



steuer-info-compact

BEGÜNSTIGTE ZUWENDUNGEN AN ARBEITNEHMER

Inhaltsverzeichnis

Erholungsbeihilfe
Berufskleidung/Werkzeuggeld
Fortbildung
Betriebliche Gesundheitsförderung
Vermietung von Werbeflächen
Belegschaftsrabatt
Sachbezugsregelung (44 EUR-Freigrenze)
Fahrtkostenzuschüsse
Betriebliche Altersversorgung
Fehlgeldentschädigungen
Überlassung eines betrieblichen Handys oder PCs
Übereignung eines Datenverarbeitungsgeräts
Telefonkosten
Internetpauschale
Bildschirmbrille/-hilfe
Kindergartenzuschüsse
Heimarbeiterzuschlag
Aufmerksamkeiten
Zuschläge

Erholungsbeihilfe

Einmal pro Jahr kann ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eine Erholungsbeihilfe zukommen lassen. Dabei kann der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer pro Jahr bis zu 156 EUR für sich selbst, 104 EUR für den Ehepartner und 52 EUR für jedes Kind als Erholungsbeihilfe bezahlen. Die Erholungsbeihilfe ist sozialabgabenfrei. Der Gesamtbetrag wird lediglich mit einem pauschalen Lohnsteuersatz von 25 % nebst Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag versteuert. Die Erholungsbeihilfe muss freiwillig und in zeitlichem Zusammenhang mit der Erholungsmaßnahme (Urlaub) gewährt werden. Als zeitlicher Zusammenhang wird i.d.R. eine Erholungsmaßnahme innerhalb von drei Monaten vor oder nach Auszahlung der Erholungsbeihilfe angenommen. Der Arbeitgeber kann die Erholungsbeihilfe auch direkt an ein Reiseunternehmen zahlen. Der Nachweis der Erholungsmaßnahme kann durch Vorlage von Hotelrechnungen oder Rechnungen eines Reiseveranstalters erfolgen. Verbringt ein Arbeitnehmer die Zeit zu Hause, reicht eine kurze schriftliche Bestätigung, dass er die Beihilfen für Erholungszwecke verwendet hat, zum Beispiel für Tagesausflüge (Eintrittsgelder Zoo, Freizeitpark u.ä.).

(§40 Abs. 2 S.1Nr. 3 EStG/ R 40.2 Abs. 1 Nr.3 LStR)

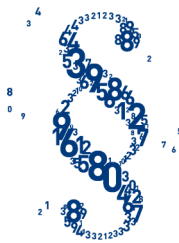
Arbeitslohn ist grundsätzlich steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Dieser Grundsatz steht oftmals im Missverhältnis zum Gedanken, den Mitarbeiter für seine Leistung zu belohnen, ihm einfach „Danke“ zu sagen bzw. ihn gesund, erholt und motiviert an neue Aufgaben zu schicken.

Um gutes Personal zu werben oder auch langfristig an das Unternehmen zu binden gibt es einige, wenn auch überschaubare, Möglichkeiten, Zuwendungen begünstigt auszubezahlen.

Dieses Merkblatt soll darüber einen Überblick verschaffen.

Auch **geringfügig Beschäftigte** können zusätzlich zum regulären Arbeitslohn von bis zu 450 EUR von steuerfreien oder pauschalbesteuerten Zuwendungen profitieren.



Berufskleidung/Werkzeuggeld

Vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt überlassene Berufskleidung ist steuer- und auch sozialversicherungsfrei. Dazu zählen auch deren Reinigung und Reparatur. Es handelt sich um Aufwendungen für berufstypische Kleidung, deren Nutzung für private Zwecke nahezu auszuschließen ist. Beispiel: Uniform, Spezial-/Sicherheitsschuhe oder Kleidung mit dauerhaft angebrachtem Firmenemblem. Entschädigung für die betriebliche Nutzung von Werkzeugen des Arbeitnehmers ist steuer- u. sozialversicherungsfrei, soweit die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers für Anschaffung und Instandhaltung nicht überschritten werden.

(§3 Nr. 30 EStG, R 3.30 LStR, §3 Nr. 31 EStG, R 3.31 LStR)

Fortbildung

Fortbildungskosten sind solche Aufwendungen, welche die Kenntnisse im ausgeübten Beruf erweitern bzw. die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb erhöht. Erfolgt die Maßnahme im ganz überwiegend betrieblichen Interesse des Arbeitgebers, besteht die Möglichkeit, die Aufwendungen steuer- und sozialversicherungsfrei zu erstatten.

