

Sehr geehrte Mandanten,

immer wieder gibt es Ihrerseits Fragen über Art und Höhe der Möglichkeiten zusätzlicher Aufwendungen an Arbeitnehmer.

Im Folgenden erhalten Sie eine Zusammenstellung der Wichtigsten:

Einleitung

Nach wie vor haben Arbeitgeber bei der Gewährung von steuerfreien oder steuerbegünstigten Zuwendungen eine ganze Reihe von lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten zu beachten. So hat sich der Bundesfinanzhof in den letzten Jahren zu verschiedenen lohnsteuerlich relevanten Problembereichen geäußert. Die durch die aktuelle BFH-Rechtsprechung vorgenommenen Neuerungen wurden von der Finanzverwaltung weitestgehend übernommen und in mehreren Verwaltungsschreiben näher ausgeführt. Eine Reihe der aktuellen Rechtsprechungsänderungen finden laufend Eingang in die neuen Lohnsteuer-Richtlinien, letzte Änderung LStÄR 2015 vom 22. Oktober 2014, und wirken sich teilweise erheblich auf die Gewährung des Gehaltsextras an Arbeitnehmer aus.

Hinweis

Die nachfolgenden Ausführungen können nur einen allgemeinen Überblick über die wichtigsten steuerfreien bzw. steuerbegünstigten Arbeitgeberleistungen geben. Für Rückfragen stehen wir Ihnen als kompetenter Ansprechpartner für eine individuelle und umfassende Beratung gerne zur Verfügung. Wir werden Ihnen alle notwendigen Detailinformationen zu den jeweiligen Gehaltsextras geben.

Darauf ist zu achten

Der Gesetzgeber knüpft strenge und teilweise komplizierte Voraussetzungen an die Gewährung steuerfreier Arbeitgeberleistungen. Neben zahlreichen rechtlichen Besonderheiten sind zudem auch umfangreiche Dokumentationspflichten zu beachten.

Nahezu alle Möglichkeiten, dem Arbeitnehmer steuerfreie Arbeitgeberleistungen zuzuwenden, ergeben sich aus den gesetzlichen Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes. Der Gesetzgeber macht die Steuerfreiheit der meisten Leistungen von der Voraussetzung abhängig, dass diese zusätzlich zu dem vom Arbeitgeber geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden müssen. Eine Umwandlung von arbeitsrechtlich geschuldetem Arbeitslohn in steuerfreie Vergütungsbestandteile scheidet deshalb fast immer aus.

Im Rahmen der neuesten Lohnsteuerrichtlinien wird arbeitgeberfreundlich geregelt, dass eine zusätzliche Leistung auch dann vorliegt, wenn sie unter Anrechnung auf eine andere **freiwillige Sonderzahlung** erbracht wird (R 3.33 Abs. 5 Satz 3 und 4 LStR 2011). Unschädlich ist hierbei, wenn der Arbeitgeber verschiedene zweckgebundene Leistungen zur Auswahl anbietet und die Arbeitnehmer hierbei wählen können, ob sie die freiwillige Sonderzahlung als Barleistung oder durch Gehaltsumwandlung in Form einer zweckgebundenen Leistung erhalten.

Beispiel: Ein Arbeitgeber gewährt seinen Mitarbeitern im Dezember eine einmalige und freiwillige Sonderzahlung in Höhe von 1.000 Euro. Der Arbeitgeber hat in einer gesonderten Gratifikationsvereinbarung auf den Vorbehalt der Freiwilligkeit der Sonderzahlung ausdrücklich hingewiesen. Die Arbeitnehmer haben keinen Rechtsanspruch auf die Sonderzahlung. Der Arbeitgeber bietet Arbeitnehmern mit Kindern, die in einen Vorschulkindergarten gehen, an, die freiwillige Sondergratifikation in Höhe der jährlichen Kindergartenbeiträge als steuerfreien Kindergartenzuschuss auszubezahlen.

Ergebnis: Da es sich bei der Sonderzahlung um eine einmalige freiwillige Sonderzahlung des Arbeitgebers handelt, auf die die Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch haben, zählt die Gratifikation von 1.000 Euro nicht zum arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitslohn. Den Mitarbeitern, deren Kinder in einen Kindergarten gehen, kann die Sonderzahlung in Höhe der tatsächlich entstandenen Kindergartenbeiträge nach § 3 Nr. 33 EstG steuerfrei gezahlt werden, da die zweckgebundene Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird. Die Arbeitnehmer, die von dem Wahlrecht Gebrauch machen, haben dem Arbeitgeber die tatsächlich entstandenen Kindergartenbeiträge mit Originalbelegen nachzuweisen.

Hinweis

Die neue großzügigere Auslegung der Zusätzlichkeitsvoraussetzung kann nur in Anspruch genommen werden, wenn es sich tatsächlich um eine freiwillige Sonderzahlung handelt. D.h. es darf arbeitsrechtlich kein Anspruch des Arbeitnehmers auf die Sonderzahlung - z. B. auf Grund eines anwendbaren Tarifvertrages, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrags oder sog. betrieblicher Übung – bestehen. Lassen Sie sich steuerlich und arbeitsrechtlich beraten, wenn Sie beabsichtigen, eine Sonderzahlung in steuerfreie Vergütungsbestandteile umzuwandeln.

Das Erfordernis der Zusätzlichkeit gilt neben dem Steuerrecht ebenso für den Bereich der Sozialversicherung. In der Sozialversicherungsentgeltverordnung ist geregelt, welche Zuwendungen nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen sind.

Hierzu bitte immer nachfragen!

Begünstigte Leistungen für Arbeitnehmer

Aufmerksamkeiten

Bei Aufmerksamkeiten handelt es sich regelmäßig um **Sachzuwendungen von geringfügigem Wert** (z. B. Blumen, Genussmittel, Buch, Tonträger). Da derartige Sachleistungen des Arbeitgebers auch im gesellschaftlichen Verkehr üblich sind und zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung des Arbeitnehmers führen, können Aufmerksamkeiten steuerfrei gewährt werden. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Aufmerksamkeit dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen anlässlich

eines **besonderen persönlichen Ereignisses** (z.B. Geburtstag, Heirat, Geburt eines Kindes) gewährt wird. Weitere Bedingung ist, dass der Wert der Sachzuwendung den Betrag von **60 Euro** (inkl. Mehrwertsteuer) nicht übersteigt.

Beispiel: Ein Arbeitgeber schenkt einem Arbeitnehmer zum Geburtstag des Mitarbeiters eine Flasche Wein und einen Blumenstrauß im Wert von 58 Euro (inkl. MwSt.).

Ergebnis: Es handelt sich um Aufmerksamkeiten zu einem persönlichen Ereignis des Arbeitnehmers. Da die Aufmerksamkeiten den Höchstbetrag von 60 Euro nicht überschreiten, können die Sachzuwendungen steuer- und sozialversicherungsfrei hingegeben werden.

Hinweis

In Abhängigkeit von den persönlichen Ereignissen kann eine Aufmerksamkeit ggf. mehrfach im Jahr hingegeben werden (z.B. Geburtstag und Heirat). Geldzuwendungen des Arbeitgebers anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses sind jedoch nicht begünstigt, sondern stellen stets lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn dar.

Auslagenersatz

Als Auslagenersatz bezeichnet man betrieblich bedingte Ausgaben, die der Arbeitnehmer auf **Rechnung des Arbeitgebers** tätigt (z. B. Park- oder Telefongebühren). Sofern ausschließlich betriebliche Auslagen ersetzt werden, handelt es sich nicht um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Ein pauschaler Auslagenersatz (ohne Einzelnachweis) führt regelmäßig zu steuerpflichtigem Arbeitslohn. Ausnahmsweise kann ein **pauschaler Auslagenersatz** dann steuerfrei bleiben, wenn er regelmäßig wiederkehrt und der Arbeitnehmer die entstandenen Aufwendungen für einen repräsentativen Zeitraum von 3 Monaten im Einzelnen nachweist. Der pauschale Auslagenersatz bleibt dann so lange steuerfrei, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern.

