

Steuervorteile beim Personal nutzen

Bei jeder Gehaltserhöhung stellt man recht schnell fest, dass nur ein Bruchteil beim Mitarbeiter auf dem Konto ankommt. Nutzen Sie Steuervorteile, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern und um selbst Lohnkosten zu sparen.

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.

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 Lohnsteuerrichtlinien (LStR) 2011. Aufmerksamkeiten in Form von Sachzuwendungen (z.B. Blumen, Genussmittel, ein Buch oder ein Tonträger etc.) 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.

Auslagenersatz, § 3 Nr. 50 EStG, R 3.50 LStR 2011

Auslagenersatz liegt vor, wenn der Arbeitnehmer Ausgaben auf Rechnung des Arbeitgebers tätigt. Grundsätzlich müssen 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.

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 2011).



Steuervorteile beim Personal nutzen

Obwohl Arbeitslohn grundsätzlich lohnsteuerpflichtig ist, gibt es viele Möglichkeiten, Arbeitnehmern steuer- und sozialabgabenfreie Zuwendungen zukommen zu lassen.

Hier ist nun der 2. Teil über *“Das ABC der Steuerfreien Zuwendungen an Arbeitnehmer“*:

Belegschaftsrabatte, § 8 Abs. 3 EStG

Arbeitnehmer können Waren oder Dienstleistungen, die der Arbeitgeber anbietet, mit einem Kostenvorteil von bis zu 1.080 € jährlich lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei beziehen. Die Höhe des geldwerten Vorteils ergibt sich aus dem üblichen Brutto-Verkaufspreis, abzüglich eines 4%igen Abschlags. Bei einem Stellenwechsel innerhalb eines Jahres kann der Freibetrag pro Arbeitgeber und damit mehrfach in Anspruch genommen werden. Dieser Vorteil gilt auch bei zwei gleichzeitig bestehenden Arbeitsverhältnissen.

Betriebliche Altersvorsorge

Der Arbeitnehmer hat das Recht Teile seines Lohnes vom Arbeitgeber steuerfrei in eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds einzahlen zu lassen. Hierbei sind Höchstbeträge zu beachten.

Betriebsveranstaltungen, Empfänge u.ä.

Zuwendungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer im Rahmen von Betriebsveranstaltungen (z.B. Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern, Jubiläumsfeiern) stellen bis zu 110 € je Arbeitnehmer und Veranstaltung keinen Arbeitslohn dar. Die Finanzverwaltung akzeptiert zwei Veranstaltungen im Jahr, die allen Betriebsangehörigen oder Angehörigen einer betrieblichen Organisationsabteilung offen stehen. Nehmen auch Familienangehörige des Arbeitnehmers an den Betriebsveranstaltungen teil, sind die zusätzlichen Kosten bei der Ermittlung der 110 €-Grenze beim jeweiligen Arbeitnehmer hinzuzurechnen. Finden mehr als zwei Betriebsveranstaltungen im Jahr statt oder überschreiten die Veranstaltungen die 110 €-Grenze (Bruttowert), stellen die gesamten Aufwendungen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Eine Lohnsteuerpauschalierung ist möglich und kann vom Arbeitgeber übernommen werden. Zur Vermeidung der Versteuerung sollte im Voraus vereinbart werden, dass der Arbeitgeber nur die 110 € übernimmt und der übersteigende Betrag vom Arbeitnehmer zu tragen ist.

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).

Doppelte Haushaltsführung

Erstattungen des Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer im Rahmen der doppelten Haushaltsführung können bis zur Höhe der abzugsfähigen Werbungskosten lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden. Eine doppelte Haushaltsführung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer aus beruflichen Gründen außerhalb des Orts, an dem er seinen eigenen Hausstand unterhält, beschäftigt ist und auch am Beschäftigungsort wohnt. Als erstattungsfähige Kosten kommen in Betracht: Fahrtkosten aus Anlass des Wohnungswechsels zu Beginn und bei Beendigung der doppelten Haushaltsführung in Höhe von Reisekosten, also 0,30 € je gefahrenen Kilometer, die Entfernungspauschale von 0,30 € je Kilometer für eine wöchentliche Heimfahrt, Verpflegungsmehraufwendungen nach Reisekostengrundsätzen für einen Übergangszeitraum von drei Monaten nach Bezug der Wohnung am neuen Beschäftigungsort, die gesamten Aufwendungen für die Zweitwohnung, Umzugskosten anlässlich der Begründung, der Beendigung oder des Wechsels einer doppelten Haushaltsführung.

