

Extras für Ihre Mitarbeiter 2015

Optimale Gestaltung der Zuwendungen an Arbeitnehmer



Dr. oec. Dieter Fahlbusch
Steuerbevollmächtigter

&

RF **ROBERT FAHLBUSCH**
Dipl.-Bw. (BA) für Steuerrecht

Inhalt

1.	Einleitung	3
2.	Begünstigte Leistungen	3
2.1	Auslagenersatz	3
2.2	Aufmerksamkeiten zu besonderen persönlichen Ereignissen	4
2.3	Beihilfen und Unterstützungen wegen Hilfsbedürftigkeit	4
2.4	Belegschaftsrabatte	5
2.5	Berufskleidung	6
2.6	Kindergartenzuschüsse/Betriebskindergärten	6
2.7	Betreuungsleistungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige	7
2.8	Betriebssport	8
2.9	Betriebsveranstaltungen	8
2.10	Darlehen an Arbeitnehmer	9
2.11	Überlassung von Datenverarbeitungsgeräten (PC, Smartphone, Tablet)	10
2.12	Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte	10
2.13	Firmenwagen.....	11
2.14	Leistungen zur Gesundheitsförderung	12
2.15	Abgabe von Getränken im Unternehmen.....	13
2.16	Reisekosten	13
2.17	Überlassung von Telekommunikationsgeräten	15
2.18	Warengutscheine	15
2.19	Abgabe von Restaurantschecks.....	16
2.20	Umzugskosten.....	17
2.21	Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.....	17

1. Einleitung

Steuer- und sozialversicherungsfreie bzw. weniger stark belastete Vergütungsbestandteile und alternative Möglichkeiten der Entlohnung (z. B. Sachbezüge, geldwerte Vorteile, Nutzungsmöglichkeiten) sind aufgrund des höheren Nettoeffekts für Arbeitnehmer besonders attraktiv.

Allerdings knüpft der Gesetzgeber strenge und teilweise komplizierte Voraussetzungen an die Steuerfreiheit solcher Arbeitgeberleistungen und ein damit verbundener Verwaltungsaufwand sollte bedacht werden.

Die folgenden Ausführungen geben nur einen allgemeinen Überblick über die wichtigsten steuerfreien bzw. steuerbegünstigten Arbeitgeberleistungen. Für Rückfragen oder Berechnungen des konkreten Vorteils in Ihrem speziellen Fall, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

2. Begünstigte Leistungen

2.1 Auslagenersatz

Der Auslagenersatz ist zwar kein richtiges „Extra“ für den Arbeitnehmer und sollte eine Selbstverständlichkeit sein, doch die Realität sieht anders aus. Bevor ein Arbeitgeber sich also über andere steuerfreie Lohnbestandteile Gedanken macht, sollte er zunächst sämtliche Auslagen seiner Arbeitnehmer übernehmen.

Als Auslagenersatz gelten betrieblich bedingte Ausgaben, die der Arbeitnehmer auf Rechnung des Arbeitgebers tätigt (z. B. betriebliche Fahrten mit privaten Pkw, Parkgebühren). Sofern ausschließlich betriebliche Auslagen ersetzt werden, handelt es sich nicht um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Voraussetzung für die steuerfreie Erstattung ist ein Einzelnachweis über die vom Arbeitnehmer getragenen Auslagen, also z.B. der Parkschein oder eine Reisekostenabrechnung..

Ein Auslagenersatz ohne Einzelnachweis führt regelmäßig zu steuerpflichtigem Arbeitslohn. Auch ein pauschal gewährter Auslagenersatz bleibt steuerfrei, wenn er regelmäßig wiederkehrt und der Arbeitnehmer die entstandenen Aufwendungen für einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten im Einzelnen nachweist. Dies gilt solange, wie sich die Verhältnisse nicht wesentlich ändern.

Beispiel: Ein Rentner ist im geringfügigen Umfang als Bote tätig. Er weist beruflich bedingte Parkgebühren von mind. 20 €/Monat per Einzelbeleg nach.

Ergebnis: Sofern sich die Verhältnisse nicht wesentlich ändern, kann der Arbeitgeber dem Rentner nach drei Monaten der Einzelnachweisführung die Parkgebühren von 20 € ohne Vorlage von Parkquittungen steuerfrei erstatten.

2.2 Aufmerksamkeiten zu besonderen persönlichen Ereignissen

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 jeden besonderen persönlichen Ereignisses gewährt wird, wie z. B.

- Geburtstag,
- Heirat und/oder
- Geburt eines Kindes.

Die bis 31.12.2014 maßgebliche Freigrenze von 40 € (inkl. USt) wurde mit Wirkung ab 01.01.2015 auf **60 €** (inkl. USt) erhöht.

Beispiel: Ein Arbeitgeber schenkt einem Arbeitnehmer zum Geburtstag in 2015

- a). eine Flasche Wein und einen Blumenstrauß im Gesamtwert von 58 € (inkl. USt).
- b). eine Flasche Champagner für 62 €.

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

- b). Der Wert der Aufmerksamkeit übersteigt die Freigrenze von 60 € (inkl. USt) und die Sachzuwendung ist steuer- und sozialversicherungspflichtig.

