat der Gutschein nicht mehr die Funktion von Bargeld, und damit gilt auch für Gutscheine die 44-€-Freigrenze.

Hinweis

Der 4%ige Abschlag darf bei der Berechnung jedoch nicht abgezogen werden, wenn der Warengutschein eine konkrete Betragsangabe enthält. In diesem Fall müssen die Arbeitsparteien den ungekürzten Wert des Gutscheins bei der Vorteilsberechnung ansetzen.

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

Beispiele

- Der Arbeitgeber überlässt jedem Mitarbeiter monatlich einen Geschenkgutschein über 40 €, den diese bei einer Einzelhandelskette in ein Produkt ihrer Wahl 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

Sogenannte 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 als Lieferung von Dienstleistungen eingestuft.

4 Weitere Gehaltsextras im Überblick

- Lässt der Arbeitgeber einem entlassenen Arbeitnehmer eine sogenannte **Outplacement-Beratung** zur beruflichen Neuorientierung zukommen, sind diese Leistungen zumeist Teil der Abfindungsvereinbarung und können somit vom Arbeitnehmer mit dem ermäßigten Steuertarif (siehe unter Punkt 3 „Abfindungen“) versteuert werden. Derartige Outplacement-Leistungen können sogar komplett steuerfrei sein, wenn der Arbeitgeber ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse an der Beratung hat.
- Es besteht die Möglichkeit, Arbeitslohn zuerst nur betragsmäßig auf einem **Zeitwertkonto** beim Arbeitgeber zu erfassen und erst später in der Freistellungsphase des Arbeitnehmers auszubezahlen. Die Gutschrift von laufendem Arbeitslohn sowie von Einmal-, Bonus- und Sonderzahlungen auf dem Zeitkonto führt noch nicht zum Zufluss von Arbeitslohn - die Besteuerung erfolgt erst bei Auszahlung in der späteren Freistellungsphase.
- Für nebenberufliche Tätigkeiten als **Übungsleiter**, Ausbilder, Erzieher oder Betreuer gewährt der Fiskus einen jährlichen Freibetrag von 2.400 €.
- Honorare für **ehrenamtliche Tätigkeiten** (z.B. als Vereinskassierer, Platzwart) bleiben bis 720 € pro Jahr steuerfrei.
- Entschädigungen des Arbeitgebers für die betriebliche Nutzung von **Werkzeugen** des Arbeitnehmers bleiben steuer- und sozialversicherungsfrei. Das gilt jedoch nur, wenn die gezahlten Entschädigungen die entsprechenden Aufwendungen des Arbeitnehmers nicht offensichtlich übersteigen.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Die Zahlung von Werkzeuggeld ist eine nicht steuerbare Leistung, wenn sie überwiegend durch das betriebliche Interesse des Arbeitgebers veranlasst ist, so dass hierauf keine Umsatzsteuer anfällt.

- Die Gestaltung oder Übereignung typischer **Berufskleidung** durch den Arbeitgeber ist steuerfrei (siehe Punkt 5.1).
- Die Beiträge des Arbeitgebers an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung sind steuerfrei, soweit die jährlichen Beiträge 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung nicht übersteigen. Hinzu kommen weitere 1.800 €, wenn die Versorgungszusage nach 2004 erteilt wurde.

5 Erstattung von Werbungskosten durch den Arbeitgeber

5.1 Berufskleidung

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, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Kleidung unentgeltlich oder verbilligt überlässt. Auch normale Schuhe und Unterwäsche sind keine typische Berufskleidung.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Berufsbekleidung ist eine nicht steuerbare Leistung, wenn sie überwiegend durch das betriebliche Interesse des Arbeitgebers veranlasst ist, so dass dieser Vorgang keine Umsatzsteuer auslöst.

5.2 Fahrten zur Arbeitsstätte

Fahrtkostenerstattungen des Arbeitgebers für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers **führen zu steuerpflichtigem Arbeitslohn**.

Allerdings kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der Steuerlast befreien, indem er den Vorteil **pauschal mit 15 %** versteuert. Die Pauschalversteuerung ist jedoch auf den Betrag begrenzt, den der Arbeitnehmer als Werbungskosten für seine Pendelfahrten zur Arbeit geltend machen könnte (0,30 € pro Entfernungskilometer).

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.

5.3 Fort- bzw. Weiterbildung

Die Gewährung beruflicher Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber stellt für den Arbeitnehmer keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, wenn das **betriebliche Interesse** des Arbeitgebers an der Fortbildung überwiegt. Ein solches Interesse nimmt die Finanzverwaltung an, wenn die Bildungsmaßnahme die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb erhöhen soll. Der Arbeitgeber muss die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme hierbei nicht einmal auf die Arbeitszeit des Arbeitnehmers anrechnen. Bei Sprachkursen muss der Arbeitnehmer allerdings Sprachkenntnisse erlangen, die sein vorgesehenes Aufgabengebiet verlangt. Nur dann hat die Fortbildung keine steuererhöhenden Folgen für den Arbeitnehmer.