Auslösungen

Der Begriff Auslösungen findet sich oftmals in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen. Hierunter werden regelmäßig Zahlungen des Arbeitgebers verstanden, die dem Arbeitnehmer (z. B. Bau- oder Montagearbeiter) den Mehraufwand anlässlich einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit ersetzen sollen. Steuerlich handelt es sich bei Auslösungen in der Regel um den Ersatz von Reisekostenaufwendungen.

Selbst wenn Arbeitgeber z. B. durch Tarifverträge arbeitsrechtlich verpflichtet werden, bestimmte Auslösungssätze zu leisten, hat dies keine Auswirkungen auf die steuerliche Beurteilung. Die Zahlung von Auslösungsbeträgen kann i. d. R. nur steuerfrei erfolgen, wenn die Voraussetzungen für eine berufliche Auswärtstätigkeit vorliegen oder der Arbeitnehmer einen steuerlich anzuerkennenden doppelten Haushalt führt.

Beihilfen

Beihilfen und Unterstützungen aus öffentlichen Mitteln, die nach den Beihilfenvorschriften des Bundes und der Länder gewährt werden, können ohne betragsmäßige Begrenzung steuerfrei bleiben. Beihilfen an Arbeitnehmer im **privaten Dienst** können in Form von sog. Notstandsbeihilfen unter bestimmten Voraussetzungen bis zu einem Betrag von **600 Euro pro Kalenderjahr** steuerfrei in der Folge sozialversicherungsfrei gewährt werden (§ 3 Nr. 11 Abs. 2 EstG). Voraussetzung für die Gewährung ist, dass bei dem Arbeitnehmer ein sog. anlassgerechtes Ereignis (z. B. Krankheits- und Unglücksfälle, Tod naher Angehöriger, Schäden durch höhere Gewalt) eingetreten ist.

Hinweis

Es ist ein schriftlicher Nachweis über das die Unterstützung rechtfertigende Ereignis zum Lohnkonto des Mitarbeiters zu nehmen.

In Unternehmen, für die ein Betriebsrat oder eine sonstige Arbeitnehmervertretung besteht, muss die Beihilfe von einer unabhängigen und mit ausreichender Selbständigkeit ausgestatteten Einrichtung gezahlt werden (R 3.11 Abs. 2 LStR 2011). Kleinere Betriebe mit weniger als 5 Arbeitnehmern können die Zahlung, sofern ein rechtfertigendes Ereignis vorliegt, direkt gewähren. Unterstützungen, die über den Betrag von 600 Euro im Jahr hinausgehen, können dann steuerfrei bleiben, wenn sie aus Anlass eines besonders schweren Notfalls gewährt werden. Bei der Beurteilung sind auch die Einkommensverhältnisse und der Familienstand des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Drohende oder bereits eingetretene Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers wird seit dem Jahr 2008 nicht mehr als Grund für eine steuerfreie Unterstützungsleistung durch den Arbeitgeber anerkannt.

Belegschaftsrabatte

Überlässt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern **eigene Waren oder Dienstleistungen** oder entsprechende Güter, mit denen er Handel treibt, können diese Waren oder Dienstleistungen bis zu einem Betrag von **1.080 Euro** im Jahr je Mitarbeiter ohne Abzug von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen abgegeben werden. Voraussetzung ist jedoch, dass es sich tatsächlich um eigene Waren oder Dienstleistungen handelt, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer hergestellt werden. Maßgebend für die steuerliche Bewertung des eingeräumten Rabattes ist der **um 4% geminderte Endpreis**, zu denen der Arbeitgeber die Waren oder Dienstleistungen den Endverbrauchern anbietet.

Beispiel: Ein Möbelhaus überlässt einem Arbeitnehmer eine Schrankwand zu einem Preis von 1.000 Euro. Der durch die Preisauszeichnung im Geschäft angegebene Endpreis beträgt 2.500 Euro.

Ergebnis: Die Anwendung des Rabatffreibetrages ist möglich. Zur Ermittlung des Sachbezugswertes ist der Endpreis von 2.500 Euro um 4% (100 Euro) zu kürzen. Unter Anrechnung des vom Arbeitnehmer gezahlten Entgelts von 1.000 Euro verbleibt ein geldwerter Vorteil in Höhe von 1.400 Euro (2.400 Euro – 1.000 Euro) Dieser Betrag

überschreitet den jährlichen Rabattfreibetrag von 1.080 Euro um 320 Euro. Beim Arbeitnehmer ist lediglich der Betrag von 320 Euro als geldwerter Vorteil anzusetzen.

Berufsbekleidung

Stellt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern **typische Berufsbekleidung** unentgeltlich zur Verfügung, ist hierin kein steuerpflichtiger Arbeitslohn zu sehen. Bei einer typischen Berufsbekleidung handelt es sich regelmäßig um Arbeits(schutz)kleidung, die auf die jeweilige Berufstätigkeit ausgelegt ist oder durch ihre uniformartige Beschaffenheit oder dauerhaft angebrachte Kennzeichnung durch ein Firmenemblem (Logo) objektiv eine berufliche Funktion erfüllt. Eine private Nutzung der Kleidung muss nahezu ausgeschlossen sein. Barabgeltungen des Arbeitgebers können dann steuerfrei bleiben, wenn sich die Erstattung auf die Aufwendungen beschränkt, die dem Arbeitnehmer durch den beruflichen Einsatz typischer Berufsbekleidung in den Fällen entstehen, in denen der Arbeitnehmer nach einer besonderen Unfallverhütungsvorschrift, Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung Anspruch auf Gestellung von Arbeitskleidung hat. Eine lediglich einzelvertraglich geregelte Barentschädigung für Arbeitskleidung ist nicht steuerbegünstigt.

Betriebssport

Können Arbeitnehmer unentgeltlich **betriebseigene Sportanlagen** des Arbeitgebers nutzen, so ist hierin kein steuerpflichtiger Arbeitslohn zu sehen. Erstattet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Mitgliedsbeiträge für einen Sportverein oder für ein Fitnessstudio, so handelt es sich hierbei um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Ist dagegen der Arbeitgeber unmittelbar Vertragspartner des Sportvereins oder des Fitnessstudios und trägt die anfallenden Mitgliedsbeiträge, kommt die Anwendung der 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze in Betracht.

Beispiel: Ein Arbeitgeber schließt direkt mit einem Fitnessclub einen Rahmenvertrag ab. Dieser sieht vor, dass dem Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer, der den Fitnessclub besucht, ein Mitgliedsbeitrag in Höhe von 40 Euro direkt in Rechnung gestellt wird.

Ergebnis: Da der Arbeitgeber unmittelbarer Vertragspartner ist und den Arbeitnehmern die Mitgliedschaft im Fitnessclub in Form eines Sachbezugs ermöglicht, ist die 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze anwendbar. Die Nutzung des Fitnessclubs ist für die Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei, sofern keine weiteren anrechenbaren Sachbezüge gewährt werden.

Betriebsveranstaltungen

Übliche Zuwendungen des Arbeitgebers bei herkömmlichen Betriebsveranstaltungen (z. B. Weihnachtsfeier), die im ganz überwiegenden Interesse des Arbeitgebers erbracht werden, gehören nicht zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn des Arbeitnehmers. Neben der Voraussetzung, dass die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung allen Mitarbeitern

des Betriebs offenstehen muss, ist die Steuerfreiheit der Leistungen im Wesentlichen von zwei Kriterien abhängig:

- Häufigkeit der Betriebsveranstaltungen
- Höhe der üblichen Zuwendungen je Teilnehmer.