2.3 Beihilfen und Unterstützungen wegen Hilfsbedürftigkeit

Beihilfen oder Unterstützungen, die von Arbeitgebern an einzelne Arbeitnehmer gezahlt werden, sind als sog. Notstandsbeihilfen bis zu einem Betrag von 600 € im Kalenderjahr steuerfrei, wenn die Unterstützung dem Anlass nach gerechtfertigt ist, z. B.

- bei Tod naher Verwandter,
- Vermögensschäden in Folge höherer Gewalt oder Naturkatastrophen oder
- in Krankheits- und Unglücksfällen.

Der steuerfreie Betrag kann sich bei einem besonders schweren Notfall erhöhen. Das die Unterstützung rechtfertigende Ereignis ist zu dokumentieren und zu den Lohnunterlagen zu nehmen. Betriebe mit weniger als fünf Arbeitnehmern können entsprechende Unterstützungen ohne weitere formelle Voraussetzung steuerfrei gewähren. In Betrieben ab fünf Arbeitnehmern muss die Unterstützung

- aus einer mit Mitteln des Arbeitgebers geschaffenen, aber von ihm unabhängigen Einrichtung gewährt werden (z. B. Unterstützungskasse) oder
- aus Beträgen gezahlt werden, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat oder einer sonstigen Arbeitnehmervertretung zu dem Zweck überweist, Unterstützungen an die Arbeitnehmer (ohne maßgebenden Einfluss des Arbeitgebers) zu gewähren oder

- vom Arbeitgeber selbst erst nach Anhörung des Betriebsrats oder sonstiger Arbeitnehmervertreter gewährt oder nach einheitlichen Grundsätzen bewilligt werden, denen der Betriebsrat oder sonstige Vertreter der Arbeitnehmer zugestimmt haben.

Erholungsbeihilfen können vom Arbeitgeber nur dann bis zu einem Betrag von 600 € im Jahr als Unterstützung steuerfrei gewährt werden, wenn sich der Arbeitnehmer zur Abwehr oder Heilung einer typischen Berufskrankheit z. B. einer Kur unterziehen muss.

Sofern Erholungsbeihilfen nicht die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit erfüllen, können diese nach § 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG mit 25 % pauschal versteuert werden. Für die Anwendung der Pauschalbesteuerung darf die Erholungsbeihilfe

- 156 € für den einzelnen Arbeitnehmer,
- 104 € für dessen Ehegatten und
- 52 € pro Kind

im Kalenderjahr nicht übersteigen. Weiterhin muss die Erholungsbeihilfe im zeitlichen Zusammenhang (innerhalb drei Monaten) z. B. mit einem Urlaub des Arbeitnehmers gewährt werden.

2.4 Belegschaftsrabatte

Überlässt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eigene Waren oder Dienstleistungen oder entsprechende eigene Güter, mit denen er Handel treibt, können diese Waren oder Dienstleistungen bis zu einem Betrag von 1.080 € 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.

Beispiel: Ein Möbelhaus überlässt einem Arbeitnehmer eine Schrankwand zu einem Preis von 1.000 €. Der durch Preisauszeichnung im Geschäft angegebene Endpreis beträgt 3.000 €. Das Möbelhaus gewährt auf diese Möbelstücke durchschnittlich einen Rabatt von 10 %.

Ergebnis: Die Anwendung des Rabattpflichtbetrags ist möglich. Zur Ermittlung des geldwerten Vorteils ist der ausgezeichnete Endpreis von 3.000 € zunächst um den üblichen Rabatt von 10 % zu reduzieren. Es ergibt sich ein Angebotspreis von 2.700 €. Hiervon ist der Bewertungsabschlag von 4 % (108 €) in Abzug zu bringen. Für die Bewertung der Schrankwand ist von einem maßgeblichen Endpreis von 2.592 € auszugehen. Unter Anrechnung des vom Arbeitnehmer gezahlten Entgelts von 1.000 € verbleibt ein geldwerter Vorteil von 1.592 €. Dieser Betrag überschreitet den jährlichen Rabattpflichtbetrag von 1.080 € um 512 €. Beim Arbeitnehmer ist lediglich der Betrag von 512 € als geldwerter Vorteil anzusetzen.

2.5 Berufskleidung

Stellt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern typische Berufskleidung unentgeltlich zur Verfügung, ist hierin kein steuerpflichtiger Arbeitslohn zu sehen. Bei der Berufskleidung muss es sich regelmäßig um Arbeits(schutz)kleidung handeln, 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 Berufskleidung muss nahezu ausgeschlossen sein.

Eine Barabgeltung des Arbeitgebers an Stelle einer unentgeltlichen Überlassung ist dann steuerfrei, wenn sie sich auf die Erstattung von Aufwendungen beschränkt, die dem Arbeitnehmer durch den beruflichen Einsatz typischer Berufskleidung in den Fällen entstehen, in denen der Arbeitnehmer nach Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung einen Anspruch auf Gestellung von Arbeitskleidung hat, der durch die Barvergütung abgelöst wird. Eine lediglich einzelvertraglich (z. B. im Arbeitsvertrag) geregelte Barentschädigung für Arbeitskleidung erfüllt nicht die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit.

