

Steuergünstige Gehaltszuwendungen an Arbeitnehmer

Inhalt

1	Wann liegt steuerlich Arbeitslohn vor?		
2	20 steuergünstige Zuwendungen an Arbeitnehmer		
2.1	Abfindungen	2.15	Sachprämien bei Kundenbindungsprogrammen
2.2	Aufmerksamkeiten	2.16	Schadenersatz
2.3	Auslagenersatz	2.17	Sonstige Beihilfen
2.4	Beihilfen	2.18	Sparanreize
2.5	Belegschaftsrabatte	2.19	Trinkgelder
2.6	Betriebsveranstaltungen	2.20	Warengutscheine
2.7	Darlehen	3	Weitere Gehaltsextras im Kurzüberblick
2.8	Fehlgeldentschädigung	4	Erstattung von Werbungskosten durch den Arbeitgeber
2.9	Geburtstagsfeier	4.1	Arbeitskleidung
2.10	Gesundheitsförderung	4.2	Fahrten zur Arbeitsstätte
2.11	Kinderbetreuung	4.3	Fort- bzw. Weiterbildungskosten
2.12	Mahlzeiten	4.4	Doppelte Haushaltsführung
2.13	Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge	4.5	Reisekosten
2.14	Private Nutzung betrieblicher Telefone	4.6	Sammelbeförderung
		4.7	Umzugskosten

Von jedem Euro einer Gehaltserhöhung geht oft mehr als die Hälfte für Steuern und Sozialabgaben drauf. Diese Aussicht auf verminderten Nettolohn können Arbeitnehmer umgehen, indem sie steuerbegünstigte oder -freie Gehaltsbestandteile aushandeln. Dies ist auch für den Arbeitgeber interessant, da auf steuerfreie Zahlungen auch keine Sozialabgaben fällig werden, die ansonsten vom Betrieb zur Hälfte getragen werden. Das reicht von Extras vom Fitnessraum über die Kindertagesstätte bis hin zu Fortbildungskursen oder die Überlassung von PC und Telefon.

Dieses Merkblatt gibt einen Überblick über die möglichen Gestaltungsalternativen und stellt in diesem Zusammenhang **20 verschiedene Möglichkeiten** vor. Für eine individuelle Beratung steht Ihnen Ihr Steuerberater gerne zur Verfügung. Soweit sich umsatzsteuerliche Besonderheiten ergeben sollten, wird darauf hingewiesen.

1 Wann liegt steuerlich Arbeitslohn vor?

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

2 20 steuergünstige Zuwendungen an Arbeitnehmer

2.1 Abfindungen

Die frühere Regelung, dass Abfindungen, die an einen Arbeitnehmer aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Dienstverhältnisses gezahlt werden, bis zu einer gewissen Höhe einkommensteuerfrei sind, wurde zum 01.01.2006 ersatzlos aufgehoben.

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

Unberührt von der Neuregelung können Abfindungen, die nicht mehr in den Genuss der Steuerfreiheit kommen, auf Antrag durch eine sogenannte Fünftel-Regelung günstiger besteuert werden. Danach wird die Einkommensteuer zunächst ohne den übersteigenden Wert ermittelt. Anschließend wird dem Einkommen ein Fünftel des übersteigenden Werts hinzugerechnet und die sich daraus ergebende Steuer ermittelt. Die Differenz zwischen den beiden Steuerbeträgen wird mit fünf

multipliziert und der Steuer ohne den übersteigenden Wert hinzugerechnet. Das mildert die Progression, weil es ansonsten durch die Einmalzahlung zu einem Sprung im Steuertarif kommen würde. Die Tarifiermäßigung fällt umso höher aus, je geringer das normale Einkommen des Arbeitnehmers oder von Ehepaaren ist. Sofern sich dieses Einkommen aber bereits in der Nähe der Spitzenprogression bewegt, verpufft die Entlastung auf die Abfindung durch die Fünftel-Methode. Sie wirkt sich bei Jahreseinkommen über 60.000 € (Grundtabelle) nicht mehr aus. Die Fünftel-Regelung gewährt das Finanzamt - im Gegensatz zum Freibetrag - aber nur, wenn die Abfindung in einem Jahr gezahlt wird und nicht in mehreren Teilbeträgen über verschiedene Jahre. Unschädlich sind jedoch kleinere Nachzahlungen in einem späteren Zeitpunkt, wenn sie maximal 5 % der gesamten Entschädigung ausmachen.