Die Höhe der üblichen Zuwendungen ist dabei auf einen Betrag von 110 Euro (inklusive Mehrwertsteuer) je Teilnehmer und Veranstaltung beschränkt. Wird der Betrag von 110 Euro überschritten, so ist der Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig, der über **110 Euro** hinausgeht. Die frühere Freigrenze wurde durch einen Freibetrag in gleicher Höhe ersetzt.

Zu den üblichen Zuwendungen, die bei einer Betriebsveranstaltung steuerfrei gewährt werden können, zählen z. B.:

- Speisen und Getränke,
- Übernachtungs- und Anfahrtskosten,
- Eintrittskarten für kulturelle und sportliche Veranstaltungen,
- Sachgeschenke,
- Aufwendungen für den äußeren Rahmen, z. B. für Räume, Musik und künstlerische Darbietungen, wenn die Darbietungen nicht der wesentliche Zweck der Betriebsveranstaltung sind.

Zu beachten ist, dass der Betrag von 110 Euro arbeitnehmerbezogen ausgelegt wird. Je Kalenderjahr werden **zwei Betriebsveranstaltungen** als üblich angesehen. Jede weitere Betriebsveranstaltung muss dagegen versteuert und dem Sozialversicherungsabzug unterworfen werden.

Der Arbeitgeber hat bei **mehr als zwei Veranstaltungen** ein **Wahlrecht**, die beiden üblichen zu bestimmen. Die zeitliche Reihenfolge ist dabei ohne Bedeutung. Der Arbeitgeber kann sich die preiswertesten Veranstaltungen aussuchen, welche dann als Arbeitslohn versteuert und verbeitragt werden.

Überlassung eines Computers

Die Überlassung eines betrieblichen – also im Eigentum des Arbeitgebers verbleibenden – Computers zur betrieblichen als auch zur privaten Nutzung durch den Arbeitnehmer ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Die Abgabefreiheit ist dabei unabhängig von der Höhe und dem Verhältnis von beruflicher und privater Nutzung. Neben der Überlassung eines betrieblichen PCs können darüber hinaus auch die Kosten für die Internet-Nutzung steuerfrei ersetzt werden. Wird der Computer oder Zubehör in das Eigentum des Arbeitnehmers übertragen (z. B. durch Schenkung), liegt in Höhe des ortsüblichen Preises steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor. Es empfiehlt sich, dass die Geräte im Eigentum des Arbeitgebers verbleiben und diese dem Arbeitnehmer nur (leihweise)

überlassen werden. Hierüber sollte eine schriftliche Vereinbarung geschlossen und zu den Lohnunterlagen genommen werden.

Beispiel: Ein Arbeitgeber überlässt einem Arbeitnehmer einen betrieblichen PC zum Gebrauch in der Privatwohnung des Mitarbeiters. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren schriftlich, dass der Arbeitnehmer den PC auch privat nutzen darf und dass das betriebliche Gerät nach Ablauf der voraussichtlichen Nutzungsdauer, spätestens jedoch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitgeber zurückzugeben ist.

Ergebnis: Die berufliche als auch private Nutzung des betrieblichen PCs durch den Arbeitnehmer ist steuer- und sozialversicherungsfrei möglich.

Erholungsbeihilfen

Der Arbeitgeber kann seinen Arbeitnehmern und deren Familien Erholungsbeihilfen für einen Erholungsurlaub oder eine Erholungskur zukommen lassen. Neben Barzuschüssen zu einer Urlaubsreise gehört auch die Unterbringung in Ferienheimen des Arbeitgebers zu den typischen Erholungsbeihilfen. Diese können mit 25 % pauschal besteuert werden, wenn sie im Kalenderjahr 156 € für den Arbeitnehmer, 104 € für seinen Ehegatten und 52 € für jedes Kind nicht übersteigen. Die Pauschalierung der Lohnsteuer löst Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung aus.

Darlehen an Arbeitnehmer

Gewährt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein zinsloses oder zinsverbilligtes Darlehen, so entsteht dem Mitarbeiter nur dann kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil, wenn es sich um ein Kleindarlehen bis zu einem Darlehensbetrag von **2.600 Euro** handelt bzw. die Summe des noch nicht getilgten Darlehens am Ende des Lohnzahlungszeitraumes **2.600 Euro** nicht mehr übersteigt. Wird ein höheres Darlehen gewährt, richtet sich die Höhe des zusätzlichen geldwerten Vorteils nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem **marktüblichen Zins** und dem Zins, den der Arbeitnehmer im konkreten Einzelfall tatsächlich zahlt. Aus Vereinfachungsgründen kann für die Feststellung des marktüblichen Zinssatzes auf die von der Deutschen Bundesbank veröffentlichten Effektivzinssätze („Neugeschäft“) zurückgegriffen werden.

Hinweis

Die Bewertungsvorschriften für die Berechnung des Zinsvorteils sind komplex. Möchten Sie einem Arbeitnehmer Darlehen gewähren, sollten Sie sich im Vorfeld an Ihren steuerlichen Berater wenden.

Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte

Leistet der Arbeitgeber Fahrtkostenzuschüsse für die täglichen Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, handelt es sich um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Es besteht jedoch für den Arbeitgeber die Möglichkeit, die Fahrtkosten nach § 40 Abs. 2 Satz 2 EstG mit 15% pauschal zu besteuern. Durch die zulässige Pauschalbesteuerung unterliegt der Fahrtkostenersatz nicht dem Sozialversicherungsabzug. Eine interessante Variante zum steuerpflichtigen Fahrtkostenzuschuss stellt die Abgabe von monatlichen

Jobtickets an Arbeitnehmer dar. Sofern die Jobtickets monatlich abgegeben werden und die 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze insgesamt nicht überschritten wird, kann die Überlassung steuer- und sozialversicherungsfrei erfolgen.

Beispiel: Ein Arbeitgeber gibt an seine Arbeitnehmer monatlich Jobtickets für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte aus. Der Preis für ein monatliches Jobticket, den der Arbeitgeber aufwenden muss beträgt 50 Euro. Der Arbeitgeber vereinbart mit den Arbeitnehmern eine Zuzahlung in Höhe von monatlich 4 Euro.

Preis für das Jobticket/Monat	50 Euro
./. Bewertungsabschlag von 4%	2 Euro
	<hr/>
	48 Euro
./. Zuzahlung des Arbeitnehmers	4 Euro
	<hr/>
geldwerter Vorteil im Monat	44 Euro

Ergebnis: Sofern die Arbeitnehmer keine weiteren auf die 44 Euro-Sachbezugsfreigrenze anrechenbaren Sachbezüge erhalten, bleibt das Jobticket steuer- und sozialversicherungsfrei.

Firmenwagen

Ein beliebtes Gehaltsextra stellt die Überlassung eines Firmenwagens dar, der vom Arbeitnehmer auch privat genutzt werden kann. Durch die Möglichkeit der Privatnutzung eines betrieblichen Fahrzeuges entsteht beim Arbeitnehmer ein steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil. Der Gesetzgeber hat zur Ermittlung des beim Arbeitnehmer anzusetzenden geldwerten Vorteils für die Privatnutzung zwei grundsätzliche Berechnungsmethoden aufgestellt. Hierbei handelt es sich um die Berechnung einer Nutzungspauschale (**sog. 1 %-Methode**) oder den Einzelnachweis anhand der tatsächlich entstandenen Kosten in Verbindung mit der Führung eines Fahrtenbuchs (**sog. Fahrtenbuch-Methode**). Bei der Anwendung der Nutzungspauschale ist neben der Bewertung des monatlichen Vorteils für die Privatnutzung (1% des Bruttolistenpreises) ein zusätzlicher geldwerter Vorteil für Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsstätte zu ermitteln.