2.6 Kindergartenzuschüsse/Betriebskindergärten

Bar- oder Sachleistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung (einschließlich Unterkunft, Verpflegung und Betreuung) von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen zählen nicht zum lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Voraussetzung für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit ist, dass der Kindergartenzuschuss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird. Die Umwandlung von arbeitsrechtlich geschuldetem Arbeitslohn in einen Kindergartenzuschuss ist nicht begünstigt. Allerdings kann eine freiwillige Sonderzahlung, auf die der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch hat (z. B. freiwillig geleistetes Weihnachtsgeld), in einen steuerfreien Kindergartenzuschuss umgewandelt werden. Um eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers handelt es sich auch dann, wenn der Kindergartenzuschuss unter Anrechnung auf eine andere freiwillige Sonderzahlung des Arbeitgebers erbracht wird.

Die grundsätzliche Steuerfreiheit gilt auch dann, wenn der nicht beim Arbeitgeber beschäftigte Elternteil die Aufwendungen für den Kindergarten trägt. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung der Mittel nachzuweisen. Der Arbeitgeber ist hierbei verpflichtet, den Originalbeleg über die tatsächlich entstandenen Kosten als Nachweis zum Lohnkonto des Mitarbeiters zu nehmen. Werden nicht schulpflichtige Kinder von Arbeitnehmern in einem Betriebskindergarten unentgeltlich oder verbilligt betreut, ergibt sich hieraus ebenfalls kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn.

Hinweis

Bezüglich der Frage, ob bzw. wann eine Schulpflicht besteht, wurde ab dem Jahr 2015 zur Vereinfachung neu geregelt, dass von nicht schulpflichtigen Kindern ausgegangen werden kann, solange diese noch nicht eingeschult sind.

2.7 Betreuungsleistungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige

Zusätzlich zu der bisherigen steuerfreien Übernahme der Kinderbetreuungskosten durch den Arbeitgeber, soweit diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden, sind ab 01.01.2015 die nachfolgend genannten Leistungen vom Arbeitgeber ebenfalls lohnsteuerfrei:

- an ein Unternehmen, das den Arbeitnehmer hinsichtlich der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen berät oder hierfür Betreuungspersonen vermittelt
- zur kurzfristigen Betreuung von Kindern, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die wegen einer vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetretenen Behinderung außerstande sind, sich selbst zu unterhalten, oder pflegebedürftigen Angehörigen des Arbeitnehmers, wenn die Betreuung aus zwingenden und beruflich veranlassten Gründen notwendig ist, auch wenn sie im privaten Haushalt des Arbeitnehmers stattfindet, soweit die Leistungen 600 € im Kalenderjahr nicht übersteigen.

Der Gesetzgeber hat dadurch ab dem Jahr 2015 zwei zusätzliche Fallgruppen der steuerlichen Förderung von Familie und Beruf geschaffen. Eine betragsmäßige Obergrenze für die lohnsteuerfreie Übernahme der Kosten für die Beratungs- bzw. Vermittlungsdienstleistungen (1. Fallgruppe) besteht nicht.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin beendet im März 2015 aus beruflichen Gründen vorzeitig ihre Elternzeit. Für die erforderliche Betreuung ihres Kleinkindes wendet sie sich an ein Dienstleistungsunternehmen, das ihr eine geeignete Betreuungsmöglichkeit vermittelt. Für die Vermittlung fallen Kosten i. H. von 800 € an.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann die anfallenden Kosten für die Inanspruchnahme des Dienstleistungsunternehmens i. H. von 800 € als zusätzliche Leistung lohnsteuerfrei übernehmen.

Steuerlich begünstigt sind nach der zweiten Fallgruppe Arbeitgeberleistungen für eine zusätzliche, außergewöhnliche Betreuung bis zu einem jährlichen Maximalbetrag von 600 €. Es müssen zwingende und außergewöhnliche berufliche Gründe vorliegen, die eine kurzfristige Betreuung notwendig machen. Als berufliche Gründe in diesem Sinne kommen in Betracht z. B. außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit anfallende Sonderschichten, kurzfristig notwendige Einsätze zu außergewöhnlichen Dienstzeiten und beruflich veranlasste Fortbildungsmaßnahmen. Ebenfalls eine entsprechende Notsituation stellt die Krankheit eines Kindes bzw. pflegebedürftige Angehörige dar. Bei dem Maximalbetrag von 600 € im Jahr handelt es sich um einen Steuerfreibetrag, mit der Folge, dass nur der übersteigende Teilbetrag der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht unterliegt.

Beispiel: Eine Teilzeitkraft mit einem neunjährigen Kind muss aufgrund eines kurzfristigen Großauftrags ihre Arbeitszeit vorübergehend auf Vollzeit aufstocken. Für die Betreuung des Kindes am Nachmittag im Haushalt der Arbeitnehmerin durch eine Tagesmutter fallen Kosten i. H. 800 € an.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann die aufgrund außergewöhnlichen beruflichen Gründen notwendige Betreuung des Kindes anfallenden Kosten i. H. von 600 € steuer- und sozialversicherungsfrei übernehmen. Ein darüber hinausgehender Ersatz durch den Arbeitgeber i. H. von 200 € (800 € abzgl. Freibetrag von 600 €) wäre der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht zu unterwerfen. Entsprechende Belege sind als Nachweis zum Lohnkonto zu nehmen.

