

# Steuerfreie Zuwendungen an Arbeitnehmer

## I. Arbeitskleidung

Soweit es sich um typische Berufskleidung handelt, bleibt die vom Arbeitgeber unentgeltliche oder verbilligte Überlassung gem. § 3 Nr. 31 EStG steuerfrei. Zur typischen Berufskleidung gehören:

- Arbeitsschutzkleidung, die auf die jeweilig ausgeübte Berufstätigkeit zugeschnitten ist oder
- Kleidungsstücke, die nach ihren uniformartigen Beschaffenheit oder dauerhaft angebrachten Kennzeichnung durch Firmenemblem (Logo) objektiv eine berufliche Funktion erfüllen.

In beiden Fällen muss die private Nutzung so gut wie ausgeschlossen sein.

## II. Aufmerksamkeiten aus besonderen Anlass

Aufmerksamkeiten sind Sachzuwendungen des Arbeitgebers von geringem Wert (Blumen, Buch, CD/DVD), die dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses (z. B. Geburtstag) gegeben werden. Aufmerksamkeiten sind steuer- und beitragsfrei, wenn der Wert der Sachzuwendung 40 € (inklusive Mehrwertsteuer) nicht übersteigt.

Speisen bis zur Freigrenze von 40 €, die im Betrieb anlässlich und während eines außerordentlichen Arbeitseinsatzes, z. B. während einer außergewöhnlichen Besprechung oder Sitzung, abgegeben werden, gelten ebenfalls als Aufmerksamkeiten aus besonderen Anlass.

Übersteigt der Wert der Sachzuwendung die Freigrenze von 40 €, so ist die Zuwendung in vollem Umfang steuer- und beitragspflichtig (also nicht nur der übersteigende Betrag).

Bei der Freigrenze von 40 € handelt es sich nicht um einen Jahresbetrag, sondern um eine Regelung, die in Abhängigkeit von den Gegebenheiten unter Umständen mehrfach im Jahr oder gar in einem Monat ausgeschöpft werden kann (z. B. Sachgeschenke zum Namenstag, Geburtstag, zur Verlobung, zum Dienstjubiläum oder zur Einschulung des Kindes).

Gutscheine, die zum Bezug von Sachwerten (Buch, Schallplatte usw.) berechtigen, sind - wie der Sachbezugswert selbst - bis zur Freigrenze von 40 € steuerfrei. Zu beachten ist allerdings, dass es sich um einen ordnungsgemäßen Gutschein handeln muss.

Neben der Freigrenze von 40 € für Aufmerksamkeiten aus besonderem persönlichem Anlass können monatliche Warengutscheine in Höhe von 44 € ausgegeben werden (vgl. Stichwort "Warengutscheine/Sachbezüge").

## III. Auslagenersatz

Auslagenersatz liegt vor, wenn der Arbeitnehmer Ausgaben für Rechnung des Arbeitgebers tätigt. Grundsätzlich muss über die Ausgaben im Einzelnen abgerechnet werden. Um eine aufwendige Dokumentation zu vermeiden, ist ausnahmsweise eine pauschale steuerfreie Erstattung regelmäßig wiederkehrender Auslagen zulässig. Voraussetzung für eine solche pauschale steuerfreie Erstattung des Arbeitgebers ist der Nachweis solcher Aufwendungen innerhalb eines repräsentativen Zeitraums von drei Monaten. Der pauschale Auslagenersatz bleibt grundsätzlich so lange steuerfrei, bis sich die Verhältnisse im Wesentlichen ändern, z. B. im Zusammenhang mit einer Änderung der Berufstätigkeit.

Dabei können auch Aufwendungen für arbeitnehmereigene Telekommunikationseinrichtungen entsprechend dem beruflichen Anteil der Verbindungsentgelte steuerfrei ersetzt werden. Fallen erfahrungsgemäß beruflich veranlasste Telekommunikationsaufwendungen an, können aus Vereinfachungsgründen ohne Einzelnachweis bis zu 20 % des

Rechnungsbetrages, höchstens 20 € monatlich steuerfrei ersetzt werden.