Tipp

Oftmals kann es günstiger sein, die gesamte Abfindung erst im Jahr nach der Entlassung zu erhalten, wenn dann die übrigen Einkünfte des Arbeitnehmers geringer ausfallen. Das liegt meist schon alleine daran, dass es wegen vorübergehender Arbeitslosigkeit oder reduzierter Arbeitszeit zu einem geringeren Gehalt kommt. Möchten einzelne Mitarbeiter aus Steuerspareffekten von ihrem (Ex-)Arbeitgeber eine spätere Auszahlung, stellt das keinen Gestaltungsmissbrauch dar.

Hinweis

Durch das Alterseinkünftegesetz besteht seit 2005 unter gewissen Voraussetzungen die Möglichkeit, Anteile aus der Abfindung einkommensteuerfrei zugunsten des Arbeitnehmers in eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds einzuzahlen. Hierbei sind Höchstbeträge zu beachten, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und den eigenen Beitragsleistungen des Arbeitnehmers abhängig sind. Aufgrund der komplizierten Regelung sollte in Zweifelsfragen ein Steuerberater hinzugezogen werden, bevor eine solche Gehaltsumwandlung vorgenommen wird.

2.2 Aufmerksamkeiten

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

Zu den steuerfreien Aufmerksamkeiten gehören auch Getränke und Genussmittel, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt überlässt. Dasselbe gilt für Speisen an Arbeitnehmer, soweit ein betriebliches Interesse des Arbeitgebers vor-

liegt (z.B. bei außergewöhnlichen Arbeitseinsätzen oder Fortbildungsveranstaltungen), wenn sie 40 € nicht übersteigen.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Handelt es sich um eine unentgeltliche Sachzuwendung an das Personal, so hat der Arbeitgeber dies als entgeltliche Lieferung gem. § 3 Abs. 1b Satz 1 Nr. 2 UStG zu besteuern. Auch hier gilt die 40€-Freigrenze.

2.3 Auslagenersatz

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

Der steuerfreie Auslagenersatz umfasst z.B.:

- Gebühren für geschäftliche Telefongespräche
- Garagengeld für die Unterbringung des Dienstwagens
- Bewirtungskosten für Geschäftsfreunde
- Bahncard

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

Beispiel

Als Arbeitgeber ersetzen Sie Ihrem Arbeitnehmer die Kosten für die Bahncard 50 von 200 €. Die Bahncard wird sowohl beruflich als auch privat genutzt. Für Dienstreisen fallen 500 € an, die sich aufgrund der Bahncard 50 auf 250 € reduzieren. Folglich wenden Sie anstatt 500 € nur 450 € auf (250 € für Fahrscheine/-kosten und 200 € für die Bahncard 50) und sparen 50 €. Die Kostenübernahme der Bahncard ist damit lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

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

Beispiel

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

2.4 Beihilfen

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

2.5 Belegschaftsrabatte

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

Beispiel

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

Hinweis zur Umsatzsteuer

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

Tipp

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

2.6 Betriebsveranstaltungen

Zuwendungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer im Rahmen von Betriebsveranstaltungen (z.B. Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern, Jubiläumsfeiern) stellen bis zu einer Freigrenze von 110 € je Arbeitnehmer und Veranstaltung keinen Arbeitslohn dar und sind auch nicht sozialversicherungspflichtig. Die Finanzverwaltung akzeptiert allerdings nur zwei Veranstaltungen im Jahr, die allen Betriebsangehörigen oder Angehörigen einer betrieblichen Organisationsabteilung offenstehen müssen. Nehmen auch Familienangehörige des Arbeitnehmers an den Betriebsveranstaltungen teil, sind die zusätzlichen Kosten bei der Ermittlung der 110€-Grenze beim jeweiligen Arbeitnehmer hinzuzurechnen.

