

# Steuerfreie und steuerbegünstigte 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 ihrer 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. Erhält der Arbeitnehmer die Bekleidung von seinem Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn, geht die Finanzverwaltung davon aus, dass es sich um typische Berufskleidung handelt, wenn nicht das Gegenteil offensichtlich ist.

## II. Aufmerksamkeiten

Aufmerksamkeiten sind Sachzuwendungen des Arbeitgebers von geringem Wert (Blumen, Buch, CD/DVD), die dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses gegeben werden. Aufmerksamkeiten sind steuerfrei, wenn der Wert der Sachzuwendung 60 € (inklusive Umsatzsteuer) nicht übersteigt.

Bei der Freigrenze von 60 € 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, zur Hochzeit oder zur Einschulung des Kindes).

Für Gutscheine insbesondere auch in Abgrenzung zu Geldzuwendungen gelten die unter dem Stichwort „Sachbezüge“ gemachten Ausführungen.

Übersteigt der Wert der Sachzuwendung den Betrag von 60 €, so ist die Zuwendung in vollem Umfang steuerpflichtig, also nicht nur der übersteigende Betrag.

Darüber hinaus gelten Mahlzeiten bis zur Freigrenze von 60 €, die im Betrieb anlässlich und während eines außerordentlichen Arbeitseinsatzes, z. B. während einer außergewöhnlichen Besprechung oder Sitzung, abgegeben werden, ebenfalls als Aufmerksamkeiten aus besonderem Anlass und müssen nicht versteuert werden. Dasselbe gilt für Annehmlichkeiten wie die unentgeltliche Abgabe von Getränken und Genussmitteln am Arbeitsplatz.

## III. 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 – v. a. Einbindung von Arbeitnehmervertretern – geknüpft.

## IV. Belegschaftsrabatte

Belegschaftsrabatte sind Rabatte auf Wirtschaftsgüter, mit denen der Arbeitgeber Handel treibt, das heißt überwiegend fremde Dritte beliefert. Zwar ist auch in diesen Fällen wie bei der Überlassung anderer Wirtschaftsgüter der geldwerte Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung solcher Wirtschaftsgüter an Arbeitnehmer als Arbeitslohn anzusehen; es gibt hierfür jedoch einen Freibetrag von 1.080 € jährlich (sog. Belegschaftsrabatte) gemäß § 8 Abs. 3 EStG. 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 angebotenen Endpreise maßgebend. Endpreis ist der am Ende von Verkaufsverhandlungen als letztes Angebot stehende Preis und umfasst deshalb auch die üblichen Rabatte. Von diesem Angebotspreis ist der gesetzliche Bewertungsabschlag in Höhe von 4 % abzuziehen. Liefert der Arbeitgeber nicht an Letztverbraucher, dann sind die Endpreise des Einzelhänd-

lers zugrunde zu legen, der dem Arbeitgeber räumlich am nächsten gelegen ist.

Statt der Bewertung des geldwerten Vorteils mit dem Endpreis des Arbeitgebers, gekürzt um Bewertungsabschlag und Rabattpflichtbetrag, kann der Arbeitgeber die Bewertung wahlweise (keine Pflicht) auch nach § 8 Abs. 2 EStG mit dem „günstigsten Preis am Markt“ (z. B. Internetpreis) durchführen. Der Vergleich der beiden Bewertungsverfahren und ggfs. eine Änderung kann auch noch vom Arbeitnehmer im Rahmen seiner Einkommensteueranmeldung erfolgen.

## V. Betriebsveranstaltungen

Eine Betriebsveranstaltung gemäß § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine Veranstaltung mit gesellschaftlichem Charakter ausrichtet, an der überwiegend (= mehr als 50 %) Betriebsangehörige, deren Begleitpersonen (Ehegatte, Lebenspartner, Kinder) und gegebenenfalls Leiharbeiter oder Arbeitnehmer anderer Unternehmen im Konzernverbund teilnehmen. Darüber hinaus muss die Betriebsveranstaltung allen Angehörigen des Betriebs oder des Betriebsteils (Filiale, Abteilung...) offenstehen. Hierunter fallen z. B. Betriebsausflug, Weihnachtsfeier und Feier des Geschäftsjubiläums. Keine Betriebsveranstaltungen im obigen Sinne sind demnach Veranstaltungen, die zum Anlass genommen werden, bestimmte Arbeitnehmer für besondere Leistungen zu entlohnen oder die Ehrung eines einzelnen Jubilars oder eines einzelnen Arbeitnehmers z. B. bei dessen Ausscheiden aus dem Betrieb, auch wenn weitere Arbeitnehmer daran teilnehmen.

