

Merkblatt

Steuergünstige Gehaltszuwendungen an Arbeitnehmer

Inhalt

- | | |
|--|---|
| <p>1 Vorteil von steuerbegünstigten Gehaltszuwendungen</p> <p>2 Wann liegt steuerlich Arbeitslohn vor?</p> <p>3 22 steuergünstige Zuwendungen an Arbeitnehmer</p> <p>4 Gehaltsumwandlung</p> <p>5 Weitere Gehaltsextras im Überblick</p> | <p>6 Erstattung von Werbungskosten durch den Arbeitgeber</p> <p>6.1 Berufskleidung</p> <p>6.2 Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte</p> <p>6.3 Fort- bzw. Weiterbildung</p> <p>6.4 Doppelte Haushaltsführung</p> <p>6.5 Reise</p> <p>6.6 Sammelbeförderung</p> <p>6.7 Umzug</p> |
|--|---|

MUP GMBH
Steuerberater

Geschäftsführerin:

Petra Schelmbauer
SteuerberaterinFreie Mitarbeit nach
§ 3 StBerG:Dipl.-Kffr. Marion Schupp
Steuerberaterin**Herdweg 72**
64285 Darmstadt**Telefon 0 61 51 / 49 50 - 0**
Fax 0 61 51 / 49 50 - 30**info@mup-darmstadt.de**
www.mup-darmstadt.de**Bankverbindung****Deutsche Bank AG Darmstadt**

BLZ 508 700 24

Konto 108 647

IBAN

DE80 5087 0024 0010 8647 00

BIC DEUTDE33HAN30

Sparkasse Darmstadt

BLZ 508 501 50

Konto 629 375

IBAN

DE76 5085 0150 0000 6293 75

BIC HELADEF1331

Sitz der Gesellschaft:

Darmstadt

Amtsgericht Darmstadt

HRB 5750

In Kooperation mit**Dieter Manstein**

Steuerberater

Herdweg 72

64285 Darmstadt

Telefon 0 61 51 / 44 084

Fax 0 61 51 / 43 335

StB.Manstein@medianet-world.de

Hummel Post & Kollegen

Rechtsanwälte und Notare

Frankfurter Straße 5 - 7

64293 Darmstadt

Telefon 0 61 51 / 17 640

Fax 0 61 51 / 23 458

anwalt@wirtschaftsanwalt.de

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 ihrem 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 22 Möglichkeiten steuer-günstiger Zuwendungen vor und gibt einen Überblick über die jeweiligen Gestaltungsalternativen. Sollten sich umsatzsteuerliche Besonderheiten ergeben, werden wir Sie gesondert darauf hinweisen. 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, so dass sowohl Geldleistungen als auch Sachbezüge oder sonstige Vorteile besteuert werden.

3 22 steuergünstige Zuwendungen an Arbeitnehmer

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

Abfindungen

Abfindungen, die ein Arbeitnehmer aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Dienstverhältnisses erhält, können einem **ermäßigten Steuersatz** (nach der sogenannten Fünftelregelung) unterliegen. Diese Regelung des Einkommensteuergesetzes (EStG) 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 Tarifiermäßigung fällt umso höher aus, je geringer das reguläre Einkommen des Arbeitnehmers ist. Sofern sich das reguläre Einkommen aber bereits in der Nähe des Spitzensteuersatzes von 42 % bewegt, verpufft der Vorteil aus der Fünftelmethode – sie wirkt sich daher ab einem regulären zu versteuernden Einkommen von jährlich 54.058 € (Grundtabelle) nicht mehr steuermindernd aus.

Zu beachten ist, dass das Finanzamt den ermäßigten Steuersatz im Regelfall nur gewährt, wenn die Abfindung **in einem Jahr** zusammengeballt ausgezahlt wird und nicht in mehreren Teilbeträgen über verschiedene Jahre hinweg. Zulässig sind aber abweichend ausgezahlte Teilleistungen, wenn sie

- ⌋ nicht mehr als 10 % der gesamten Entschädigung ausmachen oder
- ⌋ niedriger sind als der Steuervorteil, der sich aus der ermäßigten Besteuerung der Hauptleistung ergibt.

