

Diplom-Betriebswirt - Diplom-Kaufmann

Baldur Hötten

Steuerberater • Rechtsbeistand • Vereidigter Buchprüfer

E-Mail: Steuerberater.Hoetten@t-online.de

Mandanten-Information 05/2009

26.06.2009

Steuerfreie Zuwendungen an Arbeitnehmer

Obwohl Arbeitslohn grundsätzlich lohnsteuerpflichtig ist, gibt es Möglichkeiten, Arbeitnehmern steuer- und sozialabgabenfreie Zuwendungen zukommen zu lassen. Mit Hilfe der steuerfreien Zuwendungen kann auch eine deutliche Erhöhung der 400,00-Euro-Grenze für geringverdiener erreicht werden.

Voraussetzung für eine steuerfreie Auszahlung ist, dass die jeweiligen Zuwendungen entweder nicht steuerbar sind oder durch Gesetz oder Verwaltungsanweisung ausdrücklich Steuerfreiheit angeordnet ist. Steuerfreie Einnahmen sind u.a. in § 3 des Einkommensteuergesetzes (EStG) geregelt. Die Vorschrift enthält aber auch Zuwendungen; die bereits von der Definition her kein Arbeitslohn und damit auch nicht steuerbar sind. Darüber hinaus gibt es in zahlreichen anderen Vorschriften Steuerbefreiungen (z. B. §§ 3b, 19, 19a EStG) oder Verwaltungsregelungen, die das Vorliegen von Arbeitslohn verneinen.

Die nachfolgende Auswahl von Geld- oder Sachzuwendungen kann lohnsteuerfrei an Arbeitnehmer gezahlt werden.



Diplom-Kaufmann - Diplom-Betriebswirt Baldur Hötten
Scharnhorststraße 48 - 48151 Münster
steuerberater.hoetten@t-online.de
www.steuerberater-hoetten.de

I. Nicht steuerbare und steuerfreie Zuwendungen

1. Abfindungen, § 3 Nr. 9 EStG (alt) und § 52 EStG

Auf Abfindungen wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten oder vom Gericht ausgesprochenen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist die **Einkommensteuer** nach der sog. „**Fünftelregelung**“ zu errechnen.

Regelung bis 31. Dezember 2005: Es gab nach Alter und Betriebszugehörigkeit gestaffelte **Steuerfreibeträge**. Seit dem 1. Januar 2004 galt ein Freibetrag von **7.200,00 €**. Hatte der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet und das Dienstverhältnis 15 Jahre bestanden, blieben **9.000,00 €** steuerfrei. Hatte der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet und das Dienstverhältnis 20 Jahre bestanden, blieben **11.000,00 €** steuerfrei.



Regelung seit 1. Januar 2006: Die obigen Steuerfreibeträge sind weggefallen. Seit dem 1. Januar 2006 ist die gesamte Abfindung nach der „Fünftelregelung“ zu versteuern. Es gibt jedoch eine **Übergangsregelung**: Die obigen Freibeträge gelten weiterhin für vor dem 1. Januar 2006 abgeschlossene Verträge über Abfindungen oder für Abfindungen wegen einer vor dem 1. Januar 2006 getroffenen Gerichtsentscheidung oder wenn eine Klage bis zum 31. Dezember 2005 anhängig gemacht wurde, soweit die Abfindungen dem Arbeitnehmer vor dem 1. Januar 2008 zufließen.

2. Arbeitskleidung, § 3 Nr. 31 EStG

Soweit es sich um typische Berufskleidung handelt, bleibt die vom Arbeitgeber unentgeltliche oder verbilligte Überlassung gem. § 3 Nr. 31 EStG steuerfrei. Als typische Berufskleidung werden z. B. Arbeitsschutzkleidung oder Uniformen anerkannt; die private Nutzung muss so gut wie ausgeschlossen sein. Kann die private Nutzung auf Grund der Beschaffenheit nicht ausgeschlossen werden, so liegt ein steuerpflichtiger Sachbezug vor.

3. Aufmerksamkeiten

Zu unterscheiden sind Sachleistungen von Geldzuwendungen. Geldzuwendungen gehören stets zum Arbeitslohn, auch wenn ihr Wert gering ist, Richtlinie 19.6 Abs. 1 S. 3 Lohnsteuer-richtlinien (LStR) 2008. Aufmerksamkeiten in Form von Sachzuwendungen stellen bis zu einem Wert von 40,00 € keinen Arbeitslohn dar. Voraussetzung ist, dass sie dem Arbeitnehmer oder dessen Angehörigen aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses zugewendet werden.

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Getränken oder Genussmitteln zum Verzehr im Betrieb stellt ebenfalls eine Aufmerksamkeit dar. Speisen, die anlässlich eines außerordentlichen Arbeitseinsatzes z. B. während einer außergewöhnlichen Besprechung oder Sitzung, abgegeben werden, zählen nicht zum Arbeitslohn, wenn deren Wert 40,00 € nicht übersteigt.



Hinweis:

Bei der 40-Euro-Grenze ist zu beachten: Wird sie überschritten, ist der gesamte Wert steuerpflichtiger Arbeitslohn. Geldleistungen gehören immer, auch wenn sie gering sind, zum steuerpflichtigen Arbeitslohn.

