

## **Steuergünstige Gehaltszuwendungen an Arbeitnehmer**

### **Inhalt**

- 1 Vorteil von steuerbegünstigten Gehaltszuwendungen**
- 2 Wann liegt steuerlich Arbeitslohn vor?**
- 3 23 steuergünstige Zuwendungen an Arbeitnehmer**
- 4 Gehaltsumwandlung**
- 5 Weitere Gehaltsextras im Überblick**
- 6 Erstattung von Werbungskosten durch den Arbeitgeber**
  - 6.1 Berufskleidung
  - 6.2 Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte
  - 6.3 Fort- bzw. Weiterbildung
  - 6.4 Doppelte Haushaltsführung
  - 6.5 Reise
  - 6.6 Sammelbeförderung
  - 6.7 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 entgegenzutreten, 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 Bruttolohnzahlung **möglichst viel Netto** beim Arbeitnehmer ankommt.

Dieses Merkblatt stellt Ihnen 23 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 23 steuergünstige Zuwendungen an Arbeitnehmer

Welche steuergünstigen Zuwendungen die Arbeitsparteien vereinbaren können, um den Steuer- und Abganzugriff auf den Arbeitslohn des Arbeitnehmers zu senken, zeigt die folgende alphabetische Übersicht.

### Abfindungen

Abfindungen, die ein Arbeitnehmer aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Dienstverhältnisses erhält, können einem **ermäßigten Einkommensteuersatz** unterliegen. Dies liegt an der sogenannten Fünftelregelung im Einkommensteuergesetz (EStG), die Progressionsnachteile abmildert, die aufgrund eines außerordentlich hohen Einkommens im Abfindungsjahr 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 Ab-

findungsbetrags 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 ab einem regulären zu versteuernden Einkommen von derzeit jährlich 55.961 € (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.

#### Hinweis

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).

Eine steuerbegünstigte Abfindung kann nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) auch dann vorliegen, wenn ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen Geldbetrag dafür zahlt, dass dieser seine **Wochenarbeitszeit unbefristet reduziert**. Es ist dann unerheblich, dass das Anstellungsverhältnis fortgeführt wird.

### Aufmerksamkeiten

Freiwillige Sachzuwendungen bis 60 € (brutto, inklusive Umsatzsteuer), die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern oder deren Angehörigen aus besonderem persönlichen Anlass (z.B. Silberhochzeit, Bestehen eines Examens usw.) gewähren, sind als sogenannte Aufmerksamkeiten 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. Das Gleiche gilt für Speisen, soweit ein betriebliches Interesse des Arbeitgebers vorliegt (z.B. bei außergewöhnlichen Arbeitseinsätzen oder Fortbildungsveranstaltungen), wenn ihr Wert 60 € nicht übersteigt.

**Hinweis**

Aufmerksamkeiten bis zu einem Wert von 60 € lösen auch keine umsatzsteuererhöhenden Folgen aus; es liegt ein sogenannter nicht steuerbarer Umsatz vor.

**Auslagenersatz**

Tätigt der Arbeitnehmer Ausgaben für Rechnung des Arbeitgebers, sind entsprechende Erstattungen des Arbeitgebers lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Es liegt kein steuerpflichtiger Arbeitslohn vor, weil hier der Entlohnungscharakter fehlt. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ausgaben einzeln (z.B. mit Rechnung) abgerechnet werden.

Der steuerfreie Auslagenersatz umfasst beispielsweise:

- Gebühren für geschäftliche Telefongespräche
- Erstattungen für den Kauf von Betriebsbedarf
- 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.

Auch Auslagenersatz, den der Arbeitnehmer pauschal für das **elektrische Aufladen seines Dienstwagens** (z.B. an der Ladesäule zuhause) erhält, kann steuerfrei belassen werden. Das Bundesfinanzministerium hat hierfür folgende **Monatspauschalen** festgelegt, die für die Zeit vom 01.01.2017 bis zum 21.12.2020 gelten:

Sofern eine **zusätzliche Lademöglichkeit** beim Arbeitgeber vorhanden ist, betragen sie

- 20 € für Elektrofahrzeuge und
- 10 € für Hybridelektrofahrzeuge.

Sofern **keine zusätzliche Lademöglichkeit** beim Arbeitgeber vorhanden ist, belaufen sie sich auf

- 50 € für Elektrofahrzeuge und
- 25 € für Hybridelektrofahrzeuge.