Hinweis

Eine ausführliche Darstellung der gesetzlichen Regelungen zur Firmenwagennutzung durch den Arbeitnehmer würde den Rahmen dieser Broschüre sprengen. Für eine individuelle Beratung steht Ihnen Ihr Steuerberater als kompetenter Ansprechpartner gerne zur Verfügung.

Leistungen zur Gesundheitsförderung

Mit Wirkung ab 01.01.2008 wurde eine neue Steuerbefreiungsvorschrift mit dem Ziel der Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung eingeführt. (§ 3 Nr. 34 EstG.). Dadurch können

Arbeitgeber ihren Beschäftigten gesundheitsfördernde Maßnahmen anbieten oder externe Kurse zur Gesundheitserhaltung bezuschussen. Der Höchstbetrag für Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung beträgt je teilnehmenden Arbeitnehmer **500 Euro** im Jahr. Die Steuerfreiheit der Leistungen erstreckt sich dabei im Wesentlichen auf folgende Handlungsfelder:

- Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates,
- gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung,
- psychosoziale Belastung, Stress (Förderung individueller Kompetenzen der Stressbewältigung am Arbeitsplatz),
- Suchtmittelkonsum (z.B. rauchfrei im Betrieb)

Hinweis

Die Übernahme bzw. Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen für Sportvereine oder Fitnessstudios durch den Arbeitgeber fällt nicht unter die neue Steuerbefreiung für Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge.

Abgabe von Getränken im Unternehmen

Erfrischungsgetränke (z.B. Kaffee, Tee oder Mineralwasser), die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt überlässt, sind steuer- und sozialversicherungsfrei, sie gelten als Aufmerksamkeit und berühren die 44 Euro Freigrenze nicht. Steuer- und sozialversicherungsfrei sind auch Speisen, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern anlässlich und während eines **außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes**, z. B. während einer außergewöhnlichen betrieblichen Besprechung oder Sitzung, im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse an einer günstigen Gestaltung des Arbeitsablaufes unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt und deren Wert **60 Euro** nicht überschreitet.

Kindergartenzuschüsse

Bar- oder Sachleistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung **von nicht schulpflichtigen Kindern** in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen zählen nicht zum lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Die Steuerfreiheit gilt auch, wenn der nicht beim Arbeitgeber beschäftigte Elternteil die Aufwendungen trägt. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung der Mittel nachzuweisen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Originalbeleg über die entstandenen Kosten als Nachweis zum Lohnkonto des Arbeitnehmers zu nehmen.

Hinweis

Die Betreuung nicht schulpflichtiger Kinder im eigenen Haushalt, z. B. durch Haushaltshilfen oder Familienangehörige erfüllt dagegen nicht die Voraussetzungen für die Gewährung eines begünstigten Zuschusses.

Reisekosten

Bei Reisekosten, die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsverhältnisses steuerfrei gewährt werden können, handelt es sich um

- Fahrtkosten,
- Verpflegungsmehraufwendungen,
- Übernachtungskosten und
- Reisenebenkosten.

Die seit dem 01.01.2014 grundlegend geänderten Vorschriften zu den Reisekosten sind der Anlage zu entnehmen.

Elektro-Bikes

Eine Alternative zum Firmenwagen stellt für immer mehr Arbeitnehmer das E-Bike dar. Ist das Elektrofahrrad verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen (z.B. wenn der Motor Geschwindigkeiten über 25 km/h unterstützt) ist der geldwerte Vorteil zur privaten Nutzung nach der 1%/0,03 % Bruttolisten -preisregelung zu ermitteln.

Handelt es sich dagegen verkehrsrechtlich um ein

Fahrrad (keine Kennzeichen- und Versicherungspflicht) ist der geldwerte Vorteil mit einem Durchschnittswert in Höhe von 1 % des Bruttolistenpreises anzusetzen. Das Aufladen des E-Bikes ist für den Arbeitnehmer steuerfrei.

Kann der Arbeitnehmer das Elektro-Bike nach Ablauf der Leasinglaufzeit vom Arbeitgeber oder einem Dritten zu einem geringeren Preis als den ortsüblichen Endpreis erwerben, ist der hierdurch entstehende Preisvorteil als Arbeitslohn anzusehen.

Überlassung von Telekommunikationsgeräten

Neben der Überlassung von betrieblichen Personalcomputern ist auch die Zurverfügungstellung von arbeitgebereigenen Telekommunikationsgeräten (z. B. Handys, Faxgeräte) in vollem Umfang lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei möglich. Die Steuerfreiheit erstreckt sich dabei sowohl auf den Vorteil der Gerätenutzung als auch auf die damit verbundenen Gebühren und Verbindungsentgelte. Entscheidend ist, dass das überlassene Telekommunikationsgerät (z. B. Handy) **im Eigentum des Arbeitgebers** verbleibt und nicht an den Arbeitnehmer übereignet wird.

Hinweis

Die Steuerfreiheit für arbeitgebereigene Telekommunikationsgeräte gilt unabhängig vom Umfang der beruflichen und privaten Nutzung. Selbst eine ausschließliche Privatnutzung ist steuerlich unschädlich.

Internetzuschüsse

Für Arbeitnehmer, die privat über einen Internetzugang verfügen, können Arbeitgeber bis zu 50 € im Monat als Barzuschuss zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewähren. Eine berufliche Nutzung ist nicht erforderlich. Der Barzuschuss wird mit 25 % pauschal besteuert und ist beitragsfrei in der Sozialversicherung. Zu den pauschalierungsfähigen Aufwendungen gehören die laufenden Gebühren sowie Einrichtungskosten für einen Internetzugang.

Warengutscheine und Restaurantschecks

Unternehmen gehen vermehrt dazu über, an ihre Arbeitnehmer Warengutscheine (z. B. Benzingutscheine) abzugeben. Grund hierfür ist, dass die Abgabe von Warengutscheinen steuerlich begünstigt ist, sofern es sich um einen Sachbezug handelt. In diesem Fall kann die monatliche 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze angewendet werden. Für die steuerliche Beurteilung kommt es u. a. darauf an, ob der Warengutschein beim eigenen Arbeitgeber oder bei einem Dritten einzulösen ist.

Einlösen von Warengutscheinen im eigenen Betrieb

Bei der Einlösung von Warengutscheinen im Betrieb des Arbeitgebers ist in der Regel der sog. Rabattpflichtbetrag von jährlich **1.080 Euro** anwendbar. In diesem Fall handelt es sich um die Einräumung eines Belegschaftsrabatts.

Einlösen von Warengutscheinen bei einem Dritten

Warengutscheine, die der Arbeitnehmer bei einem Dritten einlösen kann, sind im Rahmen der monatlichen 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze steuerfrei. Allerdings gelten für solche Gutscheine strenge steuerliche Anforderungen. Auf einem Gutschein, der zum Einkauf bei einem Dritten berechtigt, muss die **Ware nach Art und Menge genau bezeichnet** sein. Die Bewertung des Sachbezugs hat am **Tag der Hingabe des Warengutscheins** zu erfolgen. Zu welchem Zeitpunkt der Arbeitnehmer den Gutschein tatsächlich einlöst, ist unerheblich.

Bislang galt die Ausgabe von Tankkarten an Arbeitnehmer als steuerpflichtiger Barlohn und nicht als begünstigter Sachbezug. Ebenso wurde ein Warengutschein nicht als Sachbezug angesehen, wenn auf dem Gutschein ein konkreter Geldbetrag oder Höchstbetrag angegeben war. Mit drei Urteilen vom 11.11.2010 (Az. VI R 21/09, VI R 27/09, VI R 41/10) hat **der BFH neue Grundsätze** für die **steuerrechtliche Beurteilung von Tankkarten, Geschenk- und Benzingutscheinen** aufgestellt und seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben. Nach aktueller Ansicht des BFH sind Tankkarten, Geschenk- und Benzingutscheine als Sachbezug zu beurteilen, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber lediglich eine Sache beanspruchen kann. Auf welche Art und Weise der Arbeitgeber den Anspruch erfüllt, ist unerheblich.