2.8 Betriebssport

Können Arbeitnehmer unentgeltlich betriebseigene Sportanlagen des Arbeitgebers nutzen, so ist hierin kein steuerpflichtiger Arbeitslohn zu sehen. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Mitgliedschaft in einem Verein oder Fitnessstudio lohnsteuer- und in der Folge sozialversicherungsfrei ermöglichen, wenn die Voraussetzungen für die Anwendung der 44 € - Sachbezugsfreigrenze vorliegen.

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 i. H. von 40 € direkt in Rechnung gestellt wird.

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

2.9 Betriebsveranstaltungen

2.9.1 Neue gesetzliche Regelungen ab 2015

Der Gesetzgeber hat mit Wirkung zum 01.01.2015 die steuerlichen Regelungen zu Betriebsveranstaltungen geändert. Darüber hinaus hat das Bundesfinanzministerium, die zu Betriebsveranstaltungen bereits im Jahr 2013 ergangene und für Arbeitgeber und Arbeitnehmer positive BFH-Rechtsprechung für eine Veröffentlichung freigegeben. Durch die Veröffentlichung kann die BFH-Rechtsprechung auf Betriebsveranstaltungen bis 31.12.2014 angewendet werden.

Ab dem 01.01.2015 gelten dann ausschließlich die neuen gesetzlichen Regelungen.

2.9.2 Umwandlung der 110-€Freigrenze in einen Freibetrag

Mit Wirkung ab 01.01.2015 wird die bis zum 31.12.2014 maßgebliche 110-€-Freigrenze für Aufwendungen anlässlich einer Betriebsveranstaltung in einen „Freibetrag“ von 110 € umgewandelt. Dadurch unterliegt ab dem Jahr 2015 nur der 110 € übersteigende Betrag der Lohnsteuerpflicht und kann der Lohnsteuerpauschalierung mit 25 % unterworfen werden. Durch die zulässige Pauschalbesteuerung unterliegt der übersteigende Betrag nicht dem Sozialversicherungsabzug.

In den Freibetrag von 110 € je Teilnehmer sind ab 01.01.2015 alle unmittelbaren Aufwendungen des Arbeitgebers für die Betriebsfeier einzubeziehen, die der Arbeitgeber gegenüber Dritten trägt. Kosten der Betriebsfeier, die auf Angehörige (z. B. Ehegatten oder Kinder des Arbeitnehmers) entfallen, müssen ab 2015 dem Arbeitnehmer zugerechnet werden. Auch sämtliche Aufwendungen des Arbeitgebers für den äußeren Rahmen der Betriebsveranstaltung, z. B. Miete für Räume, Musik und für künstlerische und artistische Darbietungen sind ab 2015 in den Freibetrag von 110 € einzurechnen. Einzubeziehen sind auch gegebenenfalls anlässlich der Betriebsfeier abgegebene Sachgeschenke.

Beispiel: Ein Arbeitgeber unternimmt mit allen Arbeitnehmern im Juni 2015 einen eintägigen Betriebsausflug mit Besichtigung einer Sehenswürdigkeit und anschließender Abendveranstaltung in einem Hotel. Im Rahmen der Abendveranstaltung erhält jeder Teilnehmer ein Sachgeschenk i. H. von je 50 €. Für die 50 teilnehmenden Arbeitnehmer sind folgende Kosten angefallen:

Gemeinsame Anreise mit dem Bus	1.000 €
Eintrittskarten Sehenswürdigkeit	200 €
Abendveranstaltung:	
Speisen und Getränke	1.000 €
Saalmiete Hotel	200 €
Tischschmuck	100 €
Livemusik	1.000 €
Sachgeschenke für Arbeitnehmer	2.500 €
Gesamtaufwendungen	6.000 €

Ergebnis: Auf jeden Teilnehmer entfallen somit Aufwendungen für die Betriebsfeier von 120 € (6.000 €/ 50 Teilnehmer). Der Freibetrag von 110 € ist somit um 10 € je Teilnehmer überschritten und der Lohnsteuerpflicht zu unterwerfen. Es ergibt sich ein steuerpflichtiger Gesamtbetrag von 500 €. Der lohnsteuerpflichtige Anteil der Betriebsfeier kann individuell beim Arbeitnehmer (10 €) oder vom Arbeitgeber (500 €) pauschal mit 25 % (zzgl. pauschaler Annexsteuern) besteuert werden. Die Pauschalbesteuerung mit 25 % löst insoweit die Sozialversicherungsfreiheit aus.

Der ab 01.01.2015 maßgebliche Freibetrag von 110 € kann wie bisher für maximal zwei Betriebsveranstaltungen im Jahr in Anspruch genommen werden. Führt der Arbeitgeber im Kalenderjahr mehr als zwei Betriebsveranstaltungen durch, hat er nach wie vor ein Wahlrecht bei welchen (zwei) Veranstaltungen er die Zuwendungen steuerfrei belassen möchte.