Zuwendungen anlässlich von Betriebsveranstaltungen führen nicht zu Arbeitslohn, soweit die Aufwendungen je teilnehmendem Arbeitnehmer 110 € (= Freibetrag) nicht übersteigen. Der Freibetrag gilt für bis zu zwei Betriebsveranstaltungen jährlich. Die Grenze von zwei Veranstaltungen gilt nach Verwaltungsauffassung arbeitnehmerbezogen. Es kommt also darauf an, an wie vielen Betriebsveranstaltungen der einzelne Arbeitnehmer im jeweiligen Kalenderjahr teilgenommen hat. Soweit Begleitpersonen des Arbeitnehmers teilnehmen, ist dem Arbeitnehmer auch der Anteil an den maßgebenden Gesamtkosten der Betriebsveranstaltung zuzurechnen, der auf seine Begleitpersonen entfällt.

Für den Fall, dass der Freibetrag überschritten wird oder mehr als zwei Betriebsveranstaltungen durchgeführt werden, kann statt der individuellen Besteuerung als Arbeitslohn auch die Besteuerung gemäß § 40 Abs. 2 EStG pauschal mit 25 % für den übersteigenden Betrag und/oder die weitere Betriebsveranstaltung erfolgen.

Die Überschreitung des Freibetrags von 110 € hat auch Folgen für die Umsatzsteuer. In Rechnung gestellte Vorsteuern können dann nicht mehr geltend gemacht werden, da die Finanzverwaltung keine Aufmerksamkeiten mehr annimmt.

## VI. Darlehen

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 in Höhe des Darlehens vor, es sei denn es handelt sich um Gehaltsvorschüsse. Erhält der Arbeitnehmer durch solch ein Arbeitgeberdarlehen Zinsvorteile, sind diese zu versteuern.

Auf den sich ergebenden geldwerten Vorteil eines zinslosen oder zinsverbilligten Arbeitgeberdarlehens ist die 44-€ Freigrenze für Sachbezüge anwendbar.

Allerdings ist bei zinslosen und zinsverbilligten Arbeitgeberdarlehen 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.

## VII. Dienstwohnung

Überlässt ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine werkseigene Wohnung zu einem geringen Mietpreis oder kostenlos, so ist der Unterschied zum ortsüblichen Mietpreis lohnsteuerpflichtig.

Von einer Wohnung zu unterscheiden ist die Unterkunft. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass der Arbeitnehmer etwas mitbenutzen muss, sei es ein Gemeinschaftsbad, eine Gemeinschaftstoilette oder eine Gemeinschaftsküche. Für die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung einer Unterkunft gilt der amtliche Sachbezugswert, ermittelt nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung.

## VIII. Fahrtkosten für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

Der Arbeitgeberersatz für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ist grundsätzlich ohne Rücksicht auf das benutzte Verkehrsmittel steuerpflichtig. Eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit 15 % in Höhe der Entfernungspauschale von 0,30 € je vollen Entfernungskilometer ist aber möglich.

Bei ausschließlicher Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte kann die Lohnsteuer stets bis zur Höhe der dem Arbeitnehmer im Kalenderjahr entstehenden Aufwendungen mit 15 % pauschaliert werden. In den sog. park & ride Fällen ist die Höhe der pauschalierbaren Zuschüsse des Arbeitgebers auf die Entfernungspauschale beschränkt, es sei denn die tatsächlichen Aufwendungen für die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel sind höher.