#### **IV. Beihilfen/Unterstützungen**

Beihilfen und Unterstützungen, die private Arbeitgeber gewähren, sind unter bestimmten Voraussetzungen bis zu 600 € jährlich steuerfrei. Solche steuerfreie Unterstützungen rechtfertigende Anlässe sind z. B. Krankheits- und Unglücksfälle, Tod naher Angehöriger, Vermögensverluste durch höhere Gewalt (Hochwasser, Hagel, Feuer, Diebstahl).

Eine steuerfreie Unterstützungszahlung durch einen privaten Arbeitgeber setzt allerdings voraus, dass - ein außerhalb des Arbeitsverhältnisses liegendes - Ereignis im persönlichen Bereich des Arbeitnehmers eingetreten ist. Eingetretene oder drohende Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers ist daher kein Grund für eine steuerfreie Unterstützungsleistung

Dabei ist bei Betrieben, die mehr als vier Arbeitnehmer beschäftigen, die Unterstützung an bestimmte formale Voraussetzungen gebunden.

#### **V. Belegschaftsrabatte**

Überlässt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern irgendwelche Wirtschaftsgüter unentgeltlich oder verbilligt, so ist der hierin liegende geldwerte Vorteil grundsätzlich steuer- und beitragspflichtig. Es ist dabei gleichgültig, ob es sich um Gegenstände aus dem Privatvermögen des Arbeitgebers oder um Wirtschaftsgüter des Betriebsvermögens handelt.

Allerdings gibt es für Wirtschaftsgüter, mit denen der Arbeitgeber Handel treibt, das heißt überwiegend fremde Dritte beliefert, eine Ausnahme. Zwar ist auch in diesen Fällen der geldwerte Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung solcher Wirtschaftsgüter an Arbeitnehmer als Arbeitslohn anzusehen; es gibt hierfür jedoch einen Freibetrag von 1080 € jährlich (sog. Belegschaftsrabatte). Die Lohnsteuerpflicht beginnt erst, wenn der Vorteil beim Arbeitnehmer diese Grenze übersteigt. Bei der Bewertung der Preisvorteile sind grundsätzlich die im allgemeinen Geschäftsverkehr vom Arbeitgeber veranlagten Endpreise, gemindert um die üblichen Preisnachlässe, maßgebend. Statt der Ermittlung des üblichen Preisnachlasses kann aus Vereinfachungsgründen der Endpreis pauschal um 4 % gemindert werden. Liefert der Arbeitgeber nicht an Letztverbraucher, dann sind die Endpreise des Einzelhändlers zugrunde zu legen, der dem Arbeitgeber am nächsten gelegen ist.

#### **VI. Betriebsveranstaltungen, Empfänge u.ä.**

Zuwendungen des Arbeitgebers aus Anlass von Betriebsveranstaltungen (z. B. Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern und Jubiläumsfeiern) sind lohnsteuerfrei, wenn Veranstaltungen und Zuwendungen üblich sind und die Teilnahme allen Arbeitnehmern des Betriebes bzw. der Organisationseinheit offensteht. Üblich sind bis zu zwei Veranstaltungen jährlich. Auf die Dauer der einzelnen Veranstaltung kommt es nicht an. Als Obergrenze für die Zuwendung ist pro Veranstaltung ein Betrag von 110 € (inklusive Mehrwertsteuer) festgesetzt worden. Wendet der Arbeitgeber mehr als 110 € je Veranstaltung und Arbeitnehmer auf, so sind die Aufwendungen insgesamt dem lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn zuzurechnen. Die Freigrenze von 110 € wird nicht vervielfacht, wenn Angehörige des Arbeitnehmers teilnehmen; vielmehr sind die Zuwendungen an diese Personen dem Arbeitnehmer zuzurechnen.

Abgrenzungsprobleme gibt es häufig, wenn der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ein Fest veranstaltet. Der BFH stellte für diesen Fall folgenden Grundsatz heraus: Lädt ein Arbeitgeber anlässlich eines Geburtstages eines Arbeitnehmers Geschäftsfreunde, Repräsentanten des öffentlichen Lebens, Vertreter von Verbänden

und Berufsorganisationen sowie Mitarbeiter zu einem Empfang ein, ist unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zu entscheiden, ob es sich um ein Fest des Arbeitgebers (betriebliche Veranstaltung) oder um ein privates Fest des Arbeitnehmers handelt. Nur wenn es sich um ein privates Fest des Arbeitnehmers handelt, kommt eine Lohnzuwendung in Betracht. Für ein Fest des Arbeitgebers kann sprechen, wenn dieser als Gastgeber auftritt, der die Gästeliste nach geschäftsbezogenen Gesichtspunkten bestimmt, in seinen Geschäftsräume einlädt und wenn das Fest den Charakter einer betrieblichen Veranstaltung und nicht einer privaten Feier des Arbeitnehmers aufweist. Bei vom Arbeitgeber ausgerichteten Geburtstagsfeiern für Gesellschafter-Geschäftsführer hat der BFH entschieden, dass es sich grundsätzlich um verdeckte Gewinnausschüttungen handelt.