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

Hinweis

Vorsicht: Finden mehr als zwei Betriebsveranstaltungen im Jahr statt oder überschreiten die Veranstaltungen die 110€-Grenze (Bruttowert) auch nur minimal, stellen die gesamten Aufwendungen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar: Eine Pauschalisierung der Lohnsteuer mit 25 % ist möglich.

Empfehlung

Übersteigen die Kosten für eine Betriebsveranstaltung nur geringfügig die 110€-Grenze, sollten Sie mit Ihren Beschäftigten im Voraus vereinbaren, dass Sie nur die Kosten in Höhe von 110 € übernehmen. Sonst sind die gesamten Kosten der Veranstaltung lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig, selbst wenn die Grenze nur um einen Euro überschritten wird.

Werden Zuwendungen an den Ehegatten oder einen Angehörigen des Arbeitnehmers (Kind oder Verlobte) erbracht, so sind sie dem Arbeitnehmer zuzurechnen.

Zuwendungen für Betriebsveranstaltungen sind z.B. die folgenden:

- Speisen, Getränke, Tabakwaren und Süßigkeiten,
- Eintrittskarten für kulturelle und sportliche Veranstaltungen, wenn sich die Betriebsveranstaltung nicht im Besuch einer kulturellen oder sportlichen Veranstaltung erschöpft,
- Geschenke. Üblich ist auch die nachträgliche Überreichung der Geschenke an solche Arbeitnehmer, die aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht an der Betriebsveranstaltung teilnehmen konnten, nicht aber eine deswegen gewährte Barzuwendung,
- Aufwendungen für den äußeren Rahmen, z.B. für Räume, Musik, Kegelbahn, für künstlerische und artistische Darbietungen, wenn sie nicht der wesentliche Zweck der Betriebsveranstaltung sind.

Hinweis zur Umsatzsteuer

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

2.7 Darlehen

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

Als Referenzgröße können Arbeitgeber und -nehmer die günstigsten Konditionen für vergleichbare Kredite heranziehen, sogar die niedrigen Internetangebote von Direktbanken werden akzeptiert. Von diesem Ausgangswert darf noch ein Abschlag von 4 % vorgenommen werden. Erst wenn dieser Vergleichswert über dem Zinssatz vom Firmenkredit liegt, kann es überhaupt zur Lohnsteuerpflicht kommen. Aus der Differenz wird dann der geldwerte Vorteil berechnet. Liegt dieser pro Monat bei maximal 44 €, kann insoweit die Freigrenze für Sachbezüge genutzt werden kann. Beträgt der Kreditrestsaldo maximal 2.600 €, ist der geldwerte Vorteil unabhängig von der Zinsersparnis nicht mehr steuerpflichtig.

Beispiel

Ein Angestellter erhält einen Kredit über 40.000 € für 3,4 % gewährt. Direktbanken bieten vergleichbare Darlehen zu 4,7 % an, so dass die Differenz (4,7 - 3,4) von 1,3 % den geldwerten Vorteil darstellt. Das sind pro Jahr 520 € und monatlich 43,33 €. Das liegt unter der Freigrenze von 44 €, so dass der Arbeitgeber das Darlehen steuerfrei zur Verfügung stellen kann.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Die Gewährung eines zinslosen oder zinsgünstigen Kredits ist umsatzsteuerfrei.

2.8 Fehlgeldentschädigung

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

Hinweis

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

2.9 Geburtstagsfeier

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

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

- Die Kosten pro teilnehmender Person dürfen wie bei den Betriebsfeiern 110 € (Bruttowert) nicht überschreiten (vgl. Punkt 2.6).

2.10 Gesundheitsförderung

Der Arbeitgeber kann pro Arbeitnehmer und Jahr bis zu 500 € steuer- und sozialabgabenfrei für Maßnahmen für die Gesundheitsförderung zukommen lassen. Dies gilt sowohl für innerbetriebliche Aktionen als auch für Barzuschüsse, wenn der Arbeitnehmer z.B. nach Feierabend ein Bewegungstraining besucht. Der Förderkatalog reicht von gesundheitsgerechter betrieblicher Gemeinschaftsverpflegung über Stressbewältigung am Arbeitsplatz und Vorbeugung gegen Belastungen des Bewegungsapparats bis hin zu Maßnahmen gegen Suchtmittelkonsum wie beispielsweise „rauchfrei im Betrieb“ oder „Nüchternheit am Arbeitsplatz“.