Dasselbe gilt bei der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung eines Job-Tickets, wobei ein vom Verkehrsträger dem Arbeitgeber etwaig gewährter Preisnachlass (z. B. Mengenrabatt) nicht zu einem geldwerten Vorteil führt. Da es sich bei der Überlassung eines sog. Job-Tickets oder des Aushandelns eines Rabatts darüber hinaus um einen Sachbezug handelt, kann wahlweise statt einer Pauschalierung der Lohnsteuer mit 15 % auch die monatliche 44-€ Freigrenze für geringfügige Sachbezüge angewendet werden. Denn eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit 15 % ist nur dann notwendig, wenn diese 44-€ Freigrenze überschritten wird.

Hingegen ist insgesamt lohnsteuerfrei die Sammelbeförderung von Arbeitnehmern zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit einem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Kraftfahrzeug (§ 3 Nr. 32 EStG) sowie Fahrtkostenerstattungen sowohl im Rahmen einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung als auch bei einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit (§ 3 Nr. 16 EStG), wenn die Fahrten unter den Reisekostenbegriff fallen.

## IX. Fort- oder Weiterbildungskosten

Berufliche Fort- oder Weiterbildungskosten führen nicht zu Arbeitslohn, wenn die Bildungsmaßnahmen im ganz überwiegenden 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 Aufgabenbereich verlangt.

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

## X. Fürsorgeleistungen

Um Arbeitnehmern den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern, werden durch die Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 34a EStG folgende Leistungen des Arbeitgebers, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden, steuerfrei gestellt:

- Serviceleistungen eines Dienstleistungsunternehmens, das den Arbeitnehmer hinsichtlich der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen berät oder hierfür Betreuungspersonen vermittelt. Die Leistungen sind in tatsächlicher Höhe steuerfrei.
- Zahlungen zur kurzfristigen (nicht regelmäßigen) Betreuung von Kindern (leibliche Kinder, Adoptivkinder, Pflegekinder), die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder von pflegebedürftigen Angehörigen des Arbeitnehmers. Diese sind bis zu einem Betrag von 600 € jährlich steuerfrei (Freibetrag). Die kurzfristige Betreuung muss aus zwingenden und beruflich veranlassten Gründen notwendig sein. Die Steuerbefreiung gilt auch dann, wenn die Betreuung im privaten Haushalt des Arbeitnehmers stattfindet.

## 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.

Bei einer eigenen Garage des Arbeitnehmers ist das Garagengeld beim Arbeitnehmer im Rahmen der Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung zu erfassen.

### XII. Gesundheitsvorsorgeförderung

Mit der Befreiungsvorschrift des § 3 Nr. 34 EStG 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 Leitfaden Prävention „Gemeinsame und einheitliche Handlungsfelder und Kriterien der Spitzenverbände der Krankenkassen zur Umsetzung von §§ 20 und 20a SGB V“ aufgeführt sind. Die Übernahme oder die Bezuschussung von allgemeinen Mitgliedsbeiträgen an einen Sportverein oder ein Fitnessstudio sind aber nicht steuerfrei.

### XIII. Kinderbetreuungskosten

Steuerfrei sind Leistungen des Arbeitgebers zur Unterrichtung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in betrieblichen oder außerbetrieblichen Kindergärten sowie vergleichbarer Einrichtungen (Kindertagesstätte, Kinderkrippe, Tagesmutter) gemäß § 3 Nr. 33 EStG. 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.

Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Zuschüsse zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Die für eine Steuerfreiheit erforderliche zusätzliche Leistung des Arbeitgebers liegt aber auch dann vor, wenn der Kindergartenzuschuss unter Anrechnung auf eine andere freiwillige Sonderzahlung des Arbeitgebers (z. B. freiwillig geleisteter Jahresbonus) erbracht wird. Dabei ist es unschädlich, wenn die übrigen Arbeitnehmer die freiwillige Sonderzahlung in voller Höhe erhalten.

### XIV. Mahlzeiten

Unentgeltlich oder verbilligt an den Arbeitnehmer abgegebene Mahlzeiten stellen ganz oder teilweise einen lohnsteuerpflichtigen geldwerten Vorteile dar. Hierunter fallen Mahlzeiten, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer arbeitstäglich anbietet oder durch eine andere Einrichtung (Kantinenpächter, Gaststätte) anbieten lässt. Zu den Mahlzeiten gehören auch Getränke, wenn sie üblicherweise zusammen mit der Mahlzeit eingenommen werden.