#### **VII. Darlehen**

Bei zinslosen und zinsverbilligten Arbeitgeberdarlehen ist eine Freigrenze zu beachten. Danach sind Zinsvorteile nicht als Sachbezüge zu versteuern, wenn die Summe der noch nicht getilgten Darlehen am Ende des Lohnzahlungszeitraums 2.600 € nicht übersteigt.

Übersteigt das noch nicht getilgte Darlehen am Ende des Lohnzahlungszeitraums den Betrag von 2.600 €, bemisst sich der geldwerte Vorteil nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem marktüblichen Zinssatz für vergleichbare Darlehen am Abgabeort und dem Zinssatz der im konkreten Einzelfall zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart worden ist. Der marktübliche Zinssatz ist der günstigste nachgewiesene Zinssatz für Darlehen mit vergleichbaren Bedingungen unter Berücksichtigung allgemein zugänglicher Internetangebote (z. B. von Direktbanken). Aus Vereinfachungsgründen kann auch der bei Vertragsabschluss von der Deutschen Bundesbank für Neugeschäfte zuletzt veröffentlichte Effektivzinssatz herangezogen werden.

Voraussetzung für die Anerkennung eines Darlehens an Arbeitnehmer ist, dass ausreichende Bestimmungen über Laufzeit, Verzinsung, Tilgung und ggf. Sicherstellung getroffen werden, andernfalls liegt Zufluss von Arbeitslohn vor.

#### **VIII. Dienstwohnung**

Überlässt ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine werkseigene Wohnung zu einem geringen Mietpreis oder kostenlos, so ist der Unterschied zum ortsüblichen Mietpreis lohnsteuerpflichtig. Für die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung einer Unterkunft gilt der amtliche Sachbezugswert.

#### **IX. Fort- oder Weiterbildungskosten**

Berufliche Fort- oder Weiterbildungskosten führen nicht zu Arbeitslohn, wenn die Bildungsmaßnahmen im ganzen überwiegend aus betrieblichen Interesse des Arbeitgebers erfolgen. Allerdings ist Voraussetzung, dass der Arbeitgeber die Übernahme bzw. den Ersatz der Aufwendungen allgemein oder für die infrage stehende Bildungsmaßnahme vor Vertragsabschluss schriftlich zugesagt hat oder der Arbeitgeber bezüglich der Bildungsmaßnahme Rechnungsempfänger ist. Für die Annahme eines ganz überwiegenden betrieblichen Interesses des Arbeitgebers ist nicht Voraussetzung, dass der Arbeitgeber die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme auf die Arbeitszeit anrechnet. Rechnet er die Teilnahme aber an, ist die Prüfung weiterer Voraussetzungen eines ganz überwiegenden betrieblichen Interesses des Arbeitgebers entbehrlich, es sei denn, es liegen konkrete Anhaltspunkte für den Belohnungscharakter der Maßnahme vor.

Dies gilt auch für Sprachkurse, wenn der Arbeitgeber die Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangt.

Bei der Übernahme von Studiengebühren während eines Ausbildungsdienstverhältnisses ist das ganz überwiegende betriebliche Interesse durch eine Rückzahlungsverpflichtung des Studierenden, wenn er das ausbildende Unternehmen auf eigenen Wunsch innerhalb von zwei Jahren nach Studienabschluss, zu dokumentieren.

#### **X. Fahrtkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte**

Fahrtkostenersatz des Arbeitgebers für Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte ist steuerfrei und sozialversicherungsfrei, wenn eine Sammelbeförderung, Auswärtstätigkeit oder eine Doppelte Haushaltsführung beim Arbeitnehmer vorliegt.