(R 19.7 LStR)

Betriebliche Gesundheitsförderung

Ab 2009 werden erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu einem Betrag von jährlich 500 EUR je Arbeitnehmer steuerfrei gestellt. Die Zuwendung muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn erfolgen. Ob die durchgeführte Maßnahme den qualitativen Voraussetzungen der Steuerbefreiungsvorschrift entspricht, musste bisher das Finanzamt anhand von Einzelfallprüfungen feststellen. Mit Gesetz aus Juli 2015 wurde hierfür ein Zertifizierungsverfahren eingeführt. Begünstigt können unter anderem sein:

Maßnahmen zur Veränderung der Bewegungsgewohnheiten und Haltungverbesserung (z.B. Reduzierung von Bewegungsmangel, Rückenschule, Herz-Kreislauf-Training, Yoga-Kurse), Stressbewältigungs- bzw. Entspannungskurse, Suchtprävention (z.B. Raucherentwöhnungskurse, gesundheitsgerechter Umgang mit Alkohol), Ernährungsumstellung oder Abgabe von gesunden Mahlzeiten (Gesundheitsförderung durch Kantinenessen), Schutzimpfungen u.ä.

(§ 3 Nr. 34 EStG, §§ 20, 20a SGB V)

Vermietung von Werbeflächen

Arbeitnehmer, die sich gerne mit dem Unternehmen identifizieren, sind gerne bereit, für dieses Werbung zu betreiben. Die Anmietung von Werbeflächen beim Arbeitnehmer, bspw. an dessen privaten Fahrzeug,

kann neben dem Marketingeffekt auch eine nicht einkommensteuerpflichtige Zuwendung an den Arbeitnehmer sein (weniger als 256,00 EUR/Jahr im Idealfall gar 410,00 EUR/Jahr). Laufzeit, Entgelt etc. sollten durch einen Mietvertrag geregelt sein.

(§22 Nr. 3 EStG, § 46 Abs. 3 EStG)

Belegschaftsrabatt

Der Rabattpflichtbetrag von 1.080,00 EUR gilt bei Waren und Dienstleistungen, mit denen der Arbeitgeber üblicherweise Handel betreibt. Die überlassenen Waren und Dienstleistungen sind steuer- und beitragsfrei, sofern die Differenz zwischen Zahlbetrag und den um 4% geminderten üblichen Endpreis den Freibetrag nicht übersteigt.

(§ 8 Abs. 3 EStG, R 8.2 LStR)

Sachbezugsregelung (44 EUR-Freigrenze)

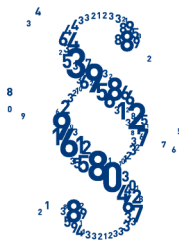
Bei Prüfung der 44 EUR - Freigrenze sind alle Sachbezüge eines Monats mit einzubeziehen. Wird die Freigrenze in einem Monat nicht ausgeschöpft, so kann sie nicht auf andere Monate übertragen werden. Die Freigrenze findet z.B. Anwendung bei: Zinsersparnissen (zinsverbilligte oder zinslose Darlehen), Belohnungssessen, Sachgeschenken (Geschenkkorb, Wein, DVD u.ä.), Warengutscheinen (Tankgutschein, Gutschein Friseurbesuch u.ä.).

Diese Freigrenze ist nicht anzuwenden bei Leistungen, die zu amtlichen Sachbezugswerten zu bewerten sind (kostenlose Verpflegung, Unterkunft) oder wenn der Rabattpflichtbetrag zur Anwendung kommt. Die Auszahlung der Gutscheine in Geld muss ausgeschlossen sein. Die Anforderungen an den begünstigten Warengutschein wurden in den vergangenen Jahren gelockert – entscheidend ist, dass der Arbeitnehmer eine Sache und nicht einen Geldbetrag beanspruchen kann. Begünstigte Tankgutscheine mindern den Werbungskostenabzug beim Arbeitnehmer.

(§ 8 Abs. 2 EStG, § 9 Abs. 1 Nr. 4 EStG, R 8.1 LStR)

Fahrtkostenzuschüsse

Pauschal versteuert werden Fahrtkostenzuschüsse von 0,30 EUR für jeden vollen Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte. Die Versteuerung erfolgt mit 15% nebst Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer – Sozialabgaben fallen keine an. Aus Vereinfachungsgründen kann unterstellt werden, dass der Arbeitnehmer 15 Fahrten pro Monat ausführt. Die Pauschalierung bedingt insoweit den Wegfall der Werbungskosten beim Arbeitnehmer. Erhält dieser ohnehin nur den Pauschbetrag, bleibt der Wegfall der Werbungskosten unbeachtlich. Werden öffentliche Verkehrsmittel genutzt (Stichwort Jobticket), so



besteht unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, die tatsächlichen Kosten der Fahrscheine pauschal zu versteuern bzw. die Sachbezugsregelung (44-Euro-Freigrenze) anzuwenden.