4. Aufwandsentschädigungen an Übungsleiter, Ausbilder etc. (Übungsleiterpauschale),

§ 3 Nr. 26 EStG

Der Gesetzgeber hat im Rahmen des Gesetzes zur weiteren Förderung des bürgerschaftlichen Engagement den so genannten Übungsleiterfreibetrag auf 2.100,00 € angehoben. Gleichzeitig ist eine neue steuerfreie Pauschale durch einen § 3 Nr. 26a EStG in Höhe von 500,00 € im Jahr für Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten im Dienst oder Auftrag einer inländischen juristischen Person des öffentlichen Rechts oder einer unter § 5 Abs. 1 Nr. 9 Körperschaft-steuergesetz (KStG) fallenden Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke eingeführt worden. Diese Steuerbefreiung ist ausgeschlossen, wenn für die Einnahmen aus der Tätigkeit - ganz oder teilweise - eine Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 12 oder 26 EStG gewährt wird.



Diese Änderungen traten rückwirkend zum 1. Januar 2007 in Kraft.

Voraussetzung für die Übungsleiterpauschale:

- Es muss eine Tätigkeit als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder eine vergleichbare Tätigkeit ausgeübt werden. 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 ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs in Anspruch nimmt.

Die Tätigkeit muss zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke für einen begünstigten Auftraggeber ausgeübt werden. Darunter fallen inländische juristische Körperschaften des öffentlichen Rechts oder unter § 5 Abs. 1 Nr. 9 KStG fallende Einrichtungen, ebenso eine nebenberufliche Pfllegetätigkeit.

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 2.100,00 € übersteigen.

5. Auslagenersatz § 3 Nr. 50 EStG, R 3.50 LStR 2008

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 Telekommunikation 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 20,00 € monatlich steuerfrei ersetzt werden.

6. Autotelefon

Aufwendungen im Zusammenhang mit der Benutzung eines Autotelefons durch den Arbeitnehmer können je nachdem, ob die Aufwendungen ein Fahrzeug des Arbeitgebers oder ein arbeitnehmereigenes Fahrzeug betreffen, zu unterschiedlichen lohnsteuerlichen Konsequenzen führen.

Fahrzeug wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber überlassen:

Bei Ermittlung des privaten Nutzungswerts eines dem Arbeitnehmer überlassenen Kraftfahrzeugs bleiben die Aufwendungen für ein Autotelefon einschließlich Freisprechanlage außer Ansatz. Der sich durch geführte Privatgespräche ergebende geldwerte Vorteil bleibt selbst bei 100%-iger privater Nutzung steuerfrei (§ 3 Nr. 45 EStG).



Fahrzeug gehört dem Arbeitnehmer:

Stellt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Aufwendungen für die Anschaffung, den Einbau und den Anschluss eines Autotelefons, sowie die laufenden Gebühren für die Telefongespräche in Rechnung, kommt eine steuerfreie Erstattung im Rahmen des § 3 Nr. 50 EStG in Betracht (siehe auch Auslagenersatz Nr. 5).

7. Beihilfen

Als steuerfreie Beihilfen kommen Beihilfen/Unterstützungen im Krankheits- oder Unglücksfall in Betracht.

Beihilfen und Unterstützungen im Krankheits- oder Unglücksfall können bis zu einem Betrag von 600,00 € pro Kalenderjahr steuerfrei bleiben. Dabei ist bei Betrieben, die mehr als vier Arbeitnehmer beschäftigen, Voraussetzung, dass die Unterstützung:

- entweder aus einer mit eigenen Mitteln des Arbeitgebers geschaffenen, aber von ihm rechtlich unabhängigen und mit ausreichender Selbstständigkeit ausgestatteten Einrichtung gewährt wird (z. B. einer Unterstützungskasse oder Hilfskasse für Fälle der Not oder Arbeitslosigkeit)

- oder

aus Beträgen gezahlt wird, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat oder sonstigen Vertretern der Arbeitnehmer zu dem Zweck überweist, aus diesen Beträgen Unterstützungen an die Arbeitnehmer ohne maßgeblichen Einfluss des Arbeitgebers zu gewähren oder vom Arbeitgeber selbst, aber erst nach Anhörung des Betriebsrats oder sonstiger Vertreter des Arbeitnehmers gewährt wird. Ausnahmsweise können auch Leistungen von mehr als 600,00 € im Kalenderjahr steuerfrei bleiben, wenn sie aus Anlass eines besonderen Notfalls gewährt werden. Dabei sind auch die Einkommensverhältnisse zu berücksichtigen (Abschnitt 3.11 LStR 2008).



8. Belegschaftsrabatte, § 8 Abs. 3 EStG

Für Belegschaftsrabatte gilt ein Steuerfreibetrag von 1.080,00 € im Jahr. Die Lohnsteuerpflicht beginnt erst, wenn der Vorteil beim Arbeitnehmer diese Grenze übersteigt. Bei der Bewertung der Preisvorteile sind 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.

9. Betriebsveranstaltungen, Empfänge u.ä.

Zuwendungen des Arbeitgebers aus Anlass von Betriebsveranstaltungen (z. B. Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern und Jubiläumsfeiern) sind lohnsteuerfrei, wenn Veranstaltung und Zuwendung üblich sind. Abgrenzungsmerkmale sind Häufigkeit und besondere Ausgestaltung der Betriebsveranstaltung. Üblich sind bis zu zwei Veranstaltungen jährlich. Auf die Dauer der einzelnen Veranstaltung kommt es nicht an.



Hinweis:

Aufwendungen des Arbeitgebers führen auch bei einer zweitägigen Betriebsveranstaltung nicht zu Arbeitslohn, sofern die Freigrenze von 110,00 € eingehalten wird (BFH-Urt. vom 16. November 2005 - VI R 151/99).