2.10 Darlehen an Arbeitnehmer

Wird ein zinsloses oder zinsverbilligtes Darlehen gewährt, 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 € handelt bzw. die Summe des noch nicht getilgten Darlehens am Ende des Lohnzahlungszeitraums 2.600 € nicht mehr übersteigt.

Wird ein höheres Darlehen gewährt, richtet sich die Höhe des steuerpflichtigen 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 zurückgegriffen werden.

2.11 Überlassung von Datenverarbeitungsgeräten (PC, Smartphone, Tablet)

Die Überlassung eines betrieblichen – also im Eigentum des Arbeitgebers verbleibenden – Datenverarbeitungsgerätes zur betrieblichen als auch zur privaten Nutzung durch den Arbeitnehmer ist steuer- und sozialversicherungsfrei und zwar unabhängig von der Höhe und dem Verhältnis von beruflicher und privater Nutzung. Der bisher gesetzlich verwendete Begriff „Personalcomputer“ wurde durch die allgemeinere Definition „Datenverarbeitungsgeräte“ ersetzt, um dadurch auch neuere Geräte wie z. B. Smartphones oder Tablets in die Steuerfreiheit einzubeziehen. Die neue erweiterte Steuerfreiheit umfasst neben den Datenverarbeitungsgeräten selbst auch die Überlassung von Zubehör.

Durch die Erweiterung des Anwendungsbereichs der Steuerbefreiungsvorschrift (§ 3 Nr. 45 EStG) werden auch geldwerte Vorteile aus der privaten Nutzung von System- und Anwendungsprogrammen steuerfrei gestellt, die vom Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt dem Arbeitnehmer überlassen werden.

Beispiel: Ein Arbeitgeber überlässt einem Arbeitnehmer ein betriebliches Notebook und Zubehör zur beruflichen und privaten Nutzung. Es wird schriftlich geregelt, dass das Notebook nach Ablauf der Nutzungsdauer, spätestens jedoch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitgeber zurückzugeben ist.

Ergebnis: Da es sich um eine Überlassung handelt, ist die berufliche als auch die private Nutzung des betrieblichen Notebooks durch den Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei.

Wird ein Datenverarbeitungsgerät oder Zubehör in das Eigentum des Arbeitnehmers übertragen (z. B. durch Schenkung), liegt i. H. des ortsüblichen Preises steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor. Der Arbeitgeber kann jedoch eine Pauschalversteuerung mit 25 % vornehmen. Die Sachzuwendung bleibt dann sozialversicherungsfrei.

2.12 Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

Leistet der Arbeitgeber Fahrtkostenzuschüsse für die täglichen Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, handelt es sich um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Es besteht jedoch für den Arbeitgeber die Möglichkeit, die Fahrtkosten in Höhe der Entfernungspauschale von 0,30 € je Entfernungskilometer 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 € - Sachbezugsfreigrenze insgesamt nicht überschritten wird, kann die Überlassung von Jobtickets steuer- und sozialversicherungsfrei erfolgen.

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

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

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

Achtung!

Die Gewährung eines Jahresjobticket von z.B. 504 € im Jahr darf nicht in 12 monatliche Sachbezüge von 42 € aufgeteilt werden.

2.13 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 Fahrzeugs entsteht beim Arbeitnehmer ein steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil. Der Gesetzgeber hat zur Ermittlung des beim Arbeitnehmer anzusetzenden geldwerten Vorteils für die Privatnutzung zwei Berechnungsmethoden festgelegt:

- die sog. 1 %-Methode und
- den Einzelnachweis anhand der tatsächlich entstandenen Kosten des Fahrzeugs in Verbindung mit der Führung eines den Vorgaben der Finanzverwaltung entsprechenden Fahrtenbuchs (sog. Fahrtenbuchmethode).

Hinweis

Der BFH hat in einem aktuellen Urteil vom 20.03.2014 (VI R 35/12) bestätigt, dass ein Wechsel im Laufe des Kalenderjahres von der sog. 1 %-Methode zur Fahrtenbuchmethode für dasselbe Fahrzeug nicht zulässig ist. Lediglich wenn im Laufe des Kalenderjahres ein anderer Firmenwagen zur Verfügung gestellt wird, ist ein Wechsel von der 1 %-Methode zur Fahrtenbuchmethode oder umgekehrt zulässig.

Durch das Ende Juni 2013 verabschiedete Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetz wurde die steuerliche Besserstellung von Elektro- und Hybridfahrzeugen bei der Dienstwagenbesteuerung eingeführt. Um den Nachteil des derzeit höheren Neuwagenpreises von Elektro- und Elektrohybridfahrzeugen gegenüber Autos mit herkömmlichen Verbrennungsmotor auszugleichen, kann der für die lohnsteuerliche Bewertung maßgebliche Brutto-Listenpreis bzw. Anschaffungspreis, um die enthaltenen Kosten für das Batteriesystem in Form eines Pauschalbetrages vermindert werden. Bei Anschaffung des Dienstwagens bis 31.12.2013 konnten im Jahr 2013 pauschal 500 € pro kWh der Batteriekapazität (max. 10.000 €) von dem maß-

geblichen Fahrzeugpreis abgezogen werden. Die Beträge vermindern sich bei Anschaffung in den Folgejahren um 50 € pro kWh bzw. um 500 € pro Jahr. Die steuerliche Besserstellung für Elektro- und Hybridfahrzeuge staffelt sich bis 31.12.2022 wie folgt:

Anschaffung des Fahrzeugs bis	Abzug pro kWh Batteriekapazität in €	Abzugshöchstbetrag in €
31.12.2014	450	9.500
31.12.2015	400	9.000
31.12.2016	350	8.500

Hinweis

Eine ausführliche Darstellung der komplexen steuerlichen Regelungen bei Firmenwagenüberlassung würde den Rahmen dieser Broschüre sprengen. Für eine individuelle Beratung und Berechnungen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung z.B. Was ist günstiger Firmenwagen oder Barlohn?