Steuervorteile beim Personal nutzen

Erholungsbeihilfe

Zur Urlaubszeit können bis zu 156 Euro pro Kalenderjahr an einen Arbeitnehmer als Erholungsbeihilfe zusätzlich zum regulären Arbeitslohn ausgezahlt werden. Die Erholungsbeihilfe kann dabei an den Arbeitnehmer in voller Höhe ausbezahlt werden, wenn der Arbeitgeber die lohnsteuerliche Pauschalierung anwendet. Bei einer Erholungsbeihilfe handelt es sich um Bar- oder Sachbezüge eines Arbeitnehmers, die vom Arbeitgeber als Zuschuss zu dessen Erholungskosten geleistet werden. Erholungsbeihilfen können dabei innerhalb bestimmter Grenzen oder unbegrenzt durch den Arbeitgeber bei Kuraufenthalten oder bei typischen Berufskrankheiten (z. B. "Staublunge") geleistet werden. Daneben kann der Arbeitgeber an seine Arbeitnehmer zur Urlaubszeit (Erholungsmaßnahme) die folgenden Beträge auszahlen, wenn er die pauschale Lohnsteuer in Höhe von 25 % zuzüglich 5,50 % Solidaritätszuschlag übernimmt:

- Bis zu 156 Euro pro Kalenderjahr für den einzelnen Arbeitnehmer
- Bis zu 104 Euro pro Kalenderjahr zusätzlich für den Ehegatten des Arbeitnehmers
- Bis zu 52 Euro pro Kalenderjahr zusätzlich für jedes Kind des Arbeitnehmer (mind. bis zum 17. Lebensjahr des Kindes und solange ein Anspruch auf Kindergeld besteht)

Außerdem muss der Arbeitgeber die pauschale Kirchensteuer abführen oder nachweisen, dass der betreffende Arbeitnehmer nicht in der Kirche ist. Daneben sind die Erholungsbeihilfen in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung beitragsfrei.

Voraussetzung für die Anwendung der lohnsteuerlichen Pauschalierung ist, dass die Erholungsbeihilfe zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn ausgezahlt wird. Ein arbeitsvertraglich vereinbartes Urlaubsgeld kann daher nicht in eine pauschalversteuerte Erholungsbeihilfe umgewandelt werden. Weitere Voraussetzung für die Inanspruchnahme der lohnsteuerlichen Pauschalierung ist, dass die Beihilfe in zeitlichem Zusammenhang mit einer Erholungsmaßnahme ausgezahlt wird. Als zeitlicher Zusammenhang ist dabei ausreichend, wenn die Erholungsbeihilfe innerhalb von drei Monaten vor oder nach dem Urlaub des Arbeitnehmers gezahlt wird. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber schriftlich bestätigen, dass die Erholungsbeihilfe auch zum Zwecke der Erholung verwendet wurde. Der Jahresurlaub muss mindestens 5 Urlaubstage am Stück umfassen. Die schriftliche Bestätigung wird der Personalakte beigefügt. Der Betrag kann einmal im Jahr gewährleistet werden. Pro Haushalt kann sie nur einmal genutzt werden. Daher sollten sich die Ehe-partner zuvor absprechen, wer die Erholungsbeihilfe bei seinem Arbeitgeber beantragt.

Fahrtkostenzuschüsse, Job-Ticket

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 Tarifiermäßigung 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 Vorteile 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. 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



Steuervorteile beim Personal nutzen

beschränkt, den der Arbeitnehmer wie Werbungskosten geltend machen könnte, wenn die Bezüge nicht pauschal besteuert würden (§ 40 Abs. 2 Satz 2 EStG).

Fehlgeldentschädigung, R 19.3 Abs. 1 Nr. 4 LStR 2011

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

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 Leitfaden 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 Belastungsverarbeitung 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.).

Steuervorteile beim Personal nutzen

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

Mahlzeiten, R 8.1 Abs. 7 LStR 2011

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 2012 gewährt werden, beträgt für alle Bundesländer einheitlich

- für ein Mittag- oder Abendessen: 2,87 €
- für ein Frühstück: 1,57 €.

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 Arbeitnehmerselbst 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.

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.

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

Steuervorteile beim Personal nutzen

€ mit 30 % pauschal versteuern können (z. B. Incentive-Reisen, VIP-Logen, Belohnungessen). 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.

Sammelbeförderung

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

Schadenersatz

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

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 Einzelverbindungs nachweises repräsentativ aufzuzeichnen, welche Gespräche beruflich bedingt sind. Der daraus zu berechnende Durchschnittsbetrag kann dann für die Folgezeit fortgeführt werden.

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.

Trinkgelder, § 3 Nr. 51 EStG

Trinkgelder, die anlässlich einer Arbeitsleistung dem Arbeitnehmer von Dritten freiwillig und ohne dass ein Rechtsanspruch auf sie besteht, zusätzlich zu dem Betrag gegeben werden, der für diese Arbeitsleistung zu zahlen ist, sind in Deutschland gemäß § 3 Nr. 51 EStG steuerfrei. Dagegen sind „Trinkgelder“, die ein selbständiger Unternehmer von seinen Kunden erhält, Teil des Entgelts für die erbrachte Leistung und sowohl umsatz- wie auch einkommensteuerpflichtig

Steuervorteile beim Personal nutzen

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, Mietenschädigungen, Maklergebühren und sonstige mit dem Umzug zusammenhängende Kosten. Es gelten folgende Sätze:

- Höchstbetrag für umzugsbedingte Unterrichtskosten für ein Kind: 1.617,00 €.
- Pauschbetrag für sonstige Umzugsauslagen: für Verheiratete 1.283,00 €; für Ledige 641,00 €.
- Dieser Pauschbetrag erhöht sich um 283,00 € für jede in § 6 Abs. 3 Sätze 2 und 3 Bundesumzugskostengesetz genannte weitere Person (z. B. ledige Kinder).

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.

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 „Kernnachtarbeit“ 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, für die Sozialversicherungsfreiheit ist die Berechnungsbasis auf 25,00 € begrenzt.