Als Obergrenze für die Zuwendung ist pro Veranstaltung ein Betrag von 110,00 € festgesetzt worden. Wendet der Arbeitgeber mehr als 110,00 € je Veranstaltung und Arbeitnehmer auf, so sind die Aufwendungen insgesamt dem lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn zuzurechnen.

Hinweis:

Die Freigrenze von 110,00 € wird nicht vervielfacht, wenn Angehörige des Arbeitnehmers teilnehmen; vielmehr sind die Zuwendungen an diese Personen dem Arbeitnehmer zuzurechnen. Dies kann dazu führen, dass der Betrag von 110,00 € überschritten wird und die Zuwendungen steuerpflichtig sind.

Abgrenzungsprobleme gibt es häufig, wenn der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ein Fest veranstaltet. So hatte der Bundesfinanzhof (BFH) darüber zu befinden, ob die Kosten eines Empfangs, zu dem der Arbeitgeber anlässlich des 60. Geburtstags seines Arbeitnehmers einlädt, als Lohn dieses Arbeitnehmers zu qualifizieren sind (Urt. vom 28. Januar 2003 - VI R 48/99).

Der BFH stellte folgenden Grundsatz heraus:

Lädt ein Arbeitgeber anlässlich eines Geburtstags 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 seine Geschäftsräume einlädt und wenn das Fest den Charakter einer betrieblichen Veranstaltung und nicht einer privaten Feier des Arbeitnehmers aufweist.

10. Darlehen

Die bisherige Regelung zu den Arbeitgeberdarlehen in den Lohnsteuer-Richtlinien entfällt ab dem 1. Januar 2008 ersatzlos. Zunächst galt das für das BMF Schreiben vom 13. Juni 2007 (IV C 5 - S 2334/07/0009). Dieses hat jedoch in der praktischen Anwendung zahlreiche Fragen auf-geworfen. Eine überarbeitete Fassung des Bundesministerium der Finanzen (BMF)-Schreibens vom 1. Oktober 2008, IV C 5 - S 2334/07/0009 dient der Klarstellung. Erfreulich für die Praxis ist dabei die gegenüber dem BMF-Schreiben vom 13. Juni 2007 vorgenommene Wiedereinführung der Freigrenze von 2.600,00 € für sog. „Kleindarlehen“.

Außerdem gilt nach dem BMF-Schreiben Folgendes: Unabhängig davon, ob es sich um ein neu abgeschlossenes Arbeitgeberdarlehen oder ein Altdarlehen mit Vertragsabschluss vor 2008 handelt, bemisst sich der geldwerte Vorteil nach dem Unterschiedsbetrag der sich zwischen dem marktüblichen Zinssatz für ein nach Art und Konditionen vergleichbares Darlehen am Abgabeort und dem Zins ergibt, den der Arbeitnehmer im konkreten Einzelfall zahlt.



Neu ist, dass in den Nachweis der günstigen Marktkonditionen auch Internetangebote einbezogen werden dürfen, die von Direktbanken für ansonsten vergleichbare Darlehen gewährt werden. Es ist hierfür grundsätzlich für die gesamte Vertragslaufzeit der Zinssatz bei Vertragsabschluss maßgeblich, sofern kein variabler Zinssatz vereinbart wird.

Hinsichtlich der Bewertung des geldwerten Vorteils bei Arbeitgeberdarlehen ist zwischen einer Bewertung nach § 8 Abs. 2 EStG (z.B. Arbeitnehmer eines Einzelhändlers erhält ein zinsgünstiger Arbeitgeberdarlehen) und § 8 Abs. 3 EStG (z.B. Sparkassenangestellter erhält ein zinsgünstiges Arbeitgeberdarlehen) zu unterscheiden.

Bei der Feststellung, ob die 44,00-Euro-Freigrenze (§ 8 Abs. 2 Satz 9 EStG) überschritten wird, sind Vorteile aus zinsverbilligten Arbeitgeberdarlehen einzubeziehen!

11. 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 (§ 4 Sachbezugsverordnung).

12. Fort- oder Weiterbildungskosten, R 19.7 LStR 2008

Berufliche Fort- oder Weiterbildungskosten führen nicht zu Arbeitslohn, wenn die Bildungsmaßnahmen im ganz überwiegend betrieblichen Interesse des Arbeitgebers erfolgen. 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 Sprach-kurse, wenn der Arbeitgeber die Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangt.

13. Fahrkostenzuschüsse, Job-Ticket

Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG (alt) (Zuschuss des Arbeitgebers zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr, auch entsprechende unentgeltliche oder verbilligte Nutzung und sog. Job-Ticket) ist 2003 weggefallen. Derartige Vorteile sind demnach grundsätzlich steuerpflichtig.

Ein geldwerter Vorteil ist nicht anzunehmen, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern ein sog. Job-Ticket für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu dem mit dem Verkehrsträger vereinbarten Preis eines Job-Tickets überlässt (die Tarifermäßigung des Verkehrsträgers für das Job-Ticket gegenüber dem üblichen Endpreis ist also kein geldwerter Vorteil). Der zu versteuernde geldwerte Vorteil ist der Preis für das Job-Ticket abzüglich Zahlbetrag des Arbeitnehmers.

Überlässt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern solche Job-Tickets für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln unentgeltlich oder verbilligt, so kommt die Anwendung von § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG in Betracht. Danach bleiben Sachbezüge außer Ansatz, wenn die sich nach Anrechnung der vom Arbeitnehmer gezahlten Entgelte ergebenden Vor-

- 7 -

teile insgesamt 44,00 € im Kalendermonat nicht übersteigen (monatliche Freigrenze). Bei der Freigrenze sind andere Sachbezüge zu berücksichtigen; liegen solche nicht vor, so scheidet die Anwendung der Vorschrift gleichwohl aus, wenn der geldwerte Vorteil für den Sachbezug Job-Ticket allein 44,00 € überschreitet (dann ist also der gesamte Sachbezug Job-Ticket steuerpflichtig). Gilt das Job-Ticket für einen längeren Zeitraum (z. B. Jahresticket), so fließt der Vorteil insgesamt bei Überlassung des Job-Tickets zu.