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 sie unter 60 € liegen.

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

Aufmerksamkeiten bis zu einem Wert von 60 € lösen auch keine umsatzsteuererhöhenden Folgen aus (sog. nicht steuerbarer Umsatz).

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 und der Ersatz zusätzlich zum Arbeitslohn erfolgt; Lohnersatz ist nicht steuerbefreit.

Der steuerfreie Auslagenersatz umfasst beispielsweise:

- ⌋ Gebühren für geschäftliche Telefongespräche
- ⌋ Miete für eine Garage, in der ein Dienstwagen geparkt wird
- ⌋ Bewirtungskosten für Geschäftsfreunde

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 getätigt 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.

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 Rabattpfreibetrag. Die Höhe des geldwerten Vorteils errechnet sich auf Grundlage des üblichen Bruttoverkaufspreises der Ware bzw. Dienstleistung, abzüglich eines 4%igen Abschlags.

Beispiel

Ein Arbeitgeber betreibt ein Elektrofachgeschäft und schenkt seinem Arbeitnehmer im Jahr 2017 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 1.147,20 € ($2.320 \text{ €} \times 0,96 - 1.080 \text{ €}$) zu versteuern. Für das Jahr 2017 ist der Rabattpfreibetrag für den Arbeitnehmer dann aber komplett verbraucht, so dass weitere in diesem Jahr gewährte Belegschaftsrabatte versteuert werden müssen.

Hinweis zur Umsatzsteuer

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

Tipp

Arbeitnehmer können den Freibetrag von 1.080 € 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.

Ein Rabatt muss vom Arbeitnehmer übrigens nicht versteuert werden, wenn er üblicherweise auch Kunden des Arbeitgebers eingeräumt wird.

Betriebsveranstaltungen

Um der Belegschaft für die erbrachten Leistungen zu danken und das Betriebsklima zu fördern, laden Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer gerne zu Betriebsveranstaltungen ein (z.B. zu Betriebsausflügen oder Weihnachtsfeiern). Damit es nach einer solchen Veranstaltung nicht zu einem teuren Erwachen aus steuerlicher Sicht kommt, sollten Arbeitgeber bereits bei der Planung die lohnsteuerlichen Auswirkungen einer solchen Feier beachten. Nur durch sorgfältige Dokumentation der Betriebsveranstaltung kann der Arbeitgeber die Grundlage für eine günstige steuerliche Behandlung des Festes schaffen.

Die günstigen Besteuerungsregeln für Betriebsveranstaltungen greifen nur bei Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene, die gesellschaftlichen Charakter haben und bei denen die Teilnahme allen Betriebsangehörigen offensteht.

Hinweis

Eine Feier für einen beschränkten Kreis der Arbeitnehmer wird von den Finanzämtern ausnahmsweise als steuerbegünstigte Betriebsveranstaltung anerkannt, wenn sich die Begrenzung des Teilnehmerkreises nicht als Bevorzugung einer bestimmten Arbeitnehmergruppe (z.B. nur der Abteilungsleiter) darstellt. Begünstigt sind daher beispielsweise

Feiern einer Abteilung, wenn alle ihr zugehörigen Arbeitnehmer daran teilnehmen können.

Für die Anwendung der steuergünstigen Regeln kommt es nicht darauf an, ob die Betriebsveranstaltung vom Arbeitgeber selbst oder vom Betriebs-/Personalrat ausgerichtet wird. Der **Anlass** für die Betriebsveranstaltung darf allerdings **nicht nur in einer Person liegen**, wie es etwa bei Feiern anlässlich eines runden Geburtstags des Arbeitgebers oder einer Abschiedsfeier für einen in die Rente gehenden Mitarbeiter der Fall ist.

Sofern eine Betriebsveranstaltung im steuerlichen Sinne vorliegt, können die anlässlich der Veranstaltung geleisteten Zuwendungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer (z.B. in Form von Verpflegung, Getränken, Live-Musik etc.) bis zu **110 € je Feier und Teilnehmer** steuerfrei bleiben. Ist die Feier kostenintensiver, muss der Teilbetrag, der 110 € übersteigt, Lohnversteuert werden.