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

Hinweis

Wichtig ist jedoch, dass der Arbeitnehmer die Leistung zusätzlich zu seinem normalen Gehalt erhält. Der Betrieb darf also den Lohn nicht um jährlich 500 € mindern, die er dem Mitarbeiter dann für Gesundheitsmaßnahmen wiedergibt. Auf diesem Umweg gibt es keine Steuerfreiheit. Möglich ist jedoch der umgekehrte Weg. Werden z.B. anlässlich von Gehaltserhöhung, Jahresprämie oder Neueinstellung statt 600 € Gehaltserhöhung im Jahr 500 € für die Gesundheit vereinbart, erhält der Angestellte durch die erreichte Steuerfreiheit netto mehr.

2.11 Kinderbetreuung

Generell lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei ist die kostenlose Betreuung der Kinder von Arbeitnehmern im firmeneigenen Kindergarten. Darüber hinaus sind auch die zusätzlich zum Arbeitslohn erbrachten Leistungen des Arbeitgebers, wie die Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen, steuerfrei. Vergleichbare Einrichtungen sind z.B. Kindertagesstätten und -krippen sowie die Betreuung durch Tagesmütter.

Zahlen Sie als Arbeitgeber den Zuschuss in bar aus, müssen Ihnen Ihre Arbeitnehmer einen Nachweis über die angefallenen Kosten einreichen. In Höhe Ihrer Erstattungen können die Eltern dann jedoch keine Kin-

derbetreuungskosten mehr in der Steuererklärung geltend machen.

Tipp

Mit einem Kindergartenzuschuss erreichen Arbeitnehmer eine steuerfreie Gehaltserhöhung, wenn Sie als Arbeitgeber vereinbaren, dass die nächste Lohnerhöhung für den Nachwuchs gezahlt wird. Der Betrag der Lohnerhöhung darf aber nicht über den Kosten für Kindergarten oder Tagesmutter liegen. Nicht notwendig ist hierbei, dass der beschäftigte Elternteil die Kosten trägt. Lebt das Kind beispielsweise beim Ex-Partner, kann der Betrieb auch dessen Aufwendungen übernehmen, ohne dass das Finanzamt darauf zugreift.

Vorsicht

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

Hinweis zur Umsatzsteuer

Das Zurverfügungstellen von Betriebskindergärten ist nicht umsatzsteuerbar.

2.12 Mahlzeiten

Die unentgeltliche oder verbilligte Verpflegung durch den Arbeitgeber führt zu steuerpflichtigem und beitragspflichtigem Arbeitsentgelt. Dies kann durch Sachbezugswerte festgestellt werden, die zumeist niedriger sind als der tatsächliche Wert der Mahlzeit. So müssen 2010/2011 für ein kostenloses Frühstück lediglich je 1,57 € (für 2009: je 1,53 €) und für Mittag- und Abendessen je 2,83 € (für 2010: je 2,80 €) versteuert werden. Zuzahlungen des Arbeitnehmers mindern den Sachbezugswert, in dem die Getränke übrigens inbegriffen sind. Die Sachbezugswerte gelten auch, wenn der Arbeitnehmer Essenmarken oder Restaurantschecks erhält. Voraussetzung für die begünstigten Mahlzeiten ist, dass

- tatsächlich Mahlzeiten abgegeben werden,
- für jede Mahlzeit lediglich eine Essenmarke täglich in Zahlung genommen wird,
- der Verrechnungswert einer Marke den Sachbezugswert einer Mittagsmahlzeit um nicht mehr als 3,10 € übersteigt und

- die Essenmarke nicht an Arbeitnehmer ausgegeben wird, die eine Dienstreise unternehmen bzw. eine Einsatzwechselfähigkeit oder Fahrtätigkeit ausüben.