Bei Arbeitnehmern eines Verkehrsträgers kann der Vorteil aus der Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel im Rahmen des § 8 Abs. 3 EStG (Rabattfreibetrag) steuerfrei bleiben.

Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer für diese steuerpflichtigen - zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleisteten - Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln und etwaige geldwerten Vorteile nach § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG mit 15 % pauschal erheben. Die Pauschalierung ist auf den Betrag beschränkt, den der Arbeitnehmer wie Werbungskosten geltend machen könnte, wenn die Bezüge nicht pauschal besteuert würden (§ 40 Abs. 2 Satz 2 EStG). Zum 1. Januar 2007 wurde die steuerliche Berücksichtigung von Fahrten zur Arbeitsstätte geändert. In § 9 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes regelte der Gesetzgeber, dass Aufwendungen des Arbeitnehmers für Wege zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte grundsätzlich keine Werbungskosten (mehr) sind, Fahrtaufwendungen ab dem 21. Entfernungskilometer allerdings mit einer Entfernungspauschale von 0,30 € als „Quasi-Werbungskosten“ zugelassen werden. Diese Neuregelung der Entfernungspauschale hat das Bundesverfassungsgericht mit Urteil vom 9. Dezember 2008 (2 BvL 1/07, 2/07, 1/08, 2/08) als verfassungswidrig und damit nichtig erklärt. Damit ist die seit 1. Januar 2007 geltende Kürzung der Bundesregierung zur Pendlerpauschale unwirksam. Es gilt wieder die frühere Pendlerpauschale, wonach 30 Cent pro Kilometer vom ersten Entfernungskilometer an steuerlich abgesetzt werden können. Eine rückwirkende Neuregelung soll es nach Angaben des Bundesfinanzministeriums nicht geben. Allerdings ist offen, wie eine künftige Neuregelung der Pendlerpauschale ab dem Veranlagungszeitraum 2010 aussehen wird. Für die Pauschalierung nach § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG bedeutet dies, dass nun wieder die gesamte Wegstrecke zugrunde gelegt werden kann.

14. 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.

Hinweis:



Diplom-Kaufmann - Diplom-Betriebswirt Baldur Höttner
Scharnhorststraße 48 - 48151 Münster
steuerberater.hoetten@t-online.de
www.steuerberater-hoetten.de

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

Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Garagengeld für die Unterbringung eines privaten Fahrzeuges, liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor (BFH-Urt. vom 7. Juni 2002 -VI R 145/99, DStR 2002, S. 1567).



15. Geburtsbeihilfe

Bis einschließlich 2005 konnten Geburtsbeihilfen wie folgt steuerfrei gezahlt werden: 315,00 € bei Zwillingen 630,00 € Ab 2006 sind Geburtsbeihilfen steuerpflichtig.

16. Geburtstagsfeier

Lädt ein Arbeitgeber anlässlich eines Geburtstags 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 seine Geschäftsräume einlädt und wenn das Fest den Charakter einer betrieblichen Veranstaltung und nicht einer privaten Feier des Arbeitnehmers aufweist (BFH-Urt. vom 28. Januar 2003 - VI R 48/99), (siehe auch unter 9).

17. Gesundheitsvorsorgeförderung, § 3 Nr. 34 EStG

Mit § 3 Nr. 34 EStG ist durch das Jahressteuergesetz 2009 eine neue Steuerbefreiung eingeführt worden. Danach sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu 500,00 € pro Kalenderjahr steuerfrei. Hierdurch soll die Bereitschaft der Arbeitgeber zur Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeiter gestärkt werden.

Zur sachlichen Eingrenzung der Steuerbefreiung wird auf die Vorschriften des Sozialgesetzbuches V (SGB V) Bezug genommen. 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 20a SGB V" aufgeführt sind. Dort sind die folgenden Handlungsfelder genannt:

Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes (Primärprävention):

- Bewegungsgewohnheiten (Reduzierung von Bewegungsmangel, Vorbeugung und Reduzierung spezieller gesundheitlicher Risiken durch verhaltens- und gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme),
- Ernährung (Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung, Vermeidung und Reduktion von Übergewicht),
- Stressbewältigung und Entspannung (Förderung individueller Kompetenzen der Belastungs-verarbeitung zur Vermeidung stressbedingter Gesundheitsrisiken),
- Suchtmittelkonsum (Förderung des Nichtrauchens, gesundheitsgerechter Umgang mit Alkohol, Reduzierung des Alkoholkonsums).

Betriebliche Gesundheitsförderung:

- arbeitsbedingte körperliche Belastungen (Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates),
- gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung (Ausrichtung der Betriebsverpflegungsangebote an Ernährungsrichtlinien und Bedürfnisse der Beschäftigten, Schulung des Küchenpersonals, Informations- und Motivierungskampagnen),



- psychosoziale Belastung, Stress (Förderung individueller Kompetenzen der Stressbewältigung am Arbeitsplatz, gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung),
- Suchtmittelkonsum (rauchfrei im Betrieb, Nüchternheit am Arbeitsplatz),
- Stressbewältigung und Entspannung (Förderung individueller Kompetenzen der Belastungsverarbeitung zur Vermeidung stressbedingter Gesundheitsrisiken).