Für Arbeitslohn, der anlässlich einer Betriebsveranstaltung zugewandt wird, darf der Arbeitgeber zudem eine 25%ige Pauschalversteuerung vornehmen. Über diesen Kniff kann er die Versteuerung auf seine „eigene Kappe“ nehmen, so dass den Arbeitnehmer selbst keine steuererhöhenden Folgen mehr treffen.

Hinweis

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

Zu beachten ist, dass der Freibetrag nur für maximal zwei Betriebsveranstaltungen jährlich beansprucht werden kann.

Bei der Anwendung des 110-€-Freibetrags muss der Arbeitgeber zunächst all seine Aufwendungen für das Fest einschließlich der Umsatzsteuer zusammenrechnen. Einzubeziehen sind hierbei sowohl die Kosten, die dem einzelnen Arbeitnehmer individuell zugerechnet werden können (z.B. Kosten für ein Mehr-Gänge-Menü), als auch die Kosten für den äußeren Rahmen der Betriebsveranstaltung (z.B. Saalmiete). Die einzige Ausnahme von diesem Grundsatz besteht, wenn eine Betriebsfeier in den Räumlichkeiten des Betriebs stattfindet – in diesem Fall werden die rechnerischen Selbstkosten des Arbeitgebers (z.B. Energiekosten) hier nicht mit einbezogen.

Zu den üblichen Zuwendungen für Betriebsveranstaltungen, die über den 110-€-Freibetrag begünstigt sind, gehören insbesondere die folgenden:

-) Speisen, Getränke, Tabakwaren und Süßigkeiten
-) Aufwendungen für den äußeren Rahmen (z.B. für Räume, Musik, Bowlingbahn, künstlerische Darbietungen)
-) Eintrittskarten für kulturelle und sportliche Veranstaltungen, wenn sich die Betriebsveranstaltung nicht im Besuch der kulturellen oder sportlichen Veranstaltung erschöpft
-) Geschenke, die anlässlich der Veranstaltung überreicht werden (auch Geschenke, die nachträglich an Arbeitnehmer überreicht werden, die aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht an der Betriebsveranstaltung teilnehmen konnten). Bei Geschenken bis 60 € darf der Arbeitgeber pauschal unterstellen, dass sie in die üblichen Kosten einer Betriebsveranstaltung eingerechnet werden dürfen.

Hinweis

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

-) Übernachtungs- und Fahrtkosten, die mit der Veranstaltung direkt zusammenhängen, z.B. die Kosten für einen vom Arbeitgeber organisierten Reisebus, der die Teilnehmer an den Ort der Betriebsveranstaltung bringt

Die errechneten Gesamtkosten müssen schließlich auf die anwesenden Teilnehmer der Veranstaltung (Arbeitnehmer und deren Begleitpersonen) aufgeteilt werden.

Hinweis

Das Bundesfinanzministerium hat kürzlich klargestellt, dass die Aufteilung der Kosten nicht auf Grundlage der Zahl der **angemeldeten** Teilnehmer vorgenommen werden darf. Deshalb kann eine Betriebsveranstaltung zu unbeabsichtigten steuererhöhenden Folgen führen, wenn wesentlich weniger Gäste zu einer Betriebsveranstaltung erscheinen, als ursprünglich angemeldet waren. Denn in diesem Fall bleiben die Kosten der Feier häufig (nahezu) gleich, müssen aber auf weniger Köpfe umgerechnet werden als ursprünglich geplant, so dass der 110-€-Freibetrag schneller überschritten wird.

Nachdem die Gesamtkosten der Feier auf die Teilnehmer umgerechnet worden sind, muss der Arbeitgeber in einem zweiten Schritt ermitteln, welcher Arbeitnehmer eine oder mehrere Begleitpersonen zur Feier mitgebracht hat. Der Pro-Kopf-Anteil dieser Person(en) muss dem Arbeitnehmer zugerechnet werden, so dass er seine 110-€-Grenze schneller überschreitet.

Beispiel

Für die Belegschaft eines Betriebs wird eine Weihnachtsfeier in einem Hotel ausgerichtet. Der Arbeitgeber hat auch die (Ehe-)Partner der Arbeitnehmer eingeladen. Die Kosten für die Feier belaufen sich auf insgesamt 10.000 €. Es nehmen 75 Arbeitnehmer teil, von diesen bringen 25 ihren (Ehe-)Partner mit.