Hinweis

Die Finanzverwaltung folgt nunmehr der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs und hat ihre frühere Auffassung aufgegeben.

Bei Fragen zu diesem Thema wenden Sie sich bitte an Ihren steuerlichen Berater.

Abgabe von Restaurantschecks

Erhalten Arbeitnehmer Essensmarken oder Restaurantschecks, die außerhalb des Betriebs eingelöst werden können, so besteht die Möglichkeit, den Wert der Mahlzeit nur mit dem **amtlichen Sachbezugswert** anzusetzen. Voraussetzung für die Bewertung von Restaurantschecks mit dem amtlichen Sachbezugswert ist im Wesentlichen, dass

- tatsächlich **Mahlzeiten** abgegeben werden. Lebensmittel sind nur dann als Mahlzeit anzuerkennen, wenn sie zum unmittelbaren Verzehr geeignet oder zum Verbrauch während der Essenspausen bestimmt sind;
- für jede Mahlzeit lediglich **eine Essensmarke täglich** in Zahlung genommen wird;
- der Verrechnungswert der Essensmarke den amtlichen Sachbezugswert einer Mittagsmahlzeit um nicht mehr als **3,23 Euro** übersteigt;
- die Essensmarke nicht an Arbeitnehmer ausgegeben wird, die eine **Auswärtstätigkeit** ausüben.

Für das Kalenderjahr 2018 ff. beträgt der maximale Verrechnungswert für einen Restaurantscheck 6,33 Euro (3,23 Euro + 3,10 Euro). Übersteigt der Wert des Restaurantschecks den Höchstbetrag von 6,27 Euro ist eine Bewertung der Mahlzeit mit dem amtlichen Sachbezugswert ausgeschlossen. Soll durch die Ausgabe von Restaurantschecks kein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil entstehen, so muss der Arbeitgeber - neben den weiteren steuerlichen Voraussetzungen – sicherstellen, dass die Zuzahlung des Arbeitnehmers mindestens in Höhe des Sachbezugswerts (Jahr 2017: mind. 3,23 Euro) erfolgt.

Das FG Düsseldorf hat mit Urteil vom 19.05.2010 (Az. 15K 1185/09 H(L)) die von der Finanzverwaltung in den Lohnsteuer-Richtlinien geregelten strikten Voraussetzungen bestätigt und entschieden, dass Restaurantschecks u. a. dann keine begünstigten Sachbezüge darstellen, wenn sie nicht auf eine nach Art und Menge konkret bezeichnete Sache lauten.

Hinweis

Bei der Abgabe von Restaurantschecks gibt es unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten. Dabei ist eine Vielzahl von rechtlichen Voraussetzungen genau zu beachten. Sprechen Sie im Vorfeld mit Ihrem Steuerberater, da hier erhebliches Gefahrenpotenzial besteht.

Serviceleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Arbeitgeber kann ab 2015 seine Arbeitnehmer mit steuerfreien Serviceleistungen unterstützen und so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern (§ 3 Nr. 34a EStG).

Begünstigt ist die Finanzierung von

- Beratungs- und Vermittlungsleistungen eines Dienstleistungsunternehmens, das den Arbeitnehmer hinsichtlich der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen berät oder hierfür Betreuungspersonen vermittelt
- Betreuungskosten, die kurzfristig aus zwingenden beruflich veranlassten Gründen entstehen, bis zu 600 Euro p.a. Dazu gehören Aufwendungen für eine zusätzliche, außergewöhnliche – also außerhalb der regelmäßig üblicherweise erforderlichen – Betreuung, die z.B. durch dienstlich veranlasste Fortbildungsmaßnahmen des Arbeitgebers, eines zwingenden beruflichen Einsatzes zu außergewöhnlichen Dienstzeiten oder bei Krankheit eines Kindes (= Kinder im Sinne des § 32 Abs. 1 EStG), bzw. pflegebedürftigen Angehörigen, notwendig werden (auch wenn sie im Privathaushalt des Arbeitnehmers anfallen).

Wichtig: Die Steuerbefreiung setzt voraus, dass der Arbeitgeber die Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbringt.

Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

Müssen Arbeitnehmer in der Nacht oder an Sonn- und/oder Feiertagen arbeiten, besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, hierfür steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschläge zu gewähren. Die wesentlichen Voraussetzungen für die steuerfreie Gewährung sind, dass die Zuschläge

- für die Arbeit in den begünstigten Zeiten,
- für tatsächlich geleistete Arbeit sowie
- neben dem Grundlohn und somit zusätzlich zum regulären Lohn oder Gehalt

gezahlt werden. Für welche Arbeitszeiten der Arbeitgeber Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge steuerfrei gewähren kann und welche maximalen Zuschlagssätze hierfür gezahlt werden können, sehen Sie nachfolgend:

- für **Nachtarbeit** 25% (von 20 Uhr bis 6 Uhr) bzw. 40% (von 0 Uhr bis 4 Uhr, bei Arbeitsbeginn vor 0 Uhr);
- für **Sonntagesarbeit** 50 % (als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit am Montag von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Arbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde);
- für Arbeit an den **gesetzlichen Feiertagen** und am 31.12. ab 14.00 Uhr 125% (als Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit des auf den Feiertag folgenden Tages von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Arbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde);
- für Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai 150%.

Die Arbeit in den begünstigten Arbeitszeiten ist hierbei für jeden Mitarbeiter getrennt anhand von Einzelaufzeichnungen nachzuweisen. Die Einzelnachweise sind fortlaufend – also Monat für Monat – zu führen. Es reicht nicht aus, dass Aufzeichnungen lediglich für einen repräsentativen Zeitraum erstellt werden. Für den Bereich der Sozialversicherung bestehen Sonderregelungen. So ist die Sozialversicherungsfreiheit der Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit auf einen Stundengrundlohn von max. **25 Euro** begrenzt. Für die Steuerfreiheit gilt allerdings ein Höchstbetrag von **50 Euro**.

Umzugskosten

Umzugskostenvergütungen des Arbeitgebers sind lohn- und sozialversicherungsfrei, wenn der Umzug beruflich veranlasst ist.

Ein beruflich veranlasster Umzug liegt unter anderem dann vor, wenn die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte stark verkürzt wird (arbeitstäglich mindestens eine Stunde).

Hinweis

Für solche Umzugsauslagen kann statt der tatsächlichen Kosten ein Pauschbetrag angesetzt werden.

	<i>bis 31.01.2017:</i>	<i>ab 01.02.2017</i>
<i>Verheiratete:</i>	<i>1.493 EUR</i>	<i>1.528 EUR</i>
<i>Ledige:</i>	<i>746 EUR</i>	<i>764 EUR</i>
<i>Jede weitere Person</i>	<i>329 EUR</i>	<i>337 EUR</i>

Daneben kann für umzugsbedingte Unterrichtskosten, die durch den Schulwechsel eines Kindes bedingt sind, ein Pauschbetrag von 1.882 Euro bis 31.01.2017 und 1.926 EUR ab 01.02.2017 in Anspruch genommen werden.

Die vorliegende Mandanten-Info zeigt Ihnen leicht verständlich und praxisnah, wie Zuwendungen an Arbeitnehmer optimal gestaltet werden können und so mehr Netto vom Brutto übrigbleibt. Zahlreiche Beispiele und Hinweise veranschaulichen die vielfältigen Vergütungsmöglichkeiten.

Wenn Sie weitere Informationen benötigen oder Fragen haben, beraten wir Sie gern. Vereinbaren Sie doch gleich einen Termin in unserer Kanzlei unter 03741/1516-0.