2.14 Leistungen zur Gesundheitsförderung

Durch das Jahressteuergesetz 2009 wurde eine neue Steuerbefreiungsvorschrift mit dem Ziel der Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung der Mitarbeiter eingeführt. Dadurch können Arbeitgeber ihren Beschäftigten gesundheitsfördernde Maßnahmen anbieten oder externe Kurse zur Gesundheitserhaltung bezuschussen. Der Höchstbetrag für die vom Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn oder Gehalt zu erbringenden Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung beträgt je Arbeitnehmer 500 € 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).

Bei Barzuschüssen ist es ausreichend, wenn die Rechnung über die Inanspruchnahme gesundheitsfördernder Maßnahmen auf den Arbeitnehmer und nicht auf den Arbeitgeber ausgestellt ist. Die Rechnung ist als Nachweis zu den Lohnunterlagen des Arbeitnehmers zu nehmen.

Wichtig!

Zwecks steuerlicher Anerkennung muss auf den Belegen unbedingt vermerkt sein:

„Der Leistende erfüllt hinsichtlich Qualität und Zweckbindung die Anforderungen der §§ 20, 20a SGB V“

Hinweis

Die Übernahme von Mitgliedsbeiträgen für Sportvereine oder Fitnessstudios durch den Arbeitgeber fällt nicht unter die besondere Steuerbefreiung für Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Allerdings ist die Übernahme von Mitgliedsbeiträgen im Rahmen der 44 € - Sachbezugsfreigrenze möglich (siehe Pkt. 2.18).

2.15 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.

Dasselbe gilt für 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 Arbeitsablaufs unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt und deren Wert 60 € (bis 31.12.2014: 40 €) nicht überschreitet.

2.16 Reisekosten**2.16.1 Erstattungsfähige Reisekosten**

Durch die zum 01.01.2014 in Kraft getretene Reisekostenreform (*siehe auch unserer Rundschreiben vom Oktober 2013*) haben sich die steuerlichen Reisekostensätze teilweise geändert. Bei Reisekosten, die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsverhältnisses steuerfrei gewährt werden können, handelt es sich um

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

Bei Benutzung eines Arbeitnehmer-Fahrzeugs (Pkw) kann der Arbeitgeber zeitlich unbeschränkt pauschal 0,30 € für jeden beruflich zurückgelegten Kilometer steuerfrei ersetzen. Die aktuellen pauschalen Kilometersätze für die Erstattung von beruflich veranlassten Fahrten betragen:

Fahrzeug	Kilometersatz (€pro km)
Kraftwagen (Pkw)	0,30 €
andere motorbetriebene Fahrzeuge/Motorroller	0,20 €

Neben Fahrtkosten kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Verpflegungsmehraufwendungen anlässlich einer beruflichen Auswärtstätigkeit steuerfrei gewähren. Verpflegungsmehraufwendungen können ausschließlich in Form von Pauschbeträgen steuerfrei erstattet werden. Ab 2014 gibt es nur noch eine zweistufige Staffelung der Verpflegungspauschalen (12/24 €).

Bei mehrtätigen Auswärtstätigkeiten mit Übernachtung entfällt zudem die Prüfung einer Mindestabwesenheitszeit für den An- und Abreisetag. Die Dauer der Gewährung von Verpflegungsmehraufwendungen ist für die gleiche Auswärtstätigkeit auf einen Zeitraum von drei Monaten beschränkt (sog. Dreimonatsregelung).

Abwesenheitsdauer	Verpflegungspauschalen (Inland)
unter 8 Std.	0 €
mehr als 8 Std.	12 €
An- u. Abreisetag (ohne Mindestabwesenheit)	12 €
24 Std.	24 €

Bei Reisen ins Ausland können die für das jeweilige Reiseland vorgesehenen pauschalen Auslandstagegelder¹ für einen Zeitraum von maximal drei Monaten steuerfrei ersetzt werden.

Fallen im Rahmen einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit Übernachtungskosten an, kann der Arbeitgeber diese Aufwendungen dem Arbeitnehmer steuerfrei erstatten, und zwar entweder mit

- den tatsächlich nachgewiesenen Kosten der Übernachtung (z. B. lt. Hotelrechnung) oder
- ohne Einzelnachweis mit einem Pauschbetrag von 20 € je Übernachtung im Inland.

Bei Übernachtungen im Ausland geltenden unterschiedliche Übernachtungspauschbeträge.