Ausgeschlossen sind jedoch die Übernahme von Beiträgen zum Sportverein oder Fitnessstudio, wobei dies insoweit im Regierungsentwurf abgeschwächt wurde, als beispielsweise ein Fitnessstudiokurs begünstigt wäre, wenn er förderungswürdige Maßnahmen beinhaltet (z.B. Rückenschulung etc.).

Die Neuregelung gilt bereits für Leistungen des Arbeitgebers im Kalenderjahr 2008.

18. Heiratsbeihilfe

Bis einschließlich 2005 konnten Heiratsbeihilfen bis zu einem Betrag von 315,00 € steuerfrei gezahlt werden. Ab 2006 sind sie steuerpflichtig.

19. Kindergartenzuschuss, § 3 Nr. 33 EStG

Steuerfrei sind zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in betrieblichen oder außerbetrieblichen Kinder-gärten sowie vergleichbaren Einrichtungen (Kindertagesstätte, Kinderkrippe, Tagesmutter). Die Einrichtung muss gleichzeitig zur Unterbringung und Betreuung geeignet sein. Die alleinige Be-treuung 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.

20. Mahlzeiten



Diplom-Kaufmann - Diplom-Betriebswirt Baldur Höttén
Scharnhorststraße 48 - 48151 Münster
steuerberater.hoetten@t-online.de
www.steuerberater-hoetten.de

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 abgibt, sind mit den anteiligen amtlichen Sachbezugswerten aus der Sachbezugsverordnung zu bewerten. Der Wert für Mahlzeiten, die ab Kalenderjahr 2009 gewährt werden, beträgt für alle Bundesländer einheitlich

- für ein Mittag- oder Abendessen: 2,73 €
- für ein Frühstück: 1,53 €

Die lohnsteuerpflichtigen geldwerten Vorteile sind wie folgt zu ermitteln:

- Bei kostenlosen Mahlzeiten ist der Sachbezugswert lohnsteuerpflichtig.
- 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, wenn der Arbeitnehmer einen Essenspreis mindestens in Höhe des amtlichen Sachbezugswertes bezahlt.



Erhält ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber **Essensmarken**, die von einer Gaststätte oder einer vergleichbaren Einrichtung bei der Abgabe von Mahlzeiten in Zahlung genommen werden, so ist die Essensmarke nicht mit ihrem ausgewiesenen Wert, sondern die Mahlzeit als Sachbezug dem Arbeitslohn zuzurechnen, wenn:

- tatsächlich Mahlzeiten abgegeben werden,
- für jede Mahlzeit lediglich eine Essensmarke täglich in Zahlung genommen wird,
- der Verrechnungswert der Essensmarke den amtlichen Sachbezugswert einer Mittagsmahlzeit um nicht mehr als 3,10 € übersteigt,
- die Essensmarken nicht an Arbeitnehmer ausgegeben werden, die eine Auswärtstätigkeit ausüben (siehe auch Reisekosten Nr. 20).

Verzichtet der Arbeitnehmer zugunsten von Essensmarken auf einen Teil seines Gehaltes, so unterliegt nur der gekürzte Barlohn zuzüglich des **Sachbezugswerts** der Essensmarke dem Lohnsteuerabzug, wenn der Arbeitsvertrag entsprechend geändert wird. Wird der Arbeitsvertrag nicht geändert, so bleibt der steuerpflichtige Barlohn unverändert. In diesem Fall ist der Betrag, um den sich der ausgezahlte **Barlohn** verringert, als Entgelt für die Essensmarke anzusehen und deshalb vom Sachbezugswert oder vom Verrechnungswert der **Essensmarke** abzuziehen.

21. Reisekosten, § 3 Nr. 16 EStG

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat durch zahlreiche Urteile vom 11. Mai 2005 das steuerrechtliche Reisekostenrecht neu konzipiert und radikal vereinfacht.

Diese neue Rechtsprechung hat nunmehr auch Eingang in die Regelungen der Lohnsteuer-Richtlinien 2008 gefunden. Ab dem 1. Januar 2008 gilt daher Folgendes:

Zu den Reisekosten zählen:

- Fahrtkosten (R 9.5)



- Verpflegungsmehraufwendungen (R 9.6)
- Übernachtungskosten (R 9.7) und
- Reisenebenkosten (R 9.8),

wenn diese durch eine so gut wie ausschließlich beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit des Arbeitnehmers entstehen.

Die bisherige Dreiteilung der Reisekosten in Richtlinie 37 Abs. 1 Satz 6 Nr. 1 bis 3 LStR wird aufgegeben und unter dem Begriff »Auswärtstätigkeit« zusammengefasst (R 9.4 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 LStR 2008). Eine Auswärtstätigkeit liegt danach vor, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend außerhalb seiner Wohnung und einer regelmäßigen Arbeitsstätte beruflich tätig wird (bisherige Dienstreise). Eine Auswärtstätigkeit liegt ebenfalls vor, wenn der Arbeitnehmer bei seiner individuellen beruflichen Tätigkeit typischerweise nur an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten (bisherige Einsatzwechseltätigkeit) oder auf einem Fahrzeug (bisherige Fahrtätigkeit) tätig wird.