Bei der unentgeltlichen Abgabe dieser Mahlzeiten sind die geldwerten Vorteile mit den amtlichen Sachbezugswerten aus der Sachbezugsverordnung zu bewerten (für ein Mittag- oder Abendessen: 3,17 €; für ein Frühstück: 1,70 €; Stand 2017). 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. Soweit ein lohnsteuerpflichtiger geldwerter Vorteil verbleibt, kann dieser pauschal mit 25 % gemäß § 40 Abs. 2 EStG versteuert werden.

Kein geldwerter Vorteil sind vom Arbeitgeber überlassene Mahlzeiten, wenn sie in dessen ganz überwiegendem betrieblichen Interesse gewährt werden. Dies gilt für Mahlzeiten im Rahmen von Betriebsveranstaltungen (siehe Stichwort „Betriebsveranstaltung“), für Mahlzeiten während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes (siehe Stichwort „Aufmerksamkeiten“), bei der Teilnahme von Arbeitnehmern an einer Bewirtung von Geschäftsfreunden sowie bei

Mahlzeitengestellung, wenn beim Arbeitnehmer für den jeweiligen Auswärtstätigkeitstag ein Werbungskostenabzug in Form einer Verpflegungspauschale in Betracht käme (siehe Stichwort „Reisekosten“).

Statt der Bewertung mit den Sachbezugswerten und einer Pauschalierung mit 25 % ist jedoch der tatsächliche Wert der Mahlzeiten für die Bewertung maßgeblich, wenn bei sog. Arbeitssessen oder Mahlzeitengestellungen bei Auswärtstätigkeiten, der Wert der Speisen und Getränke 60 € (Freigrenze) pro Person übersteigt oder bei sog. Belohnungssessen (unabhängig von der Höhe).

### XV. Nebentätigkeit für gemeinnützige Organisationen

#### Übungsleiterpauschale (§ 3 Nr. 26 EStG)

Nach § 3 Nr. 26 EStG und § 14 Abs. 1 Satz 3 SGB IV sind Einnahmen unter folgenden Voraussetzungen bis zu einem Höchstbetrag von insgesamt 2.400 € im Jahr (keine ratierliche Aufteilung nach Monaten) steuerfrei:

- Tätigkeit als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder eine vergleichbare Tätigkeit sowie 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 Vollzeitlerwerbs 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 unmittelbaren Zusammenhang mit der begünstigten Tätigkeit stehen, sind nur insoweit abzugsfähig, als sie insgesamt 2.400 € übersteigen.

#### Ehrenamtspauschale (§ 3 Nr. 26a EStG)

Der Freibetrag für die Ehrenamtspauschale nach § 3 Nr. 26a EStG bis zu einem Höchstbetrag von 720 € jährlich ist für diejenigen ehrenamtlich im gemeinnützigen Bereich tätigen Personen gedacht, die die Voraussetzungen für die Übungsleiterpauschale von 2.400 € jährlich nicht erfüllen (z. B. Platzwarte, Ordner, Vereinsvorstand, Bürokräfte, Reinigungspersonal, ehrenamtlich tätiger Schiedsrichter).

Die Voraussetzungen „nebenberuflich“ und „begünstigter Arbeitgeber bzw. Auftraggeber“ sind identisch mit den Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Übungsleiterpauschale.

Freibeträge für Ehrenamtliche sind nicht kombinierbar, d. h. die Ehrenamtspauschale darf nicht in Anspruch nehmen, wer bereits für ein und dieselbe Tätigkeit die Übungsleiterpauschale erhält. Der Freibetrag von 720 € jährlich kann allerdings neben dem Übungsleiterfreibetrag gewährt werden, wenn eine Person bei derselben Organisation zwei Tätigkeiten innehat, z. B. als Übungsleiter und als Platzwart.

### XVI. Reisekosten

Folgende Reisekosten sind ganz oder teilweise lohnsteuerfrei, wenn diese durch eine beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit anfallen, d. h. wenn der Arbeitnehmer vorübergehend außerhalb von seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte betrieblich tätig wird.