In allen anderen Fällen ist der Fahrtkostenersatz steuerpflichtig. Allerdings kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer ab dem 1. Entfernungskilometer mit 15 % pauschalieren, und zwar in Höhe der Entfernungspauschale von 0,30 € je Entfernungskilometer oder in Höhe der tatsächlichen Aufwendungen bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel. Die Pauschalierung der Lohnsteuer löst Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung aus.

#### **XI. Garagengeld**

Ist der Arbeitnehmer gehalten, einen Dienstwagen, der ihm auch zur privaten Nutzung zur Verfügung steht, in einer Garage unterzustellen, so sind hierfür geleistete Zahlungen des Arbeitgebers (sog. Garagengeld) nicht als Arbeitslohn der Lohnsteuer zu unterwerfen. Dies gilt unabhängig davon, ob dem Arbeitnehmer eine eigene Garage zur Verfügung steht oder ob er eine solche anmietet.

#### **XII. Gesundheitsvorsorgeförderung**

Mit der Befreiungsvorschrift soll die Bereitschaft des Arbeitgebers erhöht werden, seinen Arbeitnehmern Dienstleistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung anzubieten und/oder entsprechende Barzuschüsse für die Durchführung derartiger Maßnahmen zuzuwenden.

Durch die Steuerbefreiungsvorschrift werden die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung steuerfrei gestellt, soweit sie je Arbeitnehmer 500 € jährlich (= Freibetrag) nicht übersteigen. Unter die Steuerbefreiung fallen insbesondere die Leistungen, die im Leitfadens Prävention „Gemeinsame und einheitliche Handlungsfelder und Kriterien der Spitzenverbände der Krankenkassen zur Umsetzung von §§ 20 und 20 a SGB V“ aufgeführt sind. Allein die Übernahme oder die Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen an einen Sportverein oder ein Fitnessstudio ist aber nicht steuer- und sozialversicherungsfrei.

#### **XIII. Kindergartenzuschuss**

Steuerfrei sind zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers zur Unterrichtung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in betrieblichen oder außerbetrieblichen Kindergärten sowie vergleichbaren Einrichtungen (Kindertagesstätte, Kindergrüppe, Tagesmutter). Die Einrichtung muss gleichzeitig zur Unterbringung und Betreuung geeignet sein. Die alleinige Betreuung im Haushalt des Arbeitnehmers durch eine Kinderpflegerin oder Hausgehilfin genügt nicht. Geldzuwendungen sind nur dann steuerfrei, wenn der Arbeitnehmer die entsprechenden Aufwendungen nachgewiesen hat. Der Arbeitgeber hat die Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.

#### **XIV. Mahlzeiten**

Mahlzeiten sind Speisen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer während der Arbeitszeit anbietet oder durch eine andere Einrichtung (Kantinenpächter, Gaststätte) anbieten lässt. Unentgeltlich oder verbilligt an den Arbeitnehmer abgegebene Mahlzeiten stellen ganz oder teilweise einen geldwerten Vorteil dar. Der geldwerte Vorteil ist lohnsteuerpflichtig. Er kann pauschal mit 25 % versteuert werden.

Vorteile des Arbeitnehmers aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Mahlzeiten in Betrieben und die Herausgabe von Essensmarken können vom Arbeitgeber pauschal mit einem Satz von 25 % versteuert werden. Mahlzeiten, die ein Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt an seine Arbeitnehmer ausgibt, sind mit den anteiligen amtlichen Sachbezugswerten aus der Sachbezugsverordnung zu bewerten (für ein Mittag- oder Abendessen: 2,83 €; für ein Frühstück: 1,57 €; Stand 2011).

Bei verbilligten Mahlzeiten sind die Sachbezugswerte vermindert um den vom Arbeitnehmer selbst gezahlten Essenspreis maßgebend. Das bedeutet, dass ein geldwerter Vorteil bei verbilligten Mahlzeiten nicht entsteht, also insgesamt steuerfrei bleibt, wenn der Arbeitnehmer einen Essenspreis mindestens in Höhe des amtlichen Sachbezugswertes bezahlt. Dies gilt unter bestimmten Voraussetzungen auch bei der Herausgabe von Essensmarken.