In R 9.4 Abs. 3 LStR 2008 wird der Begriff der regelmäßigen Arbeitsstätte neu definiert. Eine regelmäßige Arbeitsstätte ist danach der ortsgebundene Mittelpunkt der dauerhaft angelegten beruflichen Tätigkeit des Arbeitnehmers, unabhängig, ob es sich um eine Einrichtung des Arbeitgebers handelt. Von einer regelmäßigen Arbeitsstätte ist dann auszugehen, wenn die betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers vom Arbeitnehmer durchschnittlich im Kalenderjahr an einem Arbeitstag der Woche aufgesucht wird.



Bei einer nur vorübergehenden Auswärtstätigkeit (z. B. bei einer befristeten Abordnung) an einer anderen betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmers wird diese nicht zur regelmäßigen Arbeitsstätte. Vorübergehend ist eine Auswärtstätigkeit, wenn der Arbeitnehmer an die regelmäßige Arbeitsstätte zurückkehren wird; dies ist nach den Umständen des Einzelfalles zu entscheiden. Wenn nach den Grundsätzen der Auswärtstätigkeit abzurechnen ist, gilt dies grundsätzlich unbefristet. Eine Umdeutung in eine doppelte Haushaltsführung scheidet aus (R 9.11).

Fahrtkosten

Fahrtkosten aus Anlass einer Auswärtstätigkeit sind wie bisher in tatsächlicher Höhe absetzbar oder steuerfrei erstattbar.

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

Wichtig ist, dass nunmehr eine Auswärtstätigkeit zeitlich unbefristet vorliegen kann.

Verpflegungsmehraufwendungen Auswärtstätigkeit (Inland)

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

Verpflegungsmehraufwendungen können pauschal für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer von seiner Wohnung und seiner regelmäßigen Arbeitsstätte abwesend ist, wie folgt erstattet werden:

bei einer Abwesenheit von 24 Stunden: 24,00 €



bei einer Abwesenheit von weniger als 24,00 Stunden, aber
mindestens 14 Stunden: 12,00 €

bei einer Abwesenheit von weniger als 14 Stunden, aber
mindestens 8 Stunden: 6,00 €

bei einer Abwesenheit unter 8 Stunden: 0,00 €

Hinweis:

Wenn der Arbeitgeber höhere Beträge erstattet bzw. bei einer Abwesenheitsdauer von weniger als acht Stunden an einem Kalendertag Tagegelder auszahlt, ist der Differenzbetrag zwischen den steuerfreien Pauschbeträgen und den tatsächlichen Erstattungsbeträgen dem steuerpflichtigen Arbeitslohn zuzurechnen. Es besteht die Möglichkeit, die Lohnsteuer für zusätzlich vergütete Verpflegungsmehraufwendungen mit einem Pauschsteuersatz von 25 % zu erheben, soweit diese Verpflegungsmehraufwendungen die steuerfrei erstattungsfähigen Pauschbeträge um nicht mehr als 100 Prozent übersteigen (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 EStG).



Bei derselben Auswärtstätigkeit beschränkt sich der Abzug der Verpflegungsmehraufwendungen auf die ersten drei Monate; dieselbe Auswärtstätigkeit liegt allerdings dann nicht vor, wenn die auswärtige Tätigkeit an nicht mehr als (ein bis) zwei Tagen wöchentlich aufgesucht wird (R 9.6 Abs. 4 Satz 1 LStR 2008).

Eine längerfristige vorübergehende Auswärtstätigkeit ist noch als dieselbe Auswärtstätigkeit zu beurteilen, wenn der Arbeitnehmer nach einer Unterbrechung die Auswärtstätigkeit mit gleichem Inhalt, am gleichen Ort und ein zeitlicher Zusammenhang mit der Tätigkeit besteht.

Wie bisher hat eine urlaubs- oder krankheitsbedingte Unterbrechung keinen Einfluss auf den Ablauf der Dreimonatsfrist.

Bei unentgeltlicher Verpflegung ist zu beachten (siehe auch Mahlzeiten Nr. 19):

Erhält der Arbeitnehmer während seiner Auswärtstätigkeit unentgeltliche Mahlzeiten, so ist keine Kürzung der Pauschbeträge vorzunehmen. Zu beachten ist allerdings eine besondere Regelung dann, wenn der Arbeitnehmer die unentgeltlichen Mahlzeiten vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten erhält und keine Bewirtung (z. B. Arbeitsessen) im Sinne des R 8.1 der Lohnsteuerrichtlinien 2008 vorliegt. In diesen Fällen ist ein geldwerter Vorteil in Höhe des jeweils geltenden Sachbezugswerts als Arbeitslohn zu erfassen. Dies kann unterbleiben, wenn der Arbeitgeber mindestens einen dem Sachbezugswert entsprechenden Betrag als Entgelt für die Mahlzeit vereinbart hat (z. B. der Arbeitnehmer zahlt den Betrag bei der Abrechnung der Verpflegungspauschalen an den Arbeitgeber und bekommt entsprechend weniger ausbezahlt), oder wenn der Sachbezugswert vom Nettolohn einbehalten wird.

Hinweis:

Für den Abzug von Verpflegungsmehraufwendungen bei Auswärtstätigkeiten im Ausland als Werbungskosten gelten länderspezifische Höchst- und Pauschbeträge (Tagegelder), die vom Bundesminister der Finanzen im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder auf der Grundlage der höchsten Auslandstagegelder nach dem Bundesreise-



kostengesetz bekannt gemacht werden. Die dort genannten Beträge können steuerfrei erstattet werden.

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 ab dem 1. Januar 2008 wie folgt zu kürzen:

- für das Frühstück um 20 % und
- für das Mittag- und Abendessen jeweils um 40 %

des für den Unterkunftsort maßgebenden Pauschbetrags für Verpflegungsmehraufwendungen bei einer Auswärtstätigkeit mit einer Abwesenheitsdauer von mindestens 24 Stunden.