Hinweis

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

Hinweise zur Umsatzsteuer

Es ist zu unterscheiden:

1. **Unentgeltliche Abgabe von Mahlzeiten in der Betriebskantine:**
Die unentgeltliche Abgabe der Mahlzeit unterliegt der Umsatzsteuer, wobei als Bemessungsgrundlage die lohnsteuerlichen Werte herangezogen werden.
2. **Abgabe von Mahlzeiten in einer fremden Kantine:**
Der Arbeitgeber erbringt gegenüber dem Arbeitnehmer eine sonstige Leistung. Bemessungsgrundlage sind die beim Arbeitgeber entstandenen Kosten.

2.13 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 %,
- Arbeiten am 24.12. ab 14 Uhr, am 25. und 26.12. sowie am 01.05. 150 %

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

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

Hinweis

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

2.14 Private Nutzung betrieblicher Telefone

Die Vorteile, die einem Arbeitnehmer aus der privaten Nutzung von betrieblichen Computern oder Telekom-

munikationseinrichtungen erwachsen, sind steuerfrei. Dies gilt z.B. auch für Mobiltelefone im Auto oder den Computer in der Wohnung des Arbeitnehmers. Die vom Arbeitgeber getragenen Verbindungsentgelte (Grundgebühr und laufende Kosten) sind ebenfalls steuerfrei. Die Steuerfreiheit umfasst auch die Nutzung von Zubehör und Software.

Hinweis

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

Hinweis zur Umsatzsteuer

Es ist zu unterscheiden:

1. **Das betriebliche Telefon wird gegen Entgelt privat genutzt:** Kann der Arbeitnehmer das betriebliche Telefon privat nutzen und hat er dafür ein Entgelt an den Arbeitgeber zu zahlen, ist das ein umsatzsteuerbarer und auch steuerpflichtiger Vorgang.
2. **Nutzung des betrieblichen Telefons ohne Entgelt:** Wenn der Arbeitnehmer das Telefon für private Zwecke kostenlos benutzen darf, erbringt der Arbeitgeber gegenüber ihm grundsätzlich eine steuerbare und steuerpflichtige unentgeltliche Wertabgabe im Sinne des § 3 Abs. 9a UStG.
3. **Nutzt der Arbeitnehmer gegen den Willen des Arbeitgebers das Telefon privat,** fehlt es an der willentlichen Wertabgabe des Arbeitgebers. Es liegt ein nicht steuerbarer Vorgang vor, aus dem gegebenenfalls zivil- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen zu ziehen sind.

2.15 Sachprämien bei Kundenbindungsprogrammen

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

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

Hinweis

Die Lohnsteuer kann auch pauschal mit 25 % erhoben werden. Sie sind bei der Sozialversicherung beitragsfrei.

2.16 Schadenersatz

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

Hinweis zur Umsatzsteuer

Liegt Schadenersatz vor, fehlt es an einem Leistungsaustausch, so dass der Schadenersatz nicht steuerbar ist.

2.17 Sonstige Beihilfen

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

Hinweis

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

Maximale jährliche Förderung:

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

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

2.18 Sparanreize

2.18.1 Mitarbeiterbeteiligung

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

Voraussetzung ist jedoch, dass die Förderung zumindest allen Arbeitnehmern offensteht, die mindestens ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind. Dabei herrscht das Prinzip der Freiwilligkeit, so dass es für die Beschäftigten keinen Zwang zur Teilnahme an Mitarbeiterkapitalbeteiligungen gibt. Nicht begünstigt sind Geldleistungen des Arbeitgebers zum Erwerb von Beteiligungen sowie der Erwerb von herkömmlichen Aktien- oder Mischfonds.

Tipp

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

2.18.2 Vermögenswirksame Leistungen (VL)

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

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

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

Tipp

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

Maßgebend ist das zu versteuernde Einkommen. Vom Jahresgehalt werden daher Werbungskosten, Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen und Kinderfreibeträge abgezogen. Der Arbeitnehmer darf also im Jahr deutlich mehr als 17.900 € bzw. 20.000 € verdie-

nen, um noch in den Genuss der Zulage zu kommen. Private Kapitalerträge fließen ab 2009 nicht mehr in die Einkommensgrenze ein, weil diese bereits auf Ebene der Bank der Abgeltungsteuer unterliegen.