#### **XV. Nebentätigkeit für gemeinnützige Organisation (Übungsleiterpauschale)**

Nach § 3 Nr. 26 EStG und § 14 Abs. 1 Satz 3 SGB IV sind Einnahmen unter folgenden Voraussetzungen bis zu einem Höchstbetrag von insgesamt 2.100 € im Jahr steuer- und beitragsfrei:

- Tätigkeit als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder eine vergleichbare Tätigkeit, künstlerische Tätigkeit oder Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen. Typische begünstigte Tätigkeiten sind z. B. nebenberufliche Sporttrainer, Chorleiter oder Kinderbetreuer.
- Die Tätigkeit muss nebenberuflich ausgeübt werden. Eine Tätigkeit ist nebenberuflich, wenn sie nicht mehr als 1/3 der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitberufs in Anspruch nimmt.
- Die Tätigkeit wird im Dienst oder Auftrag einer in der EU/EWR liegenden juristischen Person des öffentlichen Rechts oder einer gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Zwecken dienenden Einrichtung ausgeübt.

Ob die nebenberufliche Tätigkeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses oder selbständig ausgeübt wird, ist für die Steuerfreiheit der Einnahmen ohne Bedeutung.

Die Einnahmen gelten bis zur Höhe des Freibetrages als steuerfrei. Bei mehreren Tätigkeiten gilt der Freibetrag nur einmal. Betriebsausgaben oder Werbungskosten die im Zusammenhang mit der begünstigten Tätigkeit stehen, sind nur insoweit abzugsfähig, als sie insgesamt 2.100 € übersteigen.

#### **XVI. Nutzung arbeitgebereigener Telekommunikationsgeräte**

Nach § 3 Nr. 45 EStG wird die private Nutzung von betrieblichen Telekommunikationsgeräten (Telefon, Handy, Faxgeräte, Computer mit Internetanschluss, Notebooks) steuerfrei gestellt. Die Steuerfreiheit gilt nicht nur für die private Nutzung des Telekommunikationsgeräts am Arbeitsplatz im Betrieb, sondern auch dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer z. B. ein Mobiltelefon zur ständigen privaten Nutzung überlässt oder dem Arbeitnehmer in dessen Privatwohnung einen betrieblichen

Telefonanschluss einrichtet, den der Arbeitnehmer ohne jede Einschränkung privat nutzen kann. Entscheidend ist, dass es sich um einen betrieblichen Telefonanschluss handelt und das Telekommunikationsgerät Eigentum des Arbeitgebers bleibt. Ist dies der Fall, so ist es für die Steuerfreiheit der Privatnutzung unerheblich, in welchem Verhältnis die berufliche Nutzung zur privaten Mitbenutzung steht. Das bedeutet, dass auch dann kein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil entsteht, wenn der Arbeitnehmer z. B. das Mobiltelefon des Arbeitgebers ausschließlich privat nutzt und der Arbeitgeber die Gesprächsgebühren zahlt.

## **XVII. Reisekosten**

Folgende Reisekosten sind ganz oder teilweise lohnsteuer- bzw. sozialversicherungsfrei, wenn diese durch eine so gut wie ausschließlich beruflich veranlasste vorübergehende Auswärtstätigkeit des Arbeitnehmers entstehen.

### **Fahrtkosten**

Fahrtkosten bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel sind in nachgewiesener Höhe absetzbar oder steuerfrei erstattbar.

Benutzt der Arbeitnehmer bei einer Auswärtstätigkeit sein eigenes Fahrzeug, so können die Fahrtkosten pauschal steuerfrei erstattet werden mit 0,30 € je zurückgelegten Kilometer. Diese Pauschale erhöht sich um 0,02 € für jede beruflich veranlasste mitgenommene Person.

### **Verpflegungsmehraufwendungen, Auswärtstätigkeit**

Die aus Anlass einer Auswärtstätigkeit entstandenen Verpflegungskosten können dem Arbeitnehmer lohnsteuerfrei bis zur Höhe bestimmter Pauschbeträge ersetzt werden. Ein Einzelnachweis ist nicht zulässig. Die Höhe der Pauschbeträge bestimmt sich nach der Dauer der Abwesenheit von der Wohnung und der regelmäßigen Arbeitsstätte sowie dem Land, in dem die Auswärtstätigkeit stattfindet.