#### Fahrtkosten

Fahrtkosten, die nicht Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sind (siehe Stichwort dort), sind gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 4a EStG in nachgewiesener Höhe absetzbar oder steuerfrei erstattbar, d. h. bei Benutzung von öffentlichen Beförderungsmittel können die tatsächlichen Aufwendungen (einschließlich Reservierungskosten) erstattet werden und bei Nutzung eines eigenen KFZ kann ein individueller Kilometersatz anhand der Gesamtkosten des genutzten Fahrzeugs für einen Zeitraum von 12 Monaten nachgewiesen und ermittelt werden.

Aus Vereinfachungsgründen kann dem Arbeitnehmer bei Benutzung seines eigenes Fahrzeuges bei einer Auswärtstätigkeit pauschal 0,30 € (bei anderen motorbetriebenen Fahrzeugen 0,20 €) für jeden zurückgelegten Kilometer steuerfrei erstattet werden.

### Verpflegungsmehraufwendungen

Verpflegungsmehraufwendungen können bei einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit nur mit den Pauschbeträgen gemäß § 9 Abs. 4a EStG lohnsteuerfrei ersetzt werden bzw. vom Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend gemacht werden. Werden vom Arbeitgeber höhere Beträge erstattet, ist bis zu 100 % der entsprechenden Pauschbeträge eine Lohnsteuerpauschalierung mit 25 % möglich. Die Pauschbeträge sind auf die ersten 3 Monate einer längerfristigen beruflichen Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte beschränkt.

Die Verpflegungspauschale bei einer eintägigen Auswärtstätigkeit im Inland beträgt bei einer Abwesenheit von mehr als 8 Stunden 12 €. Bei einer mehrtägigen Auswärtstätigkeit im Inland beträgt die Pauschale 12 € für den An- und Abreisetag (auch bei weniger als 8 Stunden Abwesenheit) und 24 € für den Zwischentag, also den Tag, bei dem die Abwesenheit 24 Stunden beträgt. Für Auswärtstätigkeiten im Ausland gibt es entsprechend höhere Pauschalen, die von der Finanzverwaltung jährlich veröffentlicht und angewandt werden.

Wird während einer Auswärtstätigkeit eine Mahlzeit vom Arbeitgeber gestellt, so ist die steuerfreie Verpflegungspauschale um 20 % für das Frühstück und um je 40 % für Mittag- oder Abendessen zu kürzen, soweit es sich um arbeitgeberveranlasste übliche Mahlzeiten (Preis bis 60 €) handelt. Darunter fallen beispielsweise auch die Mahlzeiten im Flugzeug bei Langstreckenflügen.

#### Übernachungskosten

Die tatsächlichen Unterkunftskosten während einer Auswärtstätigkeit sind absetzbar bzw. steuerfrei erstattungsfähig. Wird durch einen Zahlungsbeleg nur ein Gesamtpreis für die Unterkunft und Verpflegung nachgewiesen, sind die Verpflegungspauschalen (siehe oben) typisierend 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.

### XVII. Sachbezüge

Sachbezüge sind alle nicht in Geld bestehende Einnahmen. Davon abzugrenzen sind Geldleistungen, die immer, auch wenn sie gering sind, zum steuerpflichtigen Arbeitslohn gehören.

Die Freigrenze für Sachbezüge beträgt 44 € pro Monat, d. h. Warengutscheine, die über eine bestimmte Sache lauten, und bei einem Dritten einzulösen sind, bleiben bis zu einem Betrag von 44 € monatlich steuerfrei. In den folgenden Fällen hat der BFH ebenfalls Sachbezüge angenommen:

- Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber einen Gutschein über einen in € lautenden Höchstbetrag für einen Warenbezug (Warengutschein mit Betragsangabe).

- Der Arbeitgeber räumt dem Arbeitnehmer das Recht ein, bei z. B. einer Tankstelle auf seine Kosten zu tanken (nachträgliche Kostenerstattung).

- Der Arbeitgeber verbindet eine Zahlung an den Arbeitnehmer mit der Auflage, den empfangenen Geldbetrag nur in einer bestimmter Weise zu verwenden (zweckgebundene Barlohnzahlung), z. B. so genannte Stromkostenzuschüsse.