2.19 Trinkgelder

Trinkgelder, die ein Arbeitnehmer anlässlich einer Arbeitsleistung von Dritten erhält, sind in unbegrenzter Höhe steuerfrei. Dies gilt auch für die Sozialversicherung. Das Trinkgeld muss freiwillig, ohne dass ein Rechtsanspruch besteht und zusätzlich zum für die Arbeitsleistung geschuldeten Betrag gezahlt werden.

Hinweis zur Umsatzsteuer

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

2.20 Warengutscheine

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

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

Als Gutscheine kommen z.B. Benzingutscheine, Job-Tickets oder Gutscheine für Sportaktivitäten, wie z.B. Fitnessstudios, in Betracht.

Hinweis

Aufgrund der aktuell geänderten Rechtsprechung liegt nämlich auch dann begünstigter Sachbezug vor, wenn die Tank- oder Geschenkgutscheine bei einem Dritten (fremder Leistungserbringer) einzulösen sind, und neben der Bezeichnung der abzugebenden Ware oder Dienstleistung auch noch ein anzurechnender Betrag oder Höchstbetrag angegeben ist. In diesem Fall hat ein solcher Gutschein nicht mehr die Funktion von Bargeld und ist damit nicht schädlich für die Anwendung der 44€-Freigrenze.

Beispiele zum begünstigten Sachbezug:

Der Arbeitgeber überlässt jedem Mitarbeiter monatlich einen Geschenkgutschein über 40 €, den dieser bei einer Einzelhandelskette in ein Produkt seiner Wahl aus dem Warensortiment einlösen kann. Es handelt sich um begünstigten Sachbezug.

Die Arbeitnehmer können über eine auf monatlich 44 € limitierte Kundenkarte sämtliche Produkte bei einer Tankstelle kaufen, also neben Treibstoff auch Tabak- und Süßwaren oder Zeitschriften.

Der Arbeitgeber gewährt seinem Arbeitnehmer folgenden Gutschein: „35 Liter Diesel im Wert von höchstens 44 €.“

Hinweis zur Umsatzsteuer

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

3 Weitere Gehaltsextras im Kurzüberblick

- Kommt es anlässlich einer Kündigung zu einer Beratung und Betreuung des Arbeitgebers zur beruflichen Neuorientierung des entlassenen Arbeitnehmers, sind solche **Outplacement-Leistungen** zu meist Teil der Abfindungsvereinbarung. Zahlt der Arbeitgeber für die verbesserten Möglichkeiten zur Wiedereingliederung in das Arbeitsleben, können sie aber je nach Gestaltung abgabenfrei bleiben.
- Versorgt der Arbeitgeber seine Belegschaft mit einem kostenlosen Mittag- oder Abendessen, müssen die Angestellten im Gegenzug für den Betrag von maximal 2,83 € pro Tag Steuern und Abgaben leisten. Der **Sachbezugswert** für ein kostenloses Frühstück als Start in den Arbeitstag kostet nur 1,57 € pro Tag. Dies ist oft günstiger, als die jeweilige Mahlzeit aus eigener Tasche zu bezahlen.
- Der Arbeitgeber kann die Steuer auf Sachzuwendungen selbst übernehmen und pauschal versteuern. Das reicht von teuren Geschenken zu Weihnachten, Geburtstag oder besonderen betrieblichen Anlässen bis hin zur Einladung in den VIP-Bereich bei Sport- oder Kulturveranstaltungen. Unter die **Pauschalbesteuerung** fallen generell alle Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer, die Sachbezüge sind. Das Wahlrecht zur Anwendung der Pauschalierung der Einkommensteuer ist einheitlich für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten Zuwendungen auszuüben.
- Arbeitslohn lässt sich beim Arbeitgeber erst einmal nur betragsmäßig auf **Zeitwertkonten**-Modellen erfassen und erst später in einer Phase der Freistellung ausbezahlen. Die Gutschrift von laufendem Arbeitslohn sowie Einmal-, Bonus- und Sonderzahlungen auf dem Zeitkonto führen noch nicht zum Zufluss, die Besteuerung wird erst bei Auszahlung während der Freistellung ausgelöst.
- Beihilfen und Unterstützungen, die wegen **Hilfsbedürftigkeit** gewährt werden, bleiben steuerfrei.

