

**Steuergünstige Gehaltszuwendungen
an Mitarbeiter der Arztpraxis und Unternehmen**

Inhalt

- | | |
|--|--|
| 1 Vorteil von steuerbegünstigten Gehaltszuwendungen | 6 Erstattung von Werbungskosten durch den Arbeitgeber |
| 2 Wann liegt steuerlich Arbeitslohn vor? | 6.1 Berufskleidung |
| 3 Steuergünstige Zuwendungen an Arbeitnehmer | 6.2 Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte |
| 4 Gehaltsumwandlung | 6.3 Fort- bzw. Weiterbildung |
| 5 Weitere Gehaltsextras im Überblick | 6.4 Doppelte Haushaltsführung |
| | 6.5 Reise |
| | 6.6 Sammelbeförderung |
| | 6.7 Umzug |

1 Vorteil von steuerbegünstigten Gehaltszuwendungen

Von jedem Euro einer Gehaltserhöhung geht oft mehr als die Hälfte für Steuern und Sozialabgaben drauf. Sie können Mitarbeitern Ihrer Praxis aber **steuerbegünstigte oder steuerfreie Gehaltsbestandteile** mit anbieten. Dies ist auch für Sie als Arbeitgeber interessant, weil auf steuerfreie Zahlungen keine Sozialabgaben fällig werden. Die müssten Sie ansonsten zur Hälfte tragen. Zudem sind Sie genauso wie Ihre Praxisangestellten daran interessiert, dass von einer Lohnzahlung **möglichst viel Netto** beim Arbeitnehmer ankommt.

Dieses Merkblatt stellt Ihnen steuergünstige Zuwendungen vor und gibt einen Überblick über die jeweiligen Gestaltungsalternativen. Für eine individuelle Beratung stehen wir Ihnen natürlich gern zur Verfügung.

2 Wann liegt steuerlich Arbeitslohn vor?

Grundsätzlich stellen alle Einnahmen, die Arbeitnehmern im Rahmen ihres Dienstverhältnisses zufließen, steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Dabei ist es unerheblich, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form Sie als Arbeitgeber die Zuwendungen gewähren (Geldleistungen, Sachbezüge oder sonstige Vorteile).

3 Steuergünstige Zuwendungen an Praxismitarbeiter

Welche steuergünstigen Zuwendungen Sie vereinbaren können, um Steuern und Abgaben vom Arbeitslohn Ihrer Praxismitarbeiter zu drücken, lesen Sie in der folgenden alphabetischen Übersicht:

Abfindungen

Abfindungen, die ein Arbeitnehmer aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Dienstverhältnisses erhält, können einem **ermäßigten Steuersatz** (nach der sogenannten Fünftelregelung) unterliegen. Diese Regelung des Einkommensteuergesetzes (EStG) mildert Progressionsnachteile ab, die aufgrund eines außerordentlich hohen Einkommens entstehen.

Hinweis

Vereinfacht gesagt, wird bei der Fünftelregelung die Mehrsteuer errechnet, die auf ein Fünftel der Abfindung entfällt, und dieser Betrag dann mit fünf multipliziert, so dass sich die Einkommensteuer auf die Abfindung ergibt. Durch diesen Kniff bleibt der progressiv ansteigende Einkommensteuertarif unberücksichtigt, der beim Ansatz des vollen Abfindungsbetrags zu einem sprunghaften Anstieg der Steuerlast führen würde. Die ermäßigte Besteuerung bringt Arbeitnehmern häufig eine Steuerersparnis von mehreren tausend Euro ein.

Die Tarifiermäßigung fällt umso höher aus, je geringer das reguläre Einkommen des Arbeitnehmers ist. Sofern sich das reguläre Einkommen aber bereits in der Nähe des Spitzensteuersatzes von 42 % bewegt, verpufft der Vorteil aus der Fünftelmethode – sie wirkt sich daher ab einem regulären zu versteuernden Einkommen von jährlich 54.058 € (Grundtabelle) nicht mehr steuermindernd aus.

Zu beachten ist, dass das Finanzamt den ermäßigten Steuersatz im Regelfall nur gewährt, wenn die Abfindung **in einem Jahr** zusammengeballt ausgezahlt wird und nicht in mehreren Teilbeträgen über verschiedene Jahre hinweg. Zulässig sind aber abweichend ausgezahlte Teilleistungen, wenn sie

- nicht mehr als 10 % der gesamten Entschädigung ausmachen oder
- niedriger sind als der Steuervorteil, der sich aus der ermäßigten Besteuerung der Hauptleistung ergibt.

Tipp

Oftmals ist es günstiger, die gesamte Abfindung erst im Jahr nach der Entlassung zu erhalten. Denn dann fallen die übrigen Einkünfte des Arbeitnehmers häufig geringer aus (z.B. wegen vorübergehender Arbeitslosigkeit).

Aufmerksamkeiten

Freiwillige Sachzuwendungen bis 60 € (brutto, inklusive Umsatzsteuer), die Sie Praxismitarbeitern oder deren Angehörigen aus besonderem Anlass (z.B. silberne Hochzeit, Bestehen eines Exams usw.) gewähren, sind lohnsteuerfrei. Gleiches gilt für die Sozialversicherung. Geldzuwendungen hingegen gehören immer zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn, auch wenn der Wert unter 60 € liegt.

Zu den steuerfreien Aufmerksamkeiten gehören auch Getränke und Genussmittel, die Sie Mitarbeitern in Ihrer Praxis unentgeltlich oder verbilligt überlassen. Dasselbe gilt für Speisen, soweit ein betriebliches Interesse Ihrer Praxis vorliegt (z.B. bei außergewöhnlichen Arbeitseinsätzen oder Fortbildungsveranstaltungen), wenn ihr Wert