(§ 8 Abs. 2 EStG, § 9 EStG, § 40 Abs. 2 EStG, R 8.1 LStR, R 40.2 Abs. 6 LStR)

Betriebliche Altersversorgung

Da die gesetzliche Rentenversicherung heute nur noch der Grundsicherung dient, gewinnt die betriebliche Altersversorgung zunehmend an Bedeutung. Seit einigen Jahren ist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber verpflichtet, einen Durchführungsweg für die Entgeltumwandlung der betrieblichen Altersversorgung anzubieten. Dabei fließen die Beiträge direkt aus dem Bruttoentgelt des Arbeitnehmers in die Altersversorgung. Das lohnt sich für beide Seiten, denn es sinkt nicht nur die Steuerlast für den Arbeitnehmer, sondern auch die vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge fallen geringer aus. Neben oder auch anstelle der Entgeltumwandlung kann der Arbeitgeber arbeitgeberfinanzierte Versorgung anbieten. Als Durchführungswege kommen Direktzusage, Unterstützungskasse, Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds in Betracht.

(§ 3 Nr. 63 EStG)

Fehlgeldentschädigungen

Arbeitnehmer, die im Kassen,- und Zählerdienst beschäftigt sind, erhalten von ihrem Arbeitgeber vielfach eine besondere Entschädigung zum Ausgleich von Kassenverlusten, die auch bei Anwendung der gebotenen Sorgfalt auftreten können (Fehlgeldentschädigungen, Zählergeld, Mankogelder, Kassenverlustentschädigung). Pauschale Fehlgeldentschädigungen sind steuerfrei, soweit sie 16 EUR im Monat nicht übersteigen. Der übersteigende Betrag wäre dann steuer- und sozialversicherungspflichtig.

(R 19.3 LStR)

Überlassung eines betrieblichen Handys oder PCs

Vorteile aus der privaten Nutzung von betrieblichen Personalcomputern nebst Zubehör (Drucker, Monitor, Modem, Beamer etc.) sowie von Telekommunikationsgeräten durch Arbeitnehmer sind steuer- und sozialversicherungsfrei.

(§ 3 Nr. 45 EStG, § 40 Abs. 2 EStG, R 3.45 LStR)

Übereignung eines Datenverarbeitungsgeräts

Im Gegensatz zur bloßen Überlassung ist die Übereignung eines Datenverarbeitungsgeräts nebst Zubehör steuerpflichtig, kann allerdings mit 25% pauschal versteuert werden und löst somit

Beitragsfreiheit aus. Die Pauschalierung ist allerdings bei Telekommunikationsgeräten ausgeschlossen, wenn diese nicht Zubehör sind bzw. nicht für eine Internetnutzung verwendet werden können.

(§ 40 Abs. 2 EStR, R 40.2 LStR)

Telefonkosten

Entstehen dem Arbeitnehmer regelmäßig wiederkehrende Aufwendungen bei der Nutzung privater Telekommunikationsmittel für betriebliche Zwecke, können diese Aufwendungen vom Arbeitgeber steuer- und beitragsfrei erstattet werden. Für den Arbeitgeber ergeben sich drei Varianten der Erstattung:

- 1) Einzelnachweis der beruflich bedingten Kosten.
- 2) Vereinfachte Nachweisführung: Anstelle der monatlichen Einzelnachweise ist es auch zulässig, dass der Arbeitnehmer den beruflichen Anteil für die Nutzung privater Telekommunikationsgeräte für einen repräsentativen Zeitraum von 3 Monaten im Einzelnen nachweist und der Arbeitgeber Auslagenersatz in Höhe des Durchschnittsbetrags gewährt.
- 3) Kleinbetragsregelung: Der Arbeitgeber kann bis zu 20% der vorgelegten Rechnungsbeträge, höchstens jedoch 20 EUR monatlich ersetzen, wenn dem jeweiligen Arbeitnehmer erfahrungsgemäß beruflich veranlasste Telekommunikationsaufwendungen entstehen. Eine Aufteilung in private und beruflich bedingte Kosten kann unterbleiben. Auch hier kann eine vereinfachte Nachweisführung über einen 3-Monatszeitraum angewandt werden.

(§ 3 Nr. 50 EStG, R 3.50 LStR)

Internetpauschale

Ohne Rücksicht auf ein privates bzw. berufliches Nutzungsverhältnis kann der Arbeitgeber pauschalbesteuerte (25%) Zuschüsse zur Internetnutzung des Arbeitnehmers leisten. Die Zuschüsse müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn bezahlt werden und sind dann auch beitragsfrei. Voraussetzung ist bei einem monatlichen Betrag von bis zu 50 EUR lediglich, dass Aufwendungen für den Internetzugang entstehen und der Arbeitnehmer deren Höhe schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklärt. Bei höheren Aufwendungen ist eine Aufzeichnung über drei Monate erforderlich. Nutzt der Arbeitnehmer den Internetzugang auch beruflich, so kann neben dem pauschalbesteuerten Zuschuss noch ein steuerfreier Auslagenersatz wie bei den Telefonkosten erfolgen.