Lösung

Eine Aufteilung der Gesamtkosten auf alle teilnehmenden Personen ergibt 100 € ($10.000 \text{ €} / 100$) „Pro-Kopf-Kosten“. Für die 50 Arbeitnehmer, die ohne Begleitung erschienen sind, bleibt die Feier ohne (lohn-)steuerliche Konsequenzen, da sie mit ihrem „Pro-Kopf-Anteil“ von 100 € unterhalb des 110-€-Freibetrags liegen. Den 25 Arbeitnehmern mit Begleitperson muss jedoch ein Anteil von 200 € zugerechnet werden, so dass sie einen geldwerten Vorteil von 90 € (200 € abzüglich 110 € Freibetrag) versteuern müssen (wenn der Arbeitgeber keine Pauschalversteuerung anwendet).

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 ein Bankangestellter ein zinsverbilligtes Darlehen von seiner Bank 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 $(4,7 \% - 3,4 \% \times X)$ 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 ohne steuererhöhende Folgen 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.

desbank 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 Vergleichszinssatz der Deutschen Bundesbank beträgt 2,5 %.

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

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

Im zweiten Fall, in dem der Zinsvorteil zu den Belegschaftsrabatten zählt, z.B. weil der Arbeitgeber ein Kreditinstitut ist, muss als Vergleichszinssatz 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.

Sowohl für Belegschaftsrabatte als auch für Fälle der 44-€-Freigrenze gilt: Beträgt der Kreditrestsaldo zum Ende des Lohnzahlungszeitraums nicht mehr als 2.600 €, muss der Arbeitnehmer den geldwerten Vorteil (unabhängig von der Höhe seiner Zinsersparnis) nicht mehr versteuern.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Die Gewährung eines zinslosen oder zinsgünstigen Kredits ist umsatzsteuerfrei.

Elektrofahrzeuge

Kann ein Arbeitnehmer sein Elektro- oder Hybridelektrofahrzeug im Betrieb des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens kostenlos oder verbilligt aufladen, ist dieser „Aufladevorteil“ seit 2017 (lohn-)steuerfrei. Alternativ kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vorübergehend eine betriebliche Ladevorrichtung steuerfrei zur privaten Nutzung überlassen (aber nicht endgültig übereignen). Begünstigt ist sowohl das Aufladen privater wie auch betrieblicher Elektro- bzw. Hybridelektrofahrzeuge. Die Steuerfreiheit kann auch für das Aufladen von **Elektrofahrrädern** beansprucht werden, sofern sie eine Geschwindigkeit über 25 km/h erreichen (und damit verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug eingeordnet werden).

Hinweis

Sofern der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Ladevorrichtung für Elektro- oder Hybridelektrofahrzeuge (dauerhaft) verbilligt oder kostenlos übereignet, kann der dem Arbeitnehmer daraus erwachsene Vorteil pauschal mit 25 % (lohn-)versteuert werden.

Fehlgeldentschädigungen

Erhalten Arbeitnehmer im Kassen- oder Zählendienst von ihrem Arbeitgeber ein pauschales Mankogeld (Fehlgeld) dafür, dass sie begrenzt für Fehlbeträge in der Kasse haften und diese mit privatem Geld ausgleichen, ist diese Entschädigung regelmäßig bis 16 € pro Monat lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Zahlt der Arbeitgeber mehr, ist der übersteigende Betrag steuerpflichtig. Ersetzt der Arbeitgeber hingegen 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 steuerpflichtigen Arbeitslohn 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.

Die anteiligen Kosten für den Empfang, die auf den Arbeitnehmer und seine teilnehmenden Familienangehörigen bzw. privaten Gäste entfallen, müssen beim Arbeitnehmer jedoch lohnversteuert werden, wenn die Aufwendungen mehr als 110 € je teilnehmender Person betragen; in diese Grenze sind auch Geschenke bis zu einem Gesamtwert von 60 € einzubeziehen.