Auch bei einer Prepaid Card kann die 44-€ Freigrenze für Sachbezüge in Anspruch genommen werden, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber auf der Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen nur eine Sachleistung und nicht anstelle dieser Sachleistung auch Barlohn verlangen kann. Das gilt auch dann, wenn eine Prepaid Card wie eine Kreditkarte nutzbar ist oder es sich um elektronisches Geld („E-Geld“) handeln sollte; eine Bargeldabhebung darf bei einer Prepaid Card aber nicht möglich sein. Die Finanzverwaltung behandelt solche Prepaid-Karten zumindest bislang als Sachlohn, weil es sich um eine zweckgebundene Barlohnzahlung handelt.

Fraglich ist allerdings, ob bei solchen Gestaltungen erstmalige Bereitstellungskosten (z. B. Setup-Gebühr bei Prepaid Karten) oder

monatliche Aufladegebühren auf die 44-€ Freigrenze anzurechnen sind. Bis zur Klärung dieser Fragen sollten solche Gebühren in die Berechnung der 44-€-Freigrenze unbedingt einbezogen werden.

Der lohnsteuerrechtlich relevante Zufluss liegt in der Hingabe des Gutscheins bzw. Aufladung der Prepaid-Card, nicht aber in deren Einlösung/Abbuchung.

Soweit die Sachbezüge die Freigrenze von 44 € bzw. 60 € bei Aufmerksamkeiten (siehe Stichwort „Aufmerksamkeiten aus besonde-rem Anlass“) überschreiten, aber nicht den Betrag von 10.000 € erreichen, können sie anstatt individuell gemäß § 37b Abs. 2 EStG mit 30 % pauschal besteuert werden. Die Pauschalierung muss einheitlich für alle Mitarbeiter in einem Kalenderjahr ausgeübt werden. Abweichend von anderen Pauschalierungsmöglichkeiten im Lohnsteuerrecht besteht in diesen Fällen weiterhin Sozialversicherungsspflicht.

### XVIII. Telekommunikations-/Datenverarbeitungsgeräte

#### Pauschaler Auslagenersatz von Aufwendungen für arbeitnehmereigene Telekommunikationsgeräte

Voraussetzung ist, dass beim Arbeitnehmer erfahrungsgemäß Aufwand für beruflich bedingte Telekommunikationsleistungen anfällt. Der steuerfreie Auslagenersatz umfasst dabei neben den beruflich veranlassten laufenden Verbindungsentgelten (Telefon und Internet) auch die anteiligen Grundkosten (Nutzungsentgelt für die Telefonanlage sowie Grundpreis für die Anschlüsse).

Die Finanzverwaltung lässt drei Berechnungsmethoden für den pauschalen Auslagenersatz zu:

- Ohne Einzelnachweis können bis zu 20 % des Telefonrechnungsbetrages, höchstens jedoch 20 € monatlich, steuerfrei ersetzt werden.

- Der Arbeitnehmer weist den beruflichen Anteil für die Nutzung privater Telekommunikationsgeräte für einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten im Einzelnen nach. In der Folgezeit kann das sich ergebende Nutzungsverhältnis der beruflichen Verbindungsentgelte zu den gesamten Verbindungsentgelten für den Umfang des steuerfreien Auslagenersatzes so lange zugrunde gelegt werden, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern.

- Der Arbeitnehmer weist für einen repräsentativen Dreimonatszeitraum anhand der Rechnungsbeträge nach, welcher Anteil beruflich bedingt ist. Der daraus zu berechnende Durchschnittsbetrag kann dann für die Folgezeit fortgeführt werden, soweit sich die beruflichen Verhältnisse nicht wesentlich ändern.

Hat der Arbeitgeber Telefonkosten als Auslagen steuerfrei ersetzt, mindert dieser Ersatz den Werbungskostenabzug.