- Für nebenberufliche Tätigkeiten als **Übungsleiter**, Ausbilder, Erzieher oder Betreuer gibt es einen jährlichen Freibetrag von 2.100 €.
- Honorare für **ehrenamtliche Tätigkeiten** bleiben bis 500 € pro Jahr steuerfrei.
- Bei ehrenamtlichen Vormündern, rechtlichen Betreuern und **Pflegern** bleibt ab dem Jahr 2011 eine Aufwandsentschädigung bis zu 2.100 € im Jahr steuerfrei.
- Die (pauschale) Erstattung der Aufwendungen, die dem Arbeitnehmer durch die betriebliche Benutzung eigener Werkzeuge entstehen, ist steuerfrei.
- Entschädigungen des Arbeitgebers für die betriebliche Nutzung von **Werkzeugen** des Arbeitnehmers bleiben steuer- und sozialversicherungsfrei. Das gilt jedoch nur, wenn die Entschädigungen die entsprechenden Aufwendungen des Arbeitnehmers nicht offensichtlich übersteigen.

Hinweis zur Umsatzsteuer

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

- Die Gestellung oder Übereignung typischer **Berufskleidung** durch den Arbeitgeber ist steuerfrei.
- Die Sammelbeförderung von Arbeitnehmern zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (§ 3 Nr. 32 EStG) mit vom Arbeitgeber gestelltem Beförderungsmittel ist steuerfrei, wenn sie auf einer besonderen Rechtsgrundlage beruht.
- Steuerfrei sind die Beiträge des Arbeitgebers an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung, soweit die jährlichen Beiträge 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung nicht übersteigen. Hinzu kommen weitere 1.800 €, wenn die Versorgungszusage nach 2004 erteilt wurde.
- Die vom Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Verpflichtung übernommenen angemessenen Kosten für eine spezielle Sehhilfe, um eine ausreichende Sehfähigkeit in den Entfernungsbereichen des Bildschirmarbeitsplatzes zu gewährleisten, sind steuerfrei.
- Pauschale Zahlungen des Arbeitgebers an ein Dienstleistungsunternehmen, das die Arbeitnehmer in persönlichen und sozialen Angelegenheiten berät, sind steuerfrei.

4 Erstattung von Werbungskosten durch den Arbeitgeber

4.1 Arbeitskleidung

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von typischer Berufskleidung an Arbeitnehmer ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

Unter typischer Berufskleidung versteht die Finanzverwaltung z.B. Arbeitsschutzkleidung oder Uniformen, bei denen die private Nutzung so gut wie ausgeschlossen ist. Kann jedoch die private Nutzung nicht ausgeschlossen werden (z.B. Anzug des Bankangestellten), liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Normale Schuhe und Unterwäsche sind z.B. 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.

4.2 Fahrten zur Arbeitsstätte

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

Tipp

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

Die bislang steuerfreien Zuschüsse des Arbeitgebers zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln sowie zu den sogenannten Job-Tickets sind seit 2004 grundsätzlich lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Eine Pauschalierung der Lohnsteuer ist zulässig (vgl. auch Ausführungen zu 2.20; Ausnahme: 44€-Warengutscheine).

Tipp

Soweit Sie als Arbeitgeber Ihrem Arbeitnehmer beim sogenannten Job-Ticket nur die Tarifermäßigungen zuwenden, die Ihnen der Verkehrsträger selbst einräumt, liegt **kein** geldwerter Vorteil vor.

4.3 Fort- bzw. Weiterbildungskosten

Die Gewährung beruflicher Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber stellt für den Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt dar, wenn das betriebliche Interesse des Arbeitgebers überwiegt. Dies wird angenommen, wenn die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb erhöht werden soll. Für die Annahme eines ganz überwiegenden betrieblichen Interesses des Arbeitgebers ist nicht Voraussetzung, dass der Arbeitgeber die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme zumindest teilweise auf die Arbeitszeit anrechnet.