Mit freundlichen Grüßen



KJF GMBH

WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT
STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT

KELLNER • JUSCHTEN • FRÖHLER

In Zusammenarbeit mit
DATEV eG, Nürnberg

Anlage:

Reisekostenrecht ab 2014

Das neue Reisekostenrecht 2014

Inhaltsübersicht

1. Definition der „Ersten Tätigkeitsstätte“
2. Änderungen der Verpflegungspauschalen
3. Änderungen bei den Arbeitgeberbewirtungen
4. Änderungen bei den Unterkunftskosten
5. Änderungen bei den Fahrtkosten

1) Änderung des Begriffes „regelmäßige Arbeitsstätte“ durch „erste Tätigkeitsstätte (§4 Abs. 4 EStG):

Rechtslage bis 31.12.2013:	Rechtslage ab 01.01.2014:
<ul style="list-style-type: none">• Begriff:<ul style="list-style-type: none">– ist die ortsfeste betriebliche Einrichtung des lohnsteuerlichen Arbeitgebers,– oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten, dem der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist	<ul style="list-style-type: none">• Begriff:<ul style="list-style-type: none">– ist die ortsfeste betriebliche Einrichtung des lohnsteuerlichen Arbeitgebers,– eines verbundenen Unternehmens (§ 15 AktG)– oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten, dem der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist

BMF-Schreiben v. 30. September 2013 und 31. Oktober 2013 sowie
BMF-Schreiben v. 24. Oktober 2014

1) Änderung des Begriffes „regelmäßige Arbeitsstätte“ durch „erste Tätigkeitsstätte (§4 Abs. 4 EStG):

Rechtslage bis 31.12.2013:	Rechtslage ab 01.01.2014:
<ul style="list-style-type: none">• Zuordnung:<ul style="list-style-type: none">– durch betriebl. Zuordnung u. der dort ausgeübten qualitativen und quantitativen Tätigkeit	<ul style="list-style-type: none">• Zuordnung:<ul style="list-style-type: none">– durch dienst- oder arbeitsrechtliche Festlegungen bestimmt: (Zuordnungsentscheidung)<ul style="list-style-type: none">➤ Arbeitsvertrag, Tarifverträge, Protokollnotizen, Einsatzpläne;➤ Reisekostenabrechnungen, Organigramme;➤ neue Zuordnungen bei wesentl. Veränderungen

1) Änderung des Begriffes „regelmäßige Arbeitsstätte“ durch „erste Tätigkeitsstätte (§4 Abs. 4 EStG):

Rechtslage bis 31.12.2013:	Rechtslage ab 01.01.2014:
	<ul style="list-style-type: none">• Dauerhafte Zuordnung liegt vor wenn:<ul style="list-style-type: none">– Arbeitnehmer unbefristet oder– für die Dauer des Dienstverhältnisses oder– für mind. 48 Monate– an einer Tätigkeitsstätte tätig werden soll

Bsp: Arbeitnehmer A ist unbefristet beschäftigt; für einen Zeitraum von 36 Monaten soll er überwiegend in Filiale X arbeiten. In der Filiale Y soll er nur an Teambesprechungen, Mitarbeiterschulungen und sonstigen Firmenveranstaltungen teilnehmen. Diese finden voraussichtlich ein Mal pro Monat statt. Der Arbeitgeber hat A der Filiale Y arbeitsrechtlich **dauerhaft** zugeordnet.

Erste Tätigkeitsstätte ist Filiale Y, da A dort arbeitsrechtlich dauerhaft zugeordnet ist.

1) Änderung des Begriffes „regelmäßige Arbeitsstätte“ durch „erste Tätigkeitsstätte (§4 Abs. 4 EStG):

Rechtslage bis 31.12.2013:	Rechtslage ab 01.01.2014:
<ul style="list-style-type: none">• wenn Zuordnung fehlt oder nicht eindeutig, sind folgende Kriterien anzuwenden:<ul style="list-style-type: none">– arbeitstäglich oder– je 1 vollen Arbeitstag pro Woche– mind. 20 % seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit (Prognose)	<ul style="list-style-type: none">• wenn Zuordnung fehlt oder nicht eindeutig, sind folgende Kriterien anzuwenden:<ul style="list-style-type: none">– typischerweise arbeitstäglich– je 2 volle Arbeitstage pro Woche– 1/3 seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit (Prognose)

Abwandlung Bsp: Arbeitnehmer A ist unbefristet beschäftigt; für einen Zeitraum von 36 Monaten soll er überwiegend in Filiale X arbeiten. In der Filiale Y soll er nur an Teambesprechungen, Mitarbeiterschulungen und sonstigen Firmenveranstaltungen teilnehmen. Diese finden voraussichtlich ein Mal pro Monat statt. Der Arbeitgeber nimmt arbeitsrechtlich **keine** Zuordnung vor.

Es liegt **keine erste** Tätigkeitsstätte vor; in Filiale X soll A nicht dauerhaft tätig werden und in Filiale Y ist er nicht im erforderlichen Umfang tätig.

1) Änderung des Begriffes „regelmäßige Arbeitsstätte“ durch „erste Tätigkeitsstätte (§4 Abs. 4 EStG):

Bsp: Arbeitnehmer A ist unbefristet beschäftigt um dauerhaft in Filiale Y zu arbeiten; in den ersten 36 Monaten soll er an 3 Tagen wöchentlich in Filiale X und an 2 Tagen wöchentlich in Filiale Y arbeiten. Der AG hat A für die ersten 36 Monate der Filiale X zugeordnet. In den ersten 36 Monaten hat A in Filiale X **keine** erste Tätigkeitsstätte, da er dort nicht dauerhaft zugordnet ist. Erste Tätigkeitsstätte ist jedoch Filiale Y, da A dort dauerhaft typischerweise an 2 Tagen tätig werden soll.

Abwandlung Bsp.: Arbeitnehmer A ist unbefristet beschäftigt um dauerhaft in Filiale Y zu arbeiten; in den ersten 36 Monaten soll er an 4 Tagen wöchentlich in Filiale X und an 1 Tag wöchentlich in Filiale Y arbeiten.

In den ersten 36 Monaten hat A in Filiale X **keine** erste Tätigkeitsstätte, da er dort nicht dauerhaft tätig werden soll. Erste Tätigkeitsstätte ist auch **nicht** Filiale Y, da A dort die quantitativen Kriterien nicht erfüllt.

1) Änderung des Begriffes „regelmäßige Arbeitsstätte“ durch „erste Tätigkeitsstätte (§4 Abs. 4 EStG):

Rechtslage bis 31.12.2013:	Rechtslage ab 01.01.2014:
<ul style="list-style-type: none">Ist eine andere betriebl. Einrichtung des Arbeitgebers regelmäßige Arbeitsstätte oder liegt keine regelmäßige Arbeitsstätte vor, muss im Einzelfall anhand des qualitativen Schwerpunktes berufliche Tätigkeit nachgewiesen + glaubhaft gemacht werden.	<ul style="list-style-type: none">Voraussetzung für mehrere Tätigkeitsstätten sind vorhanden: somit ist die Tätigkeitsstätte die „erste“ welche:<ul style="list-style-type: none">– der Arbeitgeber bestimmt oder– die der Wohnung örtlich am nächsten liegende Arbeitsstätte

Bsp.: in H wohnender Filialleiter A ist an 3 Tagen in der Filiale in H und an 2 Tagen in Filiale S seines AG tätig; Der AG bestimmt Filiale S zur ersten Tätigkeitsstätte.

A hat sein erste Tätigkeitsstätte in S, das AG diese zur ersten Tätigkeitsstätte bestimmt hat.

Unerheblich ist, dass A dort lediglich 2 Tage und nicht zeitlich überwiegend beruflich tätig ist.