### **Übernachungskosten**

Die tatsächlichen Unterkunftskosten während einer Auswärtstätigkeit sind absetzbar bzw. steuerfrei erstattbar. Wird durch einen Zahlungsbeleg nur ein Gesamtpreis für die Unterkunft und Verpflegung nachgewiesen und lässt sich der Preis für die Verpflegung (also beispielsweise das Frühstück) nicht nachweisen, ist der Gesamtpreis zur Ermittlung der Übernachtungskosten zu kürzen.

Statt der tatsächlich nachgewiesenen Übernachtungskosten kann der Arbeitgeber je Übernachtung während einer Auswärtstätigkeit im Inland 20 € pauschal steuerfrei erstatten. Bei Übernachtungen im Ausland dürfen die Übernachtungskosten ohne Einzelnachweis der tatsächlichen Aufwendungen ebenfalls in Höhe von amtlich vorgegebenen Pauschbeträgen steuerfrei erstattet werden.

### **Reisenebenkosten**

Reisenebenkosten (beispielsweise die Aufwendungen für Beförderung und Aufbewahrung von Gepäck einschl. Reisegepäckversicherung, Parkplatzkosten, Mauten) kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bis zur Höhe der tatsächlich entstandenen Aufwendungen lohnsteuerfrei ersetzen. Der Arbeitnehmer muss entsprechende Unterlagen vorlegen, die der Arbeitgeber als Beleg zum Lohnkonto aufzubewahren hat.

## **XVIII. Umzugskosten**

Die Umzugskostenerstattung durch den Arbeitgeber ist bis zur Höhe der Beträge lohnsteuerfrei möglich, die als Werbungskosten anerkannt werden können. Umzugskostenvergütungen können nur dann steuerfrei an den Arbeitnehmer gezahlt werden, wenn der Umzug beruflich veranlasst ist. Ein beruflicher Anlass liegt regelmäßig dann vor,

- wenn durch den Umzug die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte erheblich verkürzt wird,
- wenn der Umzug im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt wird,
- wenn er aus Anlass der erstmaligen Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit durchgeführt wird oder
- wenn er das Beziehen oder die Aufgabe der Zweitwohnung bei einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung betrifft.

## **XIX. Warengutscheine/Sachbezüge**

Warengutscheine, die eine Ware oder Dienstleistung nach Art und Menge genau bezeichnen und bei einem Dritten einzulösen sind, bleiben bis zu einem Betrag von 44 € monatlich steuer- und beitragsfrei.

Warengutscheine bzw. Sachbezüge, die die Freigrenze übersteigen, können bis zu einem Höchstbetrag von 10.000 € mit 30 % pauschal versteuert werden (z. B. Incentive-Reisen, VIP-Logen, Belohnungessen). Die Pauschalsteuer löst keine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung aus.

## **XX. Werkzeuggeld**

Entschädigungen für die betriebliche Benutzung von Werkzeugen, die dem Arbeitnehmer gehören, sind steuerfrei. Die Arbeitgeberleistungen dürfen aber die entsprechenden Aufwendungen des Arbeitnehmers nicht offensichtlich übersteigen.

## **XXI. Zuschläge zum Arbeitslohn**

Lohnzuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind lohnsteuerfrei, soweit sie

- für Nachtarbeit: 25 %
- für Sonntagsarbeit: 50 %
- für Feiertagsarbeit und Arbeit am 31. Dezember ab 14.00 Uhr: 125%
- für Arbeit am 24. Dezember ab 14.00 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai: 150 % des Grundlohns nicht übersteigen.

Wird an Sonn- und Feiertagen auch nachts gearbeitet, so erhöhen sich die Sonn- und Feiertagsätze um den Zuschlagssatz für Nachtarbeit.

**Kontaktdaten:**

Niederlassung Freilassing  
Augustinerstraße 19 • 83395 Freilassing  
Telefon: +49/(0)8654 / 49 35 0  
Telefax: +49/(0)8654 / 49 35 33

Niederlassung Traunstein  
Bahnhofstraße 18 • 83278 Traunstein  
Telefon: +49/(0)861 / 209 77 0  
Telefax: +49/(0)861 / 209 77 13

INTERNET: [www.atkk-steuerberater.de](http://www.atkk-steuerberater.de)  
E-MAIL: [kanzlei@atkk-steuerberater.de](mailto:kanzlei@atkk-steuerberater.de)



**ATKK**

**AICHER  
THURMAYR  
KNOTT  
KERN**

---

Steuerberatungsgesellschaft  
Partnerschaft