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 (sog. Rabattdreibetrag). Der Arbeitgeber darf diese Waren bzw. Dienstleistungen jedoch nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer herstellen, vertreiben oder erbringen – dann entfällt diese Steuervergünstigung. 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 2019 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 € × 0,96 – 1.080 €) zu versteuern. Für das Jahr 2019 ist der Rabattdreibetrag für den Arbeitnehmer dann aber komplett verbraucht, so dass weitere in diesem Jahr gewährte Belegschaftsrabatte versteuert werden müssen.

**Hinweis**

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.

Erhält der Arbeitnehmer eine Ware oder Dienstleistung vom Arbeitgeber nicht komplett geschenkt, sondern muss er eine **Zuzahlung** leisten, so wird diese mit eingerechnet.

**Beispiel**

Ein Möbelhaus verkauft seinem Arbeitnehmer eine Schrankwand zu einem reduzierten Preis von 3.000 €; der übliche Bruttoverkaufspreis liegt bei 4.500 €. Der geldwerte Vorteil ermittelt sich wie folgt:

|                                 |                  |
|---------------------------------|------------------|
| um 4 % geminderter Endpreis     | 4.320 €          |
| abzüglich Arbeitnehmerzuzahlung | – 3.000 €        |
| abzüglich Rabattdreibetrag      | <u>– 1.080 €</u> |
| zu versteuernder Vorteil        | 240 €            |

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

**Hinweis**

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.

## 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). Für solche Aktivitäten können steuerliche Vergünstigungen in Anspruch genommen werden. Hierfür ist es wichtig, dass der Arbeitgeber die Kosten und den Ablauf der Veranstaltung **sorgfältig dokumentiert**.

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 begründet liegen**, wie es etwa bei Feiern anlässlich eines runden Geburtstags des Arbeitgebers oder einer Abschiedsfeier für einen in 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 Arbeitgeber und Arbeitnehmer 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). Hierunter fallen sogar Geschenke, deren Wert 60 € je Arbeitnehmer übersteigt.

### 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

### Hinweis

Findet die Betriebsveranstaltung außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte der Arbeitnehmer statt und wird die Anreise zum Veranstaltungsort **von den Arbeitnehmern selbst organisiert** (und gezahlt), kann der Arbeitgeber die entstehenden Kosten steuerfrei erstatten, weil steuerlich dann „reguläre“ Reisekosten vorliegen. Der Arbeitgeber muss die Kosten nicht in die 110-€-Freibetragsberechnung einbeziehen.

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

**Hinweis**

Die Finanzämter vertreten derzeit die Auffassung, 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.

Das Finanzgericht Köln hat in 2018 aber entschieden, dass Absagen einzelner Arbeitnehmer bei Betriebsveranstaltungen nicht zu (lohnsteuerlichen) Lasten der teilnehmenden Arbeitnehmer gehen dürfen. Nach dem Urteil müssen Kosten für angemeldete, aber nicht erschienene Arbeitnehmer (sog. No-Show-Kosten) bei der 110-€-Freibetragsberechnung ausgeklammert werden. Gegen das Urteil ist eine Revision beim BFH anhängig (Az. VI R 31/18). Arbeitgeber können in gleichgelagerten Fällen über einen **Einspruch** ein Ruhen ihres Verfahrens erwirken, so dass sie von einer späteren (begünstigenden) BFH-Rechtsprechung in ihrem eigenen Fall profitieren können.

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 € / 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).

Wird der **Kostenrahmen** von 110 € einschließlich Umsatzsteuer **eingehalten**, ergeben sich für den Arbeitgeber in der Regel keine umsatzsteuerlichen Konsequenzen; der Vorsteuerabzug aus den Kosten der Feier bleibt weiterhin möglich. Wird die Grenze von 110 € jedoch **überschritten**, liegt umsatzsteuerlich eine unentgeltliche Zuwendung an den Arbeitnehmer vor; in diesem Fällen ist der Vorsteuerabzug ausgeschlossen.

**Darlehen**

Gewähren Arbeitgeber ihren Angestellten einen zinslosen oder zinsgünstigen Kredit, gehört der Zinsvorteil als Sachbezug zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Jedoch können Vergünstigungen beansprucht werden: Bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils muss zunächst geprüft 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 %) = 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.

**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, zum Beispiel 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.