Eine Unterscheidung zwischen Inlands- und Auslandsreise findet nicht mehr statt.

Der Arbeitgeber kann ab dem 1. Januar 2008 wie bisher je Übernachtung während einer Auswärtstätigkeit 20,00 € pauschal steuerfrei erstatten. Bei Übernachtungen im Ausland dürfen die Übernachtungskosten ohne Einzelnachweis der tatsächlichen Aufwendungen mit Pauschbeträgen steuerfrei erstattet werden. Besonderheiten nach den Lohnsteuer-Richtlinien sind grundsätzlich zu beachten.



22. Reisenebenkosten

Reisenebenkosten 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. Zu den Reisenebenkosten zählen beispielsweise die Aufwendungen für Beförderung und Aufbewahrung von Gepäck (einschl. Reisegepäckversicherung soweit diese sich auf Auswärtstätigkeiten beschränkt), für Ferngespräche und Schriftverkehr beruflichen Inhalts mit dem Arbeitgeber oder dessen Geschäftspartner, sowie für Straßenbenutzung und Parkplatz. Ferner zählen Schadensersatzleistungen, die im Zusammenhang mit auf Auswärtstätigkeiten erlittenen Verkehrsunfällen stehen, sowie Unfallversicherungen, die ausschließlich Berufsunfälle außerhalb einer ortsgebundenen regelmäßigen Arbeitsstätte abdecken, zu den Reisenebenkosten. Auch hierzu zählt der Wertverlust aufgrund eines Schadens an mitgeführten Gegenständen, die der Arbeitnehmer auf seinen Auswärtstätigkeiten verwenden musste (z.B. Notebook), wenn der Schaden auf einer reisespezifischen Gefährdung beruht, nicht aber der Verlust einer Geldbörse.

23. Sachprämien bei Kundenbindungsprogrammen, § 3 Nr. 38 EStG

Sachprämien, die der Arbeitnehmer für die persönliche Inanspruchnahme von Dienstleistungen von Unternehmen unentgeltlich erhält, die diese zum Zweck der Kundenbindung im allgemeinen Geschäftsverkehr in einem jedermann zugänglichen planmäßigen Verfahren gewähren, sind steuerfrei, soweit der Wert der Prämien 1.080,00 € im Kalenderjahr nicht übersteigt. Hierunter fallen z. B. Bonusflüge (Miles and More), wenn Arbeitnehmer die Ansprüche durch Flüge anlässlich von Dienstreisen erworben haben. Zu beachten ist hier die Pauschalierungsvorschrift des § 37a EStG. Nach dieser Vorschrift können die Unternehmen, die Sachprämien gewähren, eine pauschale Steuer für den steuerpflichtigen Teil der Sachprämien entrichten. Die Deutsche Lufthansa versteuert Bonusmeilen für die Meilenempfänger pauschal; mit Zahlung dieser Pauschale durch die Lufthansa ist die Steuer abgegolten. Bei sonstigen Sachprämien, die unter den Anwendungsbereich des § 3 Nr. 38 EStG fallen, muss der



Arbeitgeber prüfen, ob der Freibetrag von 1.080,00 € überschritten ist und eine Versteuerung vorgenommen werden muss.

24. Sachzuwendungen, Pauschalierung der Lohnsteuer nach § 37b EStG

Ab 1. Januar 2007 ist zur Vereinfachung des Besteuerungsverfahrens eine neue Vorschrift in das Einkommensteuergesetz eingefügt worden (§ 37b EStG), nach der die Firmen und Betriebe Sachzuwendungen an Arbeitnehmer und Nichtarbeitnehmer bis zu einem Höchstbetrag von 10.000,00 € mit 30 % pauschal versteuern können (z. B. Incentive-Reisen, VIP-Logen, Belohnungssessen). Bemessungsgrundlage für die Pauschalsteuer sind die Aufwendungen des Arbeitgebers zuzüglich Umsatzsteuer.

Zu beachten ist, dass § 37b EStG keine Regelung zur Steuerpflicht der Sachzuwendungen als solcher enthält. Die bisherigen Regelungen bleiben unverändert. § 37b EStG regelt nur die Steuererhebung, nicht aber was steuerpflichtig ist.

Die Pauschalierung kann nur für Sachzuwendungen, nicht für Bargeld, in Anspruch genommen werden.



Das Bundesministerium der Finanzen hat mit Datum vom 29. April 2008 (IV B2 - S 2297-b/07/0001) zu Anwendungsfragen im Zusammenhang mit der Pauschalierung von Sachzuwendungen nach § 37b EStG Stellung genommen.

Hinweis:

Im Rahmen einer Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) ist nun geregelt worden, dass Zuwendungen nach § 37b Abs. 1 EStG beitragsfrei gestellt werden, soweit die Zuwendungen an Arbeitnehmer eines Dritten erbracht werden und diese Arbeitnehmer nicht Arbeitnehmer eines mit dem Zuwendenden verbundenen Unternehmens sind. Diese Änderung ist aus Praktikabilitätsgründen ausdrücklich zu begrüßen. Die Änderung ist am 1. Januar 2009 in Kraft getreten und erfasst damit erst ab diesem Zeitpunkt gewährte Zuwendungen. Weitere Bürokratierleichterungen sollen dem Vernehmen nach im Rahmen einer Änderungsverordnung zur SvEV im Jahr 2009 geprüft werden.