1) Änderung des Begriffes „regelmäßige Arbeitsstätte“ durch „erste Tätigkeitsstätte (§4 Abs. 4 EStG):

Bsp.: Pflegekraft P hat täglich 4 Personen zu betreuen. Hierfür wurde jeweils ein Pflegevertrag bis auf Weiteres abgeschlossen. Alle 4 Pflegepersonen sollen **arbeitstäglich** regelmäßig betreut werden. Der AG hat keine dieser Pflegestellen als erste Tätigkeitsstätte bestimmt.

Erste Tätigkeitsstätte der P ist die ihrer Wohnung am nächsten liegende Pflegestelle.

Abwandlung Bsp.: Der Pflegevertrag wurde für die Dauer von bis zu zwei Jahren abgeschlossen.

Die Pflegekraft hat **keine** erste Tätigkeitsstätte, da sie an keiner der Pflegestellen dauerhaft tätig werden soll.

1) Änderung des Begriffes „regelmäßige Arbeitsstätte“ durch „erste Tätigkeitsstätte (§4 Abs. 4 EStG):

Rechtslage bis 31.12.2013:	Rechtslage ab 01.01.2014:
<ul style="list-style-type: none">• Bildungseinrichtungen als „regelmäßige Arbeitsstätte“: Möglichkeit besteht nicht! wenn:<ul style="list-style-type: none">– außerhalb eines Dienstverhältnisses– im Rahmen eines Vollzeitstudiums oder– vollzeitlichen Bildungsmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none">• Bildungseinrichtungen als „erste Tätigkeitsstätte“: Möglichkeit besteht wenn:<ul style="list-style-type: none">– außerhalb eines Dienstverhältnisses– im Rahmen eines Vollzeitstudiums oder– vollzeitlichen Bildungsmaßnahmen

1) Änderung des Begriffes „regelmäßige Arbeitsstätte“ durch „erste Tätigkeitsstätte (§4 Abs. 4 EStG):

Rechtslage bis 31.12.2013:	Rechtslage ab 01.01.2014:
<ul style="list-style-type: none">Ein Arbeitnehmer kann höchstens eine „regelmäßige Arbeitsstätte“ haben!	<ul style="list-style-type: none">Ein Arbeitnehmer kann höchstens eine „erste Tätigkeitsstätte“ haben!

- keine erste Tätigkeitstätte – Fahrtkosten nach Reisekostengrundsätzen abrechnen
- wichtig: keine arbeitsvertraglichen Regelungen bezüglich einer Arbeitsstätte
- bei Dienstfahrzeugen (z.B. Pflegekräfte) immer Fahrtenbuch führen

2) Verpflegungspauschalen (§ 9 Abs. 4a EStG neu):

Rechtslage bis 31.12.2013:	Rechtslage ab 01.01.2014:																
<ul style="list-style-type: none"> Pauschalen für Verpflegungsmehraufwendungen auf 3 Stufen: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Pauschale</th> <th>Abwesenheitsdauer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>EUR 6,00</td> <td>mind. 8 Stunden</td> </tr> <tr> <td>EUR 12,00</td> <td>mind. 14 Stunden</td> </tr> <tr> <td>EUR 24,00</td> <td>ab 24 Stunden</td> </tr> </tbody> </table>	Pauschale	Abwesenheitsdauer	EUR 6,00	mind. 8 Stunden	EUR 12,00	mind. 14 Stunden	EUR 24,00	ab 24 Stunden	<ul style="list-style-type: none"> Reduzierung Pauschalen für die Verpflegungsmehraufwendungen auf 2 Stufen: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Pauschale</th> <th>Abwesenheitsdauer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>EUR 6,00</td> <td>-----</td> </tr> <tr> <td>EUR 12,00</td> <td>An- und Abreisetag bei Übernachtung mehr als 8 Stunden, wenn keine Übernachtung</td> </tr> <tr> <td>EUR 24,00</td> <td>ab 24 Stunden</td> </tr> </tbody> </table>	Pauschale	Abwesenheitsdauer	EUR 6,00	-----	EUR 12,00	An- und Abreisetag bei Übernachtung mehr als 8 Stunden, wenn keine Übernachtung	EUR 24,00	ab 24 Stunden
Pauschale	Abwesenheitsdauer																
EUR 6,00	mind. 8 Stunden																
EUR 12,00	mind. 14 Stunden																
EUR 24,00	ab 24 Stunden																
Pauschale	Abwesenheitsdauer																
EUR 6,00	-----																
EUR 12,00	An- und Abreisetag bei Übernachtung mehr als 8 Stunden, wenn keine Übernachtung																
EUR 24,00	ab 24 Stunden																

Verbesserung

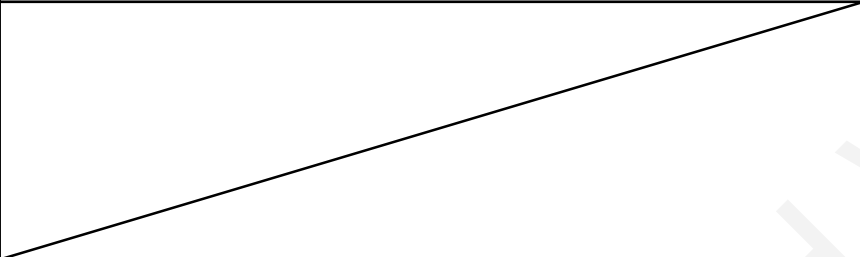
2) Verpflegungspauschalen (§ 9 Abs. 4a EStG neu):

Rechtslage bis 31.12.2013:	Rechtslage ab 01.01.2014:
<ul style="list-style-type: none">• Mindestabwesenheitszeiten:<ul style="list-style-type: none">– Prüfung bei mehrtägiger Abwesenheit von der Wohnung oder der Arbeitsstätte für den An- und Abreisetag notwendig	<ul style="list-style-type: none">• Mindestabwesenheitszeiten:<ul style="list-style-type: none">– keine Prüfung bei mehrtägiger Abwesenheit von der Wohnung oder der Arbeitsstätte für den An- und Abreisetag notwendig– ist Arbeitnehmer an einem Kalendertag mehrfach oder über Nacht (an zwei Kalendertagen ohne Übernachtung) auswärts tätig, sind die Abwesenheitszeiten zusammenzurechnen

2) Verpflegungspauschalen (§ 9 Abs. 4a EStG neu):

Rechtslage bis 31.12.2013:	Rechtslage ab 01.01.2014:
<ul style="list-style-type: none">• Auswärtstätigkeit:<ul style="list-style-type: none">– Abzug der Verpflegungsmehraufwendungen über die 3-Monats-Frist hinaus möglich mit Unterbrechung von mind. vier Wochen– Urlaub und Krankheit haben keinen Einfluss– danach beginnt Frist von Neuem• länderspezifischen Pauschbeträge kommen in Betracht (BMF-Schreiben 17.12.2012)	<ul style="list-style-type: none">• Auswärtstätigkeit:<ul style="list-style-type: none">– Abzug der Verpflegungsmehraufwendungen über die 3-Monats-Frist hinaus möglich mit Unterbrechung von mind. vier Wochen ohne Angabe von Gründen (Dauer ist wichtig!)– Gründe wie Urlaub oder Krankheit sind zulässig– danach beginnt Frist von Neuem• länderspezifischen Pauschbeträge kommen in Betracht nach dem Bundesreisekostengesetz

2) Verpflegungspauschalen (§ 9 Abs. 4a EStG neu):

Rechtslage bis 31.12.2013:	Rechtslage ab 01.01.2014:
	<ul style="list-style-type: none">• Die <u>Auslandsreisekosten</u> für die Verpflegung berechnen sich mit:<ul style="list-style-type: none">➤ 120 % (bei 24 Stunden) oder➤ 80 % (in übrigen Fällen) der Auslandsgelder