Ersetzt der Arbeitgeber die tatsächlichen Aufwendungen für die Übernachtung, sind diese stets anhand von Einzelnachweisen (z. B. Hotel- oder Pensionsrechnung) zu belegen. Sofern bei einer beruflichen Auswärtstätigkeit Reisenebenkosten (z. B. Parkplatz- oder Gepäckaufbewahrungsgebühren) anfallen, können diese in der nachgewiesenen Höhe steuerfrei ersetzt werden.

2.16.2 Mahlzeitengewährung durch den Arbeitgeber

Die Finanzverwaltung hat mit Schreiben vom 24.10.2014² neu geregelt, dass zu den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Mahlzeiten anlässlich einer Dienstreise auch die z. B. im Flugzeug, im Zug oder auf einem Schiff im Zusammenhang mit der Beförderung unentgeltlich angebotenen Mahlzeiten gehören, sofern die Rechnung für das Beförderungsticket auf den Arbeitgeber ausgestellt ist und von diesem dienst- oder arbeitsrechtlich erstattet wird.

Darüber hinaus definiert die Finanzverwaltung auch den Begriff der „Mahlzeit“ neu und erweitert diesen erheblich aus. Dies führt dazu, dass nunmehr auch ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellter Snack oder Imbiss (z. B. belegte Brötchen, Kuchen, Obst), der während einer auswärtigen Tätigkeit gereicht wird, eine Mahlzeit sein kann, die zur Kürzung der Verpflegungspauschale führt. Eine feste zeitliche Grenze für die Frage, ob ein Frühstück, Mittag- oder Abendessen zur Verfügung gestellt wird, gibt es nicht. Maßstab für die Einordnung ist vielmehr, ob die zur Verfügung gestellte Verpflegung an die Stelle einer der genannten Mahlzeiten tritt, welche üblicherweise zu der entsprechenden Zeit eingenommen wird.

¹ BMF, Schreiben vom 19.12.2014, IV C 5 - S 2353/08/10006:005

² BMF, Schreiben vom 24.10.2014, IV C 5 - S-2353/14/10002

2.17 Überlassung von Telekommunikationsgeräten

Neben der Überlassung von betrieblichen Personalcomputern bzw. Datenverarbeitungsgeräten (→[Kapitel 2.10](#)) ist auch die Zurverfügungstellung von arbeitgebereigenen Telekommunikationsgeräten (z. B. Handys, Faxgeräte) in vollem Umfang lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei möglich. Die Steuerfreiheit erstreckt sich sowohl auf den Vorteil der Gerätenutzung als auch auf die damit verbundenen Gebühren und Verbindungsentgelte. Entscheidend ist, dass das überlassene Telekommunikationsgerät im Eigentum des Arbeitgebers verbleibt und nicht dem Arbeitnehmer übereignet wird.

2.18 Warengutscheine

Übergibt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Warengutscheine zur Einlösung bei einem Dritten, stellt sich die Frage nach der Abgrenzung zwischen Barlohn und Sachleistung. Nur wenn der Warengutschein als Sachzuwendung und nicht als Barlohn anzusehen ist, kann die Hingabe eines Warengutscheins im Rahmen der 44 € - Sachbezugsfreigrenze lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei erfolgen. Nach aktueller Rechtsprechung des BFH entscheidet es sich, ob Barlohn oder ein Sachbezug vorliegt, danach, was der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber auf Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen beanspruchen kann. Die geänderte BFH-Rechtsprechung wurde mittlerweile von der Finanzverwaltung anerkannt und kann in der Praxis allgemein angewendet werden.

Hinweis

Erlangt der Arbeitnehmer durch den Warengutschein ausschließlich einen Anspruch auf eine Sache und besteht kein Wahlrecht auf Barlohn, handelt es sich um einen Sachbezug, auf den die 44 € - Sachbezugsfreigrenze anwendbar ist. Hierüber muss eine arbeitsrechtliche Vereinbarung vorliegen, die dem Arbeitnehmer eindeutig und ausschließlich einen Anspruch auf eine Sachzuwendung einräumt.

Unerheblich ist, ob ein Warengutschein auf einen bestimmten, genau bezifferten Geldbetrag ausgestellt ist. Auch eine konkrete Bezeichnung der zu erwerbenden Sache oder Dienstleistung auf dem Warengutschein ist nicht erforderlich.

Beispiel: Ein Arbeitgeber gibt an seine Arbeitnehmer einmal monatlich einen Einkaufsgutschein aus, der bei einem Kaufhaus vor Ort bis zu einem aufgedruckten Warenwert von „höchstens 44 €“ eingelöst werden kann. Die Gutscheine berechtigen ausschließlich zum Bezug von Waren, eine Barauszahlung ist ausgeschlossen. Hierüber wurde eine arbeitsrechtliche schriftliche Vereinbarung getroffen.

Ergebnis: Die Warengutscheine erfüllen die Voraussetzungen für die Anwendung der 44 € - Sachbezugsfreigrenze und können daher steuer- und sozialversicherungsfrei abgegeben werden.