#### Nutzung arbeitgebereigener Telekommunikationsgeräte

Nach § 3 Nr. 45 EStG wird die private Nutzung von betrieblichen Telekommunikationsgeräten (Telefon, Handy, Smartphone, Faxgeräte) steuerfrei gestellt. Die Steuerfreiheit gilt nicht nur für die private Nutzung des Telefons 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, d. h. das Telefon, Handy, Smartphone oder Faxgerät muss Eigentum des Arbeitgebers oder von ihm gemietet/geleast worden sein. Ist dies der Fall, 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. Aufzeichnungen über den beruflichen bzw. privaten Nutzungsumfang der überlassenen Geräte sind daher nicht erforderlich.

Hierbei sind bei einer Überlassung betrieblicher Geräte auch die vom Arbeitgeber getragenen Verbindungsentgelte (Grundgebühr und sonstige laufende Kosten) steuerfrei und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitgeber Vertragspartner des Telekommunikationsanbieters ist oder nicht. Die Steuerfreiheit tritt aber nicht ein, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Telefongerät (Handy) schenkt oder verbilligt übereignet. Dabei ist ausreichend, dass der Arbeitnehmer wirtschaftliches Eigentum an dem Telekommunikationsgerät erlangt. Letzteres ist beispielsweise der Fall, wenn der Arbeitgeber ein Festnetztelefon kauft und es dem Arbeitnehmer (zeitlich unbegrenzt) zur Verfügung stellt.

#### Übereignung von Datenverarbeitungsgeräten

Die Übereignung von Datenverarbeitungsgeräten ist grundsätzlich steuerpflichtig. Gemäß § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 EStG kann der Arbeitgeber aber bei der unentgeltlichen oder verbilligten Übereignung von Datenverarbeitungsgeräten den geldwerten Vorteil mit 25 % pauschalieren, wenn die Zuwendung des Arbeitgebers zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt wird.

Die Pauschalierungsmöglichkeit umfasst sämtliche Datenverarbeitungsgeräte (PCs, Notebooks, Smartphones, Tablets ...), das technische Zubehör (Monitor, Drucker, Modem, Scanner) sowie die Software.

Statt der direkten Übereignung von Datenverarbeitungsgeräten kann der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf die berufliche oder private Nutzung auch Barzuschüsse zahlen und diese pauschal mit 25 % nach der obigen Regelung besteuern, soweit dem Arbeitnehmer überhaupt solche Aufwendungen entstehen. Zu den pauschalierungsfähigen Aufwendungen für die Internetnutzung gehören die laufenden Kosten (Grundgebühr und die laufenden Gebühren für die Internetnutzung, Flatrate) als auch die Kosten für Einrichtung des Internetzugangs (z.B. für den Anschluss, ein Modem und auch Zuschüsse zu den Anschaffungskosten des PCs).

Falls der Zuschuss 50 € monatlich nicht übersteigt, sind die Anforderungen an den Nachweis der dem Arbeitnehmer entstehenden Aufwendungen gering. Der Arbeitnehmer muss lediglich schriftlich versichern, dass ihm monatliche/jährliche Aufwendungen für die Internetnutzung in Höhe eines bestimmten Betrages entstehen.

#### **XIX. 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 (Zeitersparnis von mehr als einer Stunde arbeitstäglich),
- der Umzug im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt wird,
- er aus Anlass der erstmaligen Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit durchgeführt wird oder
- er das Beziehen oder die Aufgabe der Zweitwohnung bei einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung betrifft.

#### **XX. Zuschläge zum Arbeitslohn**

Lohnzuschläge nach § 3b EStG für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind lohnsteuerfrei, soweit sie für

- Nachtarbeit: 25 % (erhöht auf 40 % für Zeiten zwischen 0 h und 4 h, wenn die Arbeit vor 0h aufgenommen wurde)
- Sonntagsarbeit: 50 %
- Feiertagsarbeit und Arbeit am 31. Dezember ab 14.00 Uhr: 125 %
- 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 Feiertagssätze um den Zuschlagssatz für Nachtarbeit. Zu den Sonn- und Feiertagen gehören auch die folgenden Werktage von 0 h bis 4 h.

#### **KONTAKTDATEN**

##### **Niederlassung Freilassing**

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

##### **Niederlassung Traunstein**

Haslacher Straße 20 • 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)