- haben AN keine erste Tätigkeitsstätte, liegt an jedem Arbeitstag eine eintägige Auswärtstätigkeit vor – Prüfung Abwesenheit über 8 Stunden

3) Arbeitgeberbewirtung (§ 8 Abs. 2 S. 8 EStG, § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 1a EStG:

Rechtslage bis 31.12.2013:	Rechtslage ab 01.01.2014:
<ul style="list-style-type: none">• Ansetzung Sachbezugswert:<ul style="list-style-type: none">– vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten zur Verfügung gestellten Essen wird dies mit amtlichen Sachbezugswerten angesetzt.– Voraussetzung:<ul style="list-style-type: none">➤ Wert je Essen < EUR 40,00.	<ul style="list-style-type: none">• Ansetzung Sachbezugswert:<ul style="list-style-type: none">– vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten zur Verfügung gestellten Essen wird dies mit amtlichen Sachbezugswerten angesetzt.– Voraussetzung:<ul style="list-style-type: none">➤ Wert je Essen < EUR 60,00

3) Arbeitgeberbewirtung (§ 8 Abs. 2 S. 8 EStG, § 40

Abs. 2 S. 1 Nr. 1a EStG:

Rechtslage bis 31.12.2013:	Rechtslage ab 01.01.2014:
	<ul style="list-style-type: none">• Kein Ansatz von Verpflegungspauschalen:<ul style="list-style-type: none">– (z.B. aufgrund nicht Erreichen der 8-Stunden-Grenze) kann der Arbeitgeber im Falle der Sachbezugswertbesteuerung die Steuer mit einem Pauschalsteuersatz von 25 % sozialabgabenfrei übernehmen• Bei Anspruch auf Verpflegungspauschalen -Kürzung:<ul style="list-style-type: none">– bei zusätzlichen Verpflegungsmehraufwendungen (kein Sachbezug mehr ansetzbar): Kürzung von:<ul style="list-style-type: none">➤ 20 % der Tagespauschale für ein Frühstück (= EUR 4,80)➤ 40 % der Tagespauschale für ein Mittag- oder Abendessen (= EUR 9,60).➤ BMGL sind immer EUR 24 <p>Somit erfolgt hierbei keine Besteuerung!</p>

3) Arbeitgeberbewirtung (§ 8 Abs. 2 S. 8 EStG, § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 1a EStG:

Rechtslage bis 31.12.2013:	Rechtslage ab 01.01.2014:
	<ul style="list-style-type: none">• Neue Lohnsteuerbescheinigungspflicht:<ul style="list-style-type: none">– im Falle Arbeitgeber verpflegt Mitarbeiter im Rahmen der 60-EUR-Grenze unentgeltlich bzw. verbilligt, ist auf dem Lohnsteuerkonto und in der Lohnsteuerbescheinigung ein „M“ zu vermerken

4) Unterkunftskosten:

Rechtslage bis 31.12.2013:	Rechtslage ab 01.01.2014:
<ul style="list-style-type: none">• Auswärtstätigkeit:<ul style="list-style-type: none">– ohne Einzelnachweis werden die Unterkunftskosten für die ersten 3 Monate der (Auswärtstätigkeit für insgesamt 6 Monate) mit den für das jeweilige Land geltenden pauschalen Auslandsübernachtungsgeldern anerkannt– nach Ablauf des 3-Monatszeitraumes gelten 40 % des Auslandsübernachtungsgeldes als Übernachtungspauschale	<ul style="list-style-type: none">• Auswärtstätigkeit:<ul style="list-style-type: none">– innerhalb von 48-Monaten sind Unterkunftskosten unbeschränkt steuerfrei bzw. als WK abziehbar– danach nur noch bis zu Höhe von EUR 1.000,00 monatlich abzugsfähig (wie doppelte Haushaltsführung)– die EUR 1.000 = Monatsbetrag, kann von jedem Ehegatten einzeln angesetzt werden und nicht genutzte Restbeträge eines Monats können auf zukünftige Kalendermonate übertragen werden

4) Unterkunftskosten:

Rechtslage bis 31.12.2013:	Rechtslage ab 01.01.2014:
<ul style="list-style-type: none">• Doppelte Haushaltsführung:<ul style="list-style-type: none">– 60 m²-Grenze– es muss keine finanzielle Beteiligung an den Lebensführungskosten nachgewiesen werden– Familienheimfahrt wöchentlich mit EUR 0,30 abziehbar (kein Firmenwagen)	<ul style="list-style-type: none">• Doppelte Haushaltsführung:<ul style="list-style-type: none">– Unterkunftskosten der doppelten Haushaltsführung im Inland können bis EUR 1.000,00 monatlich angesetzt werden– 60 m²-Grenze entfällt– Finanzielle Beteiligung an den Kosten der Lebensführung muss vorliegen (ca. 10 %)– Familienheimfahrt wöchentlich mit EUR 0,30 abziehbar (kein Firmenwagen)

4) Unterkunftskosten:

Rechtslage bis 31.12.2013:	Rechtslage ab 01.01.2014:
<ul style="list-style-type: none">• Regeln bzgl. Verpflegungspauschale gelten einschl. 3-Monats-Frist auch bei doppelten Haushaltsführung	<ul style="list-style-type: none">• Regeln bzgl. Verpflegungspauschale gelten einschl. 3-Monats-Frist auch bei doppelten Haushaltsführung

5) Fahrtkosten:

Rechtslage bis 31.12.2013:	Rechtslage ab 01.01.2014:
<ul style="list-style-type: none">• Entfernungspauschale:<ul style="list-style-type: none">– Bestimmung nach Verwaltungsanweisungen	<ul style="list-style-type: none">• Entfernungspauschalen:<ul style="list-style-type: none">– Bestimmung nach Wegstreckenentschädigungen des Bundesreisekostengesetzes (BRKG)
<ul style="list-style-type: none">• Pauschalbeträge (eigenes Fahrzeug):<ul style="list-style-type: none">– KFZ: 0,30 EUR/km– Motorrad Motorroller 0,13 EUR/km– Moped/Mofa 0,08 EUR/km– Fahrrad 0,05 EUR/km	<ul style="list-style-type: none">• Pauschalbeträge (eigenes Fahrzeug):<ul style="list-style-type: none">– KFZ: 0,30 EUR/km– für jedes andere <u>motorbetriebene</u> Fahrzeug 0,20 EUR/km

5) Fahrtkosten:

Rechtslage bis 31.12.2013:	Rechtslage ab 01.01.2014:
	<ul style="list-style-type: none">• Weiträumiges Arbeitsgebiet (keine „erste Tätigkeitsstätte“):<ul style="list-style-type: none">– Fahrten zw. Wohnung und vom Arbeitgeber bestimmten Orten wie:<ul style="list-style-type: none">➤ Busdepot oder Fährhäfen➤ Sammeltreffpunkte➤ Flughäfen (z.B. Stewardess oder Pilot)➤ gleichbleibende Übernahmeorte (z.B. Bus- oder LKW-Fahrer) ist Entfernungspauschale von EUR 0,30 anzusetzen– gilt nicht für Treffpunkte einer privat organisierten Fahrgemeinschaft– für alle weiteren Fahrten innerhalb des Arbeitsgebietes oder Fahrten Wohnung zu weiter entferntem Zugang, sind tatsächliche Aufwendungen oder der pauschale Kilometersatz von EUR 0,30/km ansetzbar

5) Fahrtkosten:

Rechtslage bis 31.12.2013:	Rechtslage ab 01.01.2014:
<ul style="list-style-type: none">• Auswärtstätigkeit:<ul style="list-style-type: none">– entweder tatsächliche Aufwendungen– oder km-Pauschale ansetzbar	<ul style="list-style-type: none">• Auswärtstätigkeit:<ul style="list-style-type: none">– entweder tatsächliche Aufwendungen– oder km-Pauschale ansetzbar