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, so dass keine Umsatzsteuer anfällt.

5.4 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 Beschäftigungsstandort 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 Heimfahrt zur Familie pro Woche,
- Verpflegungsmehraufwendungen nach Reisekostengrundsätzen (siehe Punkt 5.5) für einen Übergangszeitraum von drei Monaten nach Bezug der Wohnung am neuen Beschäftigungsstandort,
- die gesamten Aufwendungen für die Zweitwohnung (dazu gehört auch die Zweitwohnungssteuer) bis zu einer Obergrenze von 1.000 €,

- 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, an dem sie sich auch finanziell beteiligen (Voraussetzung für die Annahme einer doppelten Haushaltsführung). Bei anderen Arbeitnehmern darf der Arbeitgeber einen eigenen Hausstand nur dann anerkennen, wenn sie schriftlich erklären, dass sie neben einer Zweitwohnung am Beschäftigungsstandort außerhalb des Beschäftigungsstands einen eigenen Hausstand unterhalten, an dem sie sich auch finanziell beteiligen. Die Richtigkeit dieser Erklärung muss der Arbeitnehmer durch seine Unterschrift bestätigen. Diese Erklärung muss der Arbeitgeber als Beleg zum Lohnkonto nehmen, so dass sie bei späteren Lohnsteueraußenprüfungen vorgelegt werden kann.

5.5 Reise

Erstattet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer beruflich bzw. betrieblich veranlasste Reisekosten, können diese bis zur Höhe der abzugsfähigen Werbungskosten steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben. Zu den Reisekosten gehören Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungs- sowie Reisenebenkosten.

Abziehbare Fahrtkosten sind die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers, die ihm durch die Nutzung eines Beförderungsmittels entstehen. Benutzt der Arbeitnehmer seinen eigenen Pkw, kann der Arbeitgeber entweder eine Pauschale von 0,30 € je Kilometer oder den beruflichen Anteil an den tatsächlichen Pkw-Kosten (ermittelt aus den jährlichen Gesamtkosten des Pkw) steuerfrei zahlen.

Um die steuerfreie Kostenerstattung zu erhalten, muss der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber Unterlagen vorlegen, aus denen die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit der Erstattung ersichtlich werden (z.B. Nachweis der Fahrtkilometer, Rechnungen über Werkstattkosten). Der Arbeitgeber muss diese Unterlagen als Belege zum Lohnkonto nehmen. Als Verpflegungsmehraufwendungen können einheitliche Pauschbeträge steuerfrei erstattet werden. Sie sind der Höhe nach wie folgt gestaffelt – je nach Abwesenheitsdauer von der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte:

- mehr als 8 Stunden = 12 €
- 24 Stunden (mehrtägige Reise) = 24 €
- für An- und Abreisetage bei mehrtägiger Reise unabhängig von der Abwesenheitsdauer jeweils 12 €

Für Auslandsreisen gelten je nach Land gesonderte Pauschbeträge.

Als Übernachtungskosten kann der Arbeitgeber die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers steuerfrei erstatten. Für Übernachtungen im Inland kann der Arbeitgeber statt der tatsächlichen Kosten auch einen Pauschbetrag von 20 € pro Übernachtung steuerfrei zahlen. Die pauschale Erstattungsvariante ist für Übernachtungen im Fahrzeug aber ausgeschlossen (z.B. Lkw-Fahrer übernachtet in Schlafkabine seines Lkw).

Bei Übernachtungen im Ausland darf der Arbeitgeber die Übernachtungskosten ohne Einzelnachweis der tatsächlichen Aufwendungen mit länderspezifischen Pauschbeträgen (Übernachtungsgelder) steuerfrei auszahlen.

Seit 2014 ist eine steuerfreie Erstattung von Übernachtungskosten aber durch eine zeitliche Komponente beschränkt: Bei einer längerfristigen Auswärtsaktivität des Arbeitnehmers **im Inland** kann der Arbeitgeber nach Ablauf von 48 Monaten nur noch Unterbringungskosten von maximal 1.000 € pro Monat steuerfrei erstatten. Bei Auswärtsaktivitäten **im Ausland** gilt diese Regelung jedoch nicht.

Zu den 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 müssen dem Arbeitgeber vom Arbeitnehmer im Einzelnen nachgewiesen werden und können nur in der tatsächlichen Höhe steuerfrei erstattet werden (keine Pauschalen). Der Arbeitgeber muss diese Unterlagen als Belege zum Lohnkonto nehmen.

5.6 Sammelbeförderung

Die vom Arbeitgeber durchgeführte unentgeltliche oder verbilligte Sammelbeförderung eines Arbeitnehmers zu seiner 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. Es fällt somit keine Umsatzsteuer an.

5.7 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 aktuell 1.460 € (2014: 1.429 €), für Ledige

730 € (2014: 715 €) sowie für jede weitere Person 322 € (2014: 315 €).

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