#### Dienstoffahrrad

Seit 2019 können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern betriebliche (Elektro-)Fahrräder steuerfrei zur privaten Nutzung überlassen; diese Befreiung gilt vorerst nur für drei Jahre (letztmalig somit für 2021). Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber diesen Vorteil zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt (also nicht zeitgleich mit der Fahrradüberlassung eine Kürzung des regulären Lohns vornimmt).

#### Hinweis

Steuerfrei ist nur die Überlassung des Fahrrads, nicht die Übereignung.

Ist ein Elektrofahrzeug allerdings verkehrsrechtlich **als Kfz einzuordnen**, da es schneller als 25 km/h fahren kann, muss der Privatnutzungsvorteil nach den Regeln zur Dienstwagenbesteuerung ermittelt werden (vgl. den folgenden Punkt „Elektrofahrzeuge“).

#### Elektrofahrzeuge

Kann ein Arbeitnehmer sein Elektro- oder Hybridelektrofahrzeug im Betrieb des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens kostenlos oder verbilligt **auf-laden**, 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 das Aufladen sowohl privater als auch betrieblicher Elektro- bzw. Hybridelektrofahrzeuge. Die Steuerfreiheit gilt für Aufladevorteile, die in den Jahren 2017 bis 2020 gewährt werden, und setzt voraus, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Vorteile zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt. Unter diesen Bedingungen kann sie

auch für das Aufladen von **Elektrofahrrädern** beansprucht werden, sofern diese Geschwindigkeiten über 25 km/h erreichen und damit verkehrsrechtlich als Kfz 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.

Die **private Nutzung** von Dienstwagen muss vom Arbeitnehmer grundsätzlich mit 1 % des inländischen Kfz-Bruttolistenpreises je Kalendermonat (lohn-)versteuert werden. Dieser Nutzungsvorteil **halbiert sich** jedoch auf 0,5 % pro Monat, wenn ein Elektrofahrzeug oder extern aufladbares Hybridelektrofahrzeug genutzt wird. Sofern der Nutzungsvorteil nach der Fahrtenbuchmethode ermittelt wird, müssen bei der Berechnung der Kfz-Gesamtkosten nur die hälftigen Anschaffungskosten von (Hybrid-)Elektrofahrzeugen einbezogen werden, so dass er hierbei ebenfalls niedriger ausfällt.

#### Hinweis

Die Halbierungsregeln gelten nur für (Hybrid-)Elektrofahrzeuge, die in der Zeit vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2021 angeschafft oder geleast 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 Arbeitnehmer, die externe Gesundheitsangebote wahrnehmen. 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 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

Leistungen des Arbeitgebers für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers mussten bislang als Arbeitslohn versteuert werden und konnten steuerlich nur dann außen vor bleiben, wenn sie die monatliche Freigrenze von 44 € nicht überstiegen. **Seit 2019** bleiben **Arbeitgeberzuschüsse** für Pendelfahrten zur Arbeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr (ohne Luftverkehr) nun **stets steuer- und sozialversicherungsfrei**, sofern sie dem Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

#### Beispiel

Ein Arbeitnehmer pendelt mit dem ICE arbeitstäglich zwischen Köln und Frankfurt am Main, um zu seiner ersten Tä-

tigkeitsstätte zu gelangen. Der Arbeitgeber zahlt hierfür einen Zuschuss.

Da der ICE ein öffentliches Verkehrsmittel im Linienverkehr ist, kann der Zuschuss des Arbeitgebers steuerfrei bleiben.

Die Steuerbefreiung erfasst auch private Fahrten mit einem Jobticket im öffentlichen Personennahverkehr.

#### Beispiel

Ein Arbeitnehmer kauft sich eine Monatsfahrkarte für den öffentlichen Personennahverkehr, die er auch für private Fahrten nutzt.

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer die Kosten der Monatsfahrkarte steuerfrei erstatten.

Die Steuerfreiheit gilt nicht nur für Zuschüsse des Arbeitgebers, sondern auch für das verbilligte oder kostenlose Überlassen von Fahrausweisen.

#### Hinweis

Arbeitnehmer müssen die erhaltenen „Pendelvorteile“ des Arbeitgebers dann aber von ihrer Entfernungspauschale abziehen, die sie als Werbungskosten in ihrer Einkommensteuererklärung geltend machen.

**Nicht steuerbefreit** sind hingegen Arbeitgeberzuschüsse für die Nutzung von Taxen, Flugzeugen oder privaten Fahrdiensten.