Auch die Ausgabe von elektronischen Tankkarten, die den Arbeitnehmer berechtigen, bei einer Tankstelle Kraftstoff zu erwerben oder die Erstattung vom Arbeitnehmer vorab verauslagter Treibstoffkosten gegen Vorlage eines vom Arbeitgeber gewährten Gutscheins, kann

nach den vereinfachten steuerlichen Voraussetzungen einen Sachbezug darstellen, auf den die 44-€-Sachbezugsfreigrenze angewendet werden kann.

Sachbezüge können auch dann vorliegen, wenn der Arbeitgeber eine Zahlung an den Arbeitnehmer mit der ausdrücklichen Auflage verbindet, den empfangenen Geldbetrag nur in einer bestimmten Weise (ausschließlich für einen Sachbezug) zu verwenden.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer erhält von seinem Arbeitgeber einmal im Monat einen Betrag von 44 € ausgezahlt. Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer schriftlich vereinbart, dass dieser monatliche Betrag ausschließlich für Treibstoff bei einer bestimmten Tankstelle eingelöst werden kann. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber monatlich einen Beleg der Tankstelle vorzulegen, der den Bezug der Sachleistung bestätigt. Ohne Vorlage des monatlichen Tankbelegs besteht kein Anspruch auf Zahlung von Barlohn i. H. von 44 €.

Ergebnis: Da die Zahlung des Arbeitgebers mit einer ausdrücklichen Verwendungsaufgabe für die Beschaffung der Sachleistung (Treibstoff) erfolgt und der Bezug der Sachleistung vom Arbeitnehmer monatlich mittels Tankbeleg nachgewiesen wird, ist die Anwendung der 44-€-Sachbezugsfreigrenze auf die Barlohnzahlung möglich.

2.19 Abgabe von Restaurantschecks

Erhalten Arbeitnehmer Essensmarken oder Restaurantschecks, die außerhalb des Betriebs eingelöst werden können, so besteht die Möglichkeit, den Wert der Mahlzeit beim Arbeitnehmer nur mit dem amtlichen Sachbezugswert anzusetzen. Dies setzt im Wesentlichen voraus, 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 Mittagmahlzeit um nicht mehr als 3,10 € übersteigt;
- die Essensmarke nicht an Arbeitnehmer ausgegeben wird, die eine Auswärtstätigkeit ausüben.

Für das Kalenderjahr 2015 beträgt der maximale Verrechnungswert eines Restaurantschecks 6,10 € (3,00 € + 3,10 €). Übersteigt der Wert des Restaurantschecks diesen Höchstbetrag ist eine Bewertung der Mittagmahlzeit mit dem amtlichen Sachbezugswert von 3,00 € beim Arbeitnehmer ausgeschlossen.

2.20 Umzugskosten

Der Arbeitgeber kann Umzugskosten an Arbeitnehmer steuerfrei erstatten, wenn der Umzug beruflich veranlasst ist. Zu den Umzugskosten zählen z. B. die in tatsächlicher Höhe angefallenen und nachgewiesenen Transportkosten, Reisekosten, doppelten Mietzahlungen und Maklergebühren für eine Mietwohnung. Daneben können sonstige Umzugsauslagen mit einem Pauschbetrag geltend gemacht werden bzw. vom Arbeitgeber lohnsteuerfrei ersetzt werden. Die Finanzverwaltung hat mit BMF-Schreiben vom 06.10.2014³ für Umzüge ab 01.03.2014 und ab 01.03.2015 neue Umzugspauschalen bekannt gegeben. Danach beträgt:

Der Pauschbetrag für sonstige Umzugsauslagen nach beträgt bei Beendigung des Umzugs

- ab 01.03.2014: 715 €/1.429 € (Ledige/Verheiratete),
- ab 01.03.2015: 730 €/1.460 € (Ledige/Verheiratete).

Der Pauschbetrag erhöht sich für Kinder und andere Personen (nicht aber der Ehegatte), die zur häuslichen Gemeinschaft gehören. Diese Pauschale beträgt je Person

- ab 01.03.2014: 315 €,
- ab 01.03.2015: 322 €.

Für die Anerkennung umzugsbedingter Unterrichtskosten für ein Kind nach § 9 Abs. 2 BUKG beträgt die Pauschale bei Beendigung des Umzugs

- ab 01.03.2014: 1.802 €,
- ab 01.03.2015: 1.841 €.

2.21 Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

Bei der Zahlung von lohnsteuerfreien Zuschlägen sind eine Vielzahl von Voraussetzungen zu beachten. Sprechen Sie im Vorfeld mit uns.

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

- für 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 Zuschlagsätze 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);

³ BMF, Schreiben vom 06.10.2014, IV C 5 - S-2353/08/10007

- für **Sonntagsarbeit 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 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 01. 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.

Um zu verhindern, dass einkommensstarke Arbeitnehmer von der Steuerfreiheit übermäßig begünstigt werden, hat der Gesetzgeber die Lohnsteuerfreiheit auf einen Stundenlohn von 50 € beschränkt. Für den Bereich der Sozialversicherung gilt hiervon abweichend ein niedrigerer Stundenlohn. Danach sind vom Arbeitgeber gewährte Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge sozialversicherungspflichtig, soweit das Arbeitsentgelt, auf dem sie berechnet werden, mehr als 25 € je Stunde beträgt.