(§ 40 Abs. 2 EStR, R 40.2 LStR)



Bildschirmbrille/-hilfe

Spezielle Brille für die Entfernungsbereiche am Bildschirmarbeitsplatz lt. augenärztlichem Gutachten ist steuer- und sozialversicherungsfrei.
(R 19.3 LStR)

Kindergartenzuschüsse

Zuschüsse für die Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn ausbezahlt werden, bleiben steuer- und sozialversicherungsfrei. Ein Nachweis der erstatteten Aufwendungen ist zu den Lohnakten zu nehmen.

(§ 3 Nr. 33 EStG, R 3.33 LStR)

Heimarbeiterzuschlag

Diese Zuschläge dienen dazu, die mit der Heimarbeit verbundenen Aufwendungen (Miete, Heizung, Beleuchtung, Arbeitsgeräte etc.) abzugelten. Soweit der Zuschlag 10% des Grundlohnes nicht übersteigt, ist er steuer- und sozialversicherungsfrei.

(§ 2 Abs. 1 HAG, § 3 Nr. 30 und 50 EStG, R 9.13 LStR)

Aufmerksamkeiten

Aufmerksamkeiten sind Sachzuwendungen des Arbeitgebers von geringem Wert (z.B. Blumen, Buch, CD), die dieser aufgrund eines besonderen Anlasses (Geburtstag, Hochzeit, Geburt) seinen Arbeitnehmern oder deren Angehörigen zukommen lässt. Die Zuwendung ist bis zur Freigrenze von 60 EUR (einschließlich Umsatzsteuer) steuer- und sozialversicherungsfrei. Der bisherige Wert von 40 EUR wurde per 01.01.2015 erhöht.

(R 19.6 LStR)

Zuschläge

Steuer- und sozialversicherungsfrei:

✓ **für Feiertagsarbeit**

Zuschläge für Arbeit an den gesetzlichen Feiertagen und für Arbeit am 31. Dezember ab 14 Uhr, soweit sie **125 %** des Grundlohns nicht übersteigen,

Zuschläge für Arbeit am 24.

Dezember ab 14 Uhr, am 25. und

26. Dezember und am 1. Mai, bis **150 %** des Grundlohns.

✓ **für Nachtarbeit** (20.00 Uhr bis 6.00 Uhr)

Für Schichten, die vor 24 Uhr begonnen haben, gilt auch noch die Zeit bis 4 Uhr des Folgetages.

Zuschläge, bis **25 %** des Grundlohns **bzw. bis 40 %**, wenn die Nachtarbeit vor 0.00 Uhr aufgenommen wird und die Zuschläge für die Arbeitszeit

zwischen 0.00 und 4.00 Uhr gezahlt werden.

✓ **für Sonntagsarbeit**

Zuschläge, bis **50 %** des Grundlohns

Der Grundlohn darf max. 50 EUR/Std. betragen. Sozialversicherungspflicht besteht ab 25 EUR/Std. Steuerfreiheit setzt voraus, dass Zuschlag neben Grundlohn für tatsächlich geleistete Stunden bezahlt wird. Ein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf diese Zuschläge besteht nicht – oftmals sind diese allerdings in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geregelt.

(§ 3b EStG, R 3b LStR, § 6 Abs. 5 ArbZG)

Impressum

Herausgeber

Deutsche Steuerberatung
Steuerberatungsgesellschaft mbH
Im Martelacker 8
79588 Efringen-Kirchen
Telefon 07628 91 19-0
Telefax 07628 91 19-20

Verantwortliche

Diplom-Volkswirt Torsten Träger
Steuerberater
Diplom-Kfm. Alexander Stracke
Steuerberater
Beate Graf
Steuerberaterin

Haftungsausschluss

Die dargestellten Themen werden von uns grundsätzlich sorgfältig recherchiert und erst anschließend veröffentlicht. Dabei ist allerdings nie auszuschließen, dass auf Grund der Komplexität der Materie gelegentlich Missverständnisse auftreten. Deshalb weisen wir darauf hin, dass wir für Handlungen und Gestaltungen die ausschließlich auf Basis der hier dargestellten Inhalte realisiert werden, keine Haftung übernehmen.

Die Mandantenrundschriften dienen insoweit der allgemeinen Information und haben nicht den Status unmittelbarer und individueller steuerlicher Beratung. Haben Sie Fragen oder möchten Sie näheres zu einzelnen Sachverhalten wissen, nehmen Sie bitte direkt Kontakt zu uns auf. Wir beraten Sie gern.