Werden Sprachkurse durchgeführt, ist erforderlich, dass der Arbeitnehmer Sprachkenntnisse erlangt, die sein vorgesehenes Aufgabengebiet verlangt.

Hinweis zur Umsatzsteuer

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

4.4 Doppelte Haushaltsführung

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

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

- Fahrtkosten aus Anlass des Wohnungswechsels zu Beginn und bei Beendigung der doppelten Haushaltsführung in Höhe von Reisekosten, also 0,30 € je gefahrenen Kilometer,
- die Entfernungspauschale von 0,30 € je Kilometer für eine wöchentliche Heimfahrt,
- Verpflegungsmehraufwendungen nach Reisekostengrundsätzen (siehe 3.5) für einen Übergangszeitraum von drei Monaten nach Bezug der Wohnung am neuen Beschäftigungsort,
- die gesamten Aufwendungen für die Zweitwohnung (zu den notwendigen Aufwendungen für die Zweitwohnung gehört auch die für diese Wohnung zu entrichtende Zweitwohnungssteuer),
- Umzugskosten anlässlich der Begründung, der Beendigung oder des Wechsels einer doppelten Haushaltsführung.
- Des Weiteren muss vom Arbeitgeber Folgendes beachtet werden: Er kann bei Arbeitnehmern in den Steuerklassen III, IV oder V ohne weiteres unterstel-

len, dass sie einen eigenen Hausstand haben. Bei anderen Arbeitnehmern darf der Arbeitgeber einen eigenen Hausstand nur dann anerkennen, wenn sie schriftlich erklären, dass sie neben einer Zweitwohnung am Beschäftigungsort außerhalb des Beschäftigungsorts einen eigenen Hausstand unterhalten, und die Richtigkeit dieser Erklärung durch Unterschrift bestätigen. Diese Erklärung ist als Beleg zum Lohnkonto aufzubewahren.

4.5 Reisekosten

Erstattet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Reisekosten, können diese bis zur Höhe der abzugsfähigen Werbungskosten bei den Lohneinkünften des Arbeitnehmers steuer- und auch sozialversicherungsfrei gezahlt werden.

Zu den Reisekosten gehören Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungskosten sowie Reisenebenkosten.

Als Fahrtkosten gelten die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers, die ihm durch die Nutzung eines Beförderungsmittels entstehen (z.B. Ticket). Benutzt der Arbeitnehmer seinen eigenen Pkw, kann entweder eine Pauschale von 0,30 € je Kilometer oder der Anteil an den tatsächlichen Kosten (ermittelt aus den jährlichen Gesamtkosten des Pkw) steuerfrei gezahlt werden.

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

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

- | | |
|-----------------------|------|
| • mehr als 24 Stunden | 24 € |
| • 14 bis 24 Stunden | 12 € |
| • 8 bis 14 Stunden | 6 € |

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

Als Übernachtungskosten gelten die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers. Für Übernachtungen im Inland kann der Arbeitgeber statt der tatsächlichen Kosten auch einen Pauschbetrag von 20 € steuerfrei zahlen. Die steuerfreie Zahlung der Pauschale ist aber für Übernachtungen im Fahrzeug ausgeschlossen. Bei Übernachtungen im Ausland dürfen die Übernach-

tungskosten ohne Einzelnachweis der tatsächlichen Aufwendungen mit Pauschbeträgen (Übernachtungsgelder) steuerfrei erstattet werden.

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

4.6 Sammelbeförderung

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

Hinweis zur Umsatzsteuer

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

4.7 Umzugskosten

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

Tipp

Für sonstige Umzugsauslagen kann statt der tatsächlichen Kosten ein Pauschbetrag angesetzt werden. Für Verheiratete beträgt er 1.297 € (für 2010: 1.271 €), für Ledige 640 € (für 2010: 636 €) sowie für jede weitere Person 282 € (für 2010: 280 €). Daneben kann für umzugsbedingte Unterrichtskosten, die durch den Schulwechsel eines Kindes bedingt sind, ein Pauschbetrag von 1.612 € (für 2010: 1.603 €) in Anspruch genommen werden.

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

Ihr Steuerberater steht Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: März 2011

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.