Gesundheitsförderung

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

Steuergünstige Gehaltszuwendungen an Arbeitnehmer

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 Leistungen 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 Gesundheitsmaßnahmen 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, weil der Freibetrag dann gilt.

Jobtickets

Die kostenlos oder verbilligt vom Arbeitgeber überlassene Fahrkarte für einen Verkehrsverbund (Jobticket) führt grundsätzlich zu steuerpflichtigem Arbeitslohn; Arbeitnehmer können für diesen Vorteil aber die monatliche Sachbezugsfreigrenze von 44 € in Anspruch nehmen, wenn der Arbeitnehmer mit dem Jobticket eine **monatliche Fahrberechtigung** erhält.

Hinweis

Hiervon ist auszugehen, wenn dem Arbeitnehmer monatlich Einzeltickets bzw. Fahrberechtigungen überlassen oder Fahrberechtigungen jeden Monat freigeschaltet werden.

Ist der monatliche Vorteil aus der verbilligten Überlassung des Tickets nicht höher als 44 €, 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 Jobticket vom Verkehrsunternehmen erwerben und verbilligt an seinen Arbeitnehmer abgeben und darf dem Arbeitnehmer nicht einfach einen Geldbetrag zuwenden.

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 Tarifiermäßigung, die Arbeitgeber als „Großkunden“ oft in Form eines prozentualen Preisnachlasses erhalten, ist kein lohnsteuerpflichtiger Vorteil. Ein Sachbezug liegt also nur vor, soweit der Arbeitnehmer das Jobticket 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 Jobticket und zahlt dafür 45 €. Im Normaltarif kostet das Ticket 100 €. Das Verkehrsunternehmen gewährt dem Arbeitgeber einen Großkundenpreismachlass von 10 %.

üblicher Preis eines Jobtickets	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, bleiben die 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 (siehe Punkt 6.2).

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 stattdessen Übernahme der Kinderbetreuungskosten) erkennt der Fiskus steuerlich nicht an.

Tipp

Die Steuerbefreiung bleibt aber gewahrt, wenn die Arbeitsparteien den Kinderbetreuungszuschuss anstatt einer Lohnerhöhung vereinbaren (siehe Punkt 4.).

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 Arbeitgeber auch dessen Aufwendungen übernehmen, ohne dass dieser Vorgang eine Mehrsteuer beim Arbeitnehmer auslöst.

Zahlt der Arbeitgeber den Zuschuss in bar aus, muss ihm der Arbeitnehmer einen Nachweis über die angefallenen Kosten vorlegen, damit Steuerfreiheit eintritt. 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.

Hinweis

Aufwendungen für die Betreuung des Kindes im eigenen Haushalt (z.B. durch eine Haushaltshilfe) können vom Arbeitgeber nicht lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei erstattet werden. Gleiches gilt für 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).

Hinweis zur Umsatzsteuer

Das Zurverfügungstellen von Betriebskindergärten ist nicht umsatzsteuerbar.

Neben Betreuungszuschüssen für nicht schulpflichtige Kinder kann der Arbeitgeber auch steuerfreie Zuschüsse zur kurzfristigen (nicht regelmäßigen) Betreuung von schulpflichtigen Kindern bis 14 Jahren leisten. Hierfür gilt ein jährlicher Freibetrag von 600 €. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist ebenfalls, dass die Zuschüsse zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt werden und die kurzfristige „Notbetreuung“ des Kindes aus zwingenden und beruflich veranlassenden Gründen notwendig ist. In diesem Fall ist auch eine Betreuung im privaten Haushalt des Arbeitnehmers erlaubt.

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

- ⌋ 1,70 € für ein Frühstück (2016: 1,67 €),
- ⌋ 3,17 € für ein Mittagessen (2016: 3,10 €),
- ⌋ 3,17 € für ein Abendessen (2016: 3,10 €).

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

Sachbezugswerte dürfen 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 komplett 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 die arbeitstäglige Mahlzeitengestellung kann vom Arbeitgeber auch pauschal mit 25 % erhoben 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. Als Nachtarbeit definiert das EStG 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 Zuschlagssatz für Nachtarbeit.