### 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

- 1,77 € für ein Frühstück (2018: 1,73 €),
- 3,30 € für ein Mittagessen (2018: 3,23 €),
- 3,30 € für ein Abendessen (2018: 3,23 €).

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 arbeitstäglich eine Mahlzeit (Frühstück, Mittag- oder Abendessen) durch den Arbeitnehmer erworben wird,
- für jede Mahlzeit lediglich eine Essenmarke arbeitstäglich beansprucht werden kann,
- der Zuschuss den amtlichen Sachbezugswert der Mahlzeit um nicht mehr als 3,10 € übersteigt,
- der Zuschuss den tatsächlichen Preis der Mahlzeit nicht übersteigt und
- die Essenmarke nicht an Arbeitnehmer ausgegeben wird, die eine Auswärtstätigkeit ausüben (bei der die ersten drei Monate noch laufen).

Sachbezugswerte dürfen auch für Mahlzeiten angesetzt werden, die der Arbeitnehmer während einer **beruflich veranlassenen 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 arbeitstägliche 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 Steuerfrei-



heit 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.

Hat der Arbeitgeber im Lohnsteuerabzugsverfahren zunächst vergessen, die Schichtzulagen steuerfrei zu stellen, kann der Arbeitnehmer die Befreiung einem BFH-Beschluss zufolge auch noch **nachträglich** in seiner Einkommensteuererklärung **geltend machen**, so dass ihm zu viel einbehaltene Lohnsteuer vom Finanzamt erstattet wird. Voraussetzung ist, dass die Zulagen für tatsächlich geleistete Arbeit zu begünstigten Zeiten gezahlt worden sind.

#### 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. PCs, Laptops,

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. sog. 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.

**Nicht steuerfrei** überlassen werden können regelmäßig Smart-TVs, Spielekonsolen, E-Book-Reader und Digitalkameras.

#### 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 Zweck 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**

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 mindestens 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. Sie darf somit auch auf bestehende 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.

**Hinweis**

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 (z.B. in einem Bausparvertrag). 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 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)<br>800 € (Verheiratete) | 470 € (Ledige)<br>940 € (Verheiratete) |
| Zulagensatz                        | 20 %                                   | 9 %                                    |
| max. Zulage pro Jahr somit         | 80 € (Ledige)<br>160 € (Verheiratete)  | 43 € (Ledige)<br>86 € (Verheiratete)   |

**Trinkgelder**

Trinkgeld, das ein Arbeitnehmer anlässlich einer Arbeitsleistung von Dritten erhält, ist in unbegrenzter Höhe steuer- und sozialversicherungsfrei. Diese günstigen 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

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, die der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern zuwendet, 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. 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.

#### 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.

Als Gutscheine kommen beispielsweise Benzinguutscheine, 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 arbeitstägliche 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
- Jobtickets
- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
- Überlassung von Dienstfahrrädern
- 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 Punkt 3 unter „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

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).

## 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

Arbeitgeberzuschüsse für Pendelfahrten zur Arbeit mit **öffentlichen Verkehrsmitteln** im Linienverkehr bleiben **steuer- und sozialversicherungsfrei** (siehe Punkt 3 unter „Jobtickets“). Arbeitnehmer müssen die erhaltenen Zuschüsse aber von ihrer absetzbaren Entfernungspauschale abziehen.

Anderweitige Fahrtkostenerstattungen des Arbeitgebers für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers (z.B. bei Nutzung des privaten Kfz) **führen weiterhin 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 Pauschalversteuerung 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.

#### Hinweis

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 erster Tätigkeitsstätte 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 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.

### 6.4 Doppelte Haushaltsführung

Erstattungen des Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer für Kosten einer 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 die auf der folgenden Seite genannten 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.

Zudem 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 Lohnsteuerprüfungen 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 Fahrkilometer, 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 acht 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.

**Nicht steuerfrei** erstattet werden können vom Arbeitgeber die Kosten für Tageszeitungen, Massagen, Minibarnutzung, Koffer sowie Bußgelder.

## 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**

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.

**Hinweis**

Für sonstige Umzugsauslagen kann statt der tatsächlichen Kosten ein Pauschbetrag angesetzt werden (1.573 € für Verheiratete, 787 € für Ledige und 347 € für jede weitere Person). Zum 01.04.2019 erhöhen sich die Pauschalen auf 1.622 € für Verheiratete, 811 € für Ledige und 357 € für jede weitere Person.

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) oder ein Arbeitgeberwechsel für den Umzug ursächlich war.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: Februar 2019

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.