25. Schadenersatz

Schadenersatzleistungen des Arbeitgebers gehören nicht zum Arbeitslohn, soweit der Arbeitgeber zur Leistung gesetzlich verpflichtet ist oder er einen zivilrechtlichen Schadensersatz des Arbeitnehmers wegen schuldhafter Verletzung arbeitsvertraglicher Fürsorgepflichten erfüllt. Gehen die Zahlungen über den zivilrechtlichen Schaden hinaus, liegt insoweit steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

26. Ersatz von Aufwendungen für arbeitnehmereigene Telekommunikationseinrichtungen

Der steuerfreie Ersatz von beruflich bedingten Telefonkosten, die Arbeitnehmern im Zusammenhang mit ihrem privaten Anschluss entstehen, ist wie folgt geregelt: Voraussetzung ist, dass beim Arbeitnehmer erfahrungsgemäß Aufwand für beruflich bedingte Telekommunikationsleistungen anfällt. Es gibt zwei Berechnungsmethoden: Ohne Einzelnachweis können bis zu 20 % des Telefonrechnungsbetrages, höchstens jedoch 20,00 € monatlich steuerfrei ersetzt



werden. Erscheinen diese Beträge zu niedrig angesetzt, so ist für einen Dreimonatszeitraum anhand eines Einzelverbindungsachweises repräsentativ aufzuzeichnen, welche Gespräche beruflich bedingt sind. Der daraus zu berechnende Durchschnittsbetrag kann dann für die Folgezeit fortgeführt werden.

27. Nutzung arbeitgebereigener Telekommunikationsgeräte

Der Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Mitbenutzung des arbeitgebereigenen Telefonanschlusses (Orts-, Nah- und Fernbereich), von Mobil- und Autotelefon, sowie von Internet- und sonstigen Online-Zugängen zu privaten Zwecken des Arbeitnehmers gehört grundsätzlich zum Arbeitslohn. Auf Grund des ab 2000 neu eingeführten § 3 Nr. 45 EStG sind jedoch alle Vorteile eines Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung von betrieblichen Personalcomputern und Telekommunikationsgeräten steuerbefreit. Von der Steuerfreistellung in § 3 Nr. 45 EStG werden alle Vorteile erfasst, die dem Arbeitnehmer durch die Nutzung der Personalcomputer und Telekommunikationsgeräte entstehen. Dazu gehören nicht nur die anteiligen Aufwendungen für die Anschaffung bzw. für Miete oder Leasing, den Einbau und den Anschluss der Personalcomputer und Telekommunikationsgeräte (Gerätekosten), sondern auch die durch die Nutzung entstehenden Grund- und Verbindungsentgelte. Bei der privaten Internetnutzung durch den Arbeitnehmer gehören dazu sowohl die anfallenden Netzgebühren, als auch die auf die Privatnutzung entfallenden Gebühren des Providers.



28. 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 (§ 3 Nr. 16 EStG). 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 oder
- 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.

Zur Höhe der steuerfreien Erstattung von Umzugskosten siehe auch Bundesumzugskostengesetz (BUKG) und Auslandsumzugskostenverordnung in der jeweils geltenden Fassung. Zu den Umzugskosten gehören insbesondere Reisekosten, Mietentschädigungen, Maklergebühren und sonstige mit dem Umzug zusammenhängende Kosten.

Es gelten folgende Sätze:

- Höchstbetrag für umzugsbedingte Unterrichtskosten für ein Kind: 1.409,00 €
- Pauschbetrag für sonstige Umzugsauslagen: für Verheiratete 1.121,00 € für Ledige 561,00 €
- Dieser Pauschbetrag erhöht sich um 247,00 € für jede in § 6 Abs. 3 Sätze 2 und 3 Bundesumzugskostengesetz genannte weitere Person (z. B. ledige Kinder).

29. Warengutscheine

Die Freigrenze für Sachbezüge beträgt 44,00 € d. h.: auch Warengutscheine, die über eine bestimmte Sache lauten und bei einem Dritten einzulösen sind, bleiben bis zu einem Betrag



von 44,00 € monatlich steuerfrei. Weitere Voraussetzung ist, dass der Gutschein keine Angaben über einen anzurechnenden Betrag oder einen Höchstbetrag enthält; er darf lediglich die mengenmäßige Bezeichnung der Ware ausweisen (z. B. Gutschein für 40 l Benzin). Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, sind die Warengutscheine mit dem angegebenen Betrag als Arbeitslohn zu erfassen.

30. Werkzeuggeld, § 3 Nr. 30 EStG

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.

31. Zuschläge zum Arbeitslohn, § 3b EStG

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 Feiertagssätze um den Zuschlagssatz für Nachtarbeit.

Für Arbeitnehmer, die nachts arbeiten, gibt es zusätzliche Begünstigungen: Für die „Kern-Nachtarbeit“ von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr erhöht sich der Zuschlagssatz von 25 auf 40 %. Außerdem wird als Sonntags- und Feiertagsarbeit auch die Zeit von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr des folgenden Tages anerkannt. Die besonderen Begünstigungen für die Kern-Nachtarbeit werden allerdings nur gewährt, wenn die Arbeit jeweils vor Mitternacht aufgenommen worden ist. Die Berechnungsbasis (Grundlohn je Stunde) für die Steuerfreiheit von Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit (§ 3b Abs. 2 EStG) ist auf 50,00 € begrenzt.

Ausführliche Erläuterungen mit etlichen Berechnungsbeispielen über die Besteuerung der Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind in R 3b der Lohnsteuer-Richtlinien 2008 enthalten.

Sofern sich für Sie Rückfragen ergeben, rufen Sie mich jederzeit an oder senden eine E-Mail.

Mit freundlichen Grüßen