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

Keine Steuerpauschalierung ist möglich, soweit die Zuwendungen je Arbeitnehmer und Wirtschaftsjahr den Betrag von 10.000 € übersteigen oder wenn eine einzelne Zuwendung bereits oberhalb dieses Betrags liegt.

Privatnutzung betrieblicher Telefone/Computer

Die Vorteile, die einem Arbeitnehmer aus der privaten Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungs- oder Telekommunikationseinrichtungen (z.B. Personalcomputer, Smartphones, Tablets, Handys) 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. Unerheblich ist zudem, ob die Vorteile zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden oder die Arbeitsparteien im Zuge der Überlassung betrieblicher Telefone/Computer eine Herabsetzung des Arbeitslohns vereinbaren.

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 steuerbarer 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 aus Kundenbindungsprogrammen

Steuerfrei sind Sachprämien bis zu einem Wert von 1.080 € pro Kalenderjahr, die der Arbeitnehmer aus sogenannten Kundenbindungsprogrammen bezieht. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass diese Prämien zum Zwecke der Kundenbindung im allgemeinen Geschäftsverkehr für jedermann zugänglich sind.

Hinweis

Steuerfrei gestellt werden hierdurch Prämien, die der Arbeitnehmer beruflich ansammelt und später privat nutzt (z.B. Bonusmeilen für privaten Urlaub).

Übersteigen die Prämien den Jahresbetrag von 1.080 €, müssen sich für den Arbeitnehmer nicht zwangsläufig steuererhöhende Folgen ergeben, denn der Prämienanbieter (z.B. eine Fluggesellschaft) hat die Möglichkeit, für den nicht steuerfreien Teil der Prämien eine Pauschalsteuer von 2,25 % des Prämienwerts abzuführen.

Hinweis

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

Wird für Prämien über 1.080 € die Pauschalversteuerung angewandt, bleiben sie beim Arbeitnehmer somit komplett ohne steuerliche Folgen.

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

Bei diesem Schadenersatz fehlt es an einem Leistungsaustausch, so dass keine Umsatzsteuer anfällt (nicht steuerbarer Vorgang).

Sonstige Beihilfen

Erholungsbeihilfen stellen grundsätzlich steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Für diese Beihilfen kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer jedoch pauschal mit 25 % übernehmen. Maximale pauschalierbare Beihilfen pro Jahr sind:

-) 156 € für Arbeitnehmer,
-) 104 € für Ehegatten und
-) 52 € je Kind.

Hinweis

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

Sparanreize

⌋ Mitarbeiterbeteiligung

Die Abgabe von Firmenbeteiligungen an Arbeitnehmer bleibt bei jährlichen Vorteilen **bis zu 360 € steuer- und sozialversicherungsfrei**. Zur Vorteilsberechnung muss der Beteiligungswert im Zeitpunkt der Überlassung (sog. gemeiner Wert) herangezogen werden; hiervon werden dann etwaige Zuzahlungen des Arbeitnehmers abgezogen.

Diese Befreiung 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 Minijobber. 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 Ansparung kann der Arbeitgeber laut Vereinbarung oder Tarifvertrag zusätzlich zum norma-

len 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

Bei Gutscheinen liegt 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, so dass er unter die 44-€-Freigrenze gefasst werden kann.

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, Buchgutscheine oder Gutscheine für sportliche Aktivitäten in Betracht.

4 Gehaltsumwandlung

Wollen die Arbeitsparteien steuerpflichtigen Barlohn des Arbeitnehmers in steuerfreien oder steuerbegünstigten Sachlohn (siehe **Punkt 3**) umwandeln, so dass der Arbeitnehmer – bei gleichem Aufwand des Arbeitgebers – einen höheren Nettolohn erhält, so geht dieser Plan nur bei bestimmten Sachlohnarten auf, weil für die Steuerfreiheit von Sachlohn häufig vorausgesetzt wird, dass er zusätzlich zum bereits vereinbarten Arbeitslohn gezahlt wird.

Für folgende Sachlohnarten gilt die Steuerfreiheit bzw. -begünstigung jedoch auch im Fall einer Gehaltsumwandlung:

- ⌋ Belegschaftsrabatte (1.080-€-Freibetrag)
- ⌋ Essensmarken für arbeitstägl. Mahlzeiten
- ⌋ Fehlgeldentschädigungen
- ⌋ Mitarbeiterbeteiligungen
- ⌋ Pauschal besteuerte Erholungsbeihilfen
- ⌋ Sonntags-, Feiertags-, Nachtzuschläge
- ⌋ Überlassung betrieblicher Telefone/Computer
- ⌋ Warengutscheine (44-€-Freigrenze)

Bei folgendem Sachlohn entfällt die Steuerfreiheit, wenn er im Wege einer Gehaltsumwandlung gewährt wird:

- ⌋ Auslagenersatz
- ⌋ Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
- ⌋ Vorteile aus Aufladung von Elektrofahrzeugen
- ⌋ Zuschüsse zur Kinderbetreuung

Eine Gehaltsumwandlung schließt zudem die günstige 30%ige Pauschalversteuerung von Sachzuwendungen aus.

Hinweis

Wollen die Arbeitsparteien die Steuerfreiheit bzw. -begünstigung dieser Lohnarten trotzdem nicht verloren geben, sollten sie warten, bis die nächste Lohnerhöhung ansteht: Wird dem Arbeitnehmer dann statt eines höheren Barlohns der Sachlohn gewährt, kann die Steuerbefreiung/-begünstigung genutzt werden (da dann keine Gehaltsumwandlung vorliegt).

Manche steuerfreie Sachlohnarten sind von vornherein keiner Gehaltsumwandlung zugänglich, weil sie entweder nur einmalig anfallen oder nicht planbar sind (z.B. Abfindungen, Aufmerksamkeiten, Beihilfen für den Krankheitsfall, Trinkgelder, Schadenersatz etc.).

5 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 Gestellung oder Übereignung typischer **Berufskleidung** durch den Arbeitgeber ist steuerfrei (siehe Punkt 6.1).
- ⌋ 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.

6 Erstattung von Werbungskosten durch den Arbeitgeber

6.1 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.

6.2 Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte

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

Allerdings kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von dieser Steuerlast befreien, indem er den Vorteil aus der Erstattung **pauschal mit 15 %** versteuert. Die Pauschalbesteuerung ist jedoch auf den Betrag begrenzt, den der Arbeitnehmer als Werbungskosten für seine Pendelfahrten zur Arbeit geltend machen könnte (0,30 € pro Entfernungskilometer). Leistet der Arbeitgeber pauschalbesteuerte Erstattungen, kann der Arbeitnehmer in seiner Einkommensteuererklärung insoweit keinen Werbungskostenabzug für die Pendelfahrten geltend machen.

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.

6.3 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 Steuergünstige Gehaltszuwendungen an Arbeitnehmer

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 vorgesehene 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.

6.4 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 Heimfahrt zur Familie pro Woche,
-) Verpflegungsmehraufwendungen nach Reisekostengrundsätzen (siehe Punkt 6.5) für einen Übergangszeitraum von drei Monaten nach Bezug der Wohnung am neuen Beschäftigungsort,
-) die gesamten Aufwendungen für die Zweitwohnung (dazu gehört auch die Zweitwohnungssteuer) bis zu einer Obergrenze 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, 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 Beschäftigungsort außerhalb des Beschäftigungsorts 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.

6.5 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 erstatten.

Um die Steuerfreiheit sicherzustellen, muss der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber Unterlagen vorlegen, aus denen die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit der Erstattung ersichtlich werden (z.B. Nachweis der Fahrtkilometer, Rechnungen). 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 aber für

Übernachtungen im Fahrzeug 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.

Eine steuerfreie Erstattung von Übernachtungskosten ist allerdings durch eine zeitliche Komponente beschränkt: Bei einer längerfristigen Auswärtstätigkeit des Arbeitnehmers **im Inland** kann der Arbeitgeber nach Ablauf von 48 Monaten nur noch Unterbringungskosten von maximal 1.000 € pro Monat steuerfrei erstatten. Bei Auswärtstätigkeiten **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.

6.6 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.

6.7 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 1.528, für Ledige 764 € sowie für jede weitere Person 337 €.

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).

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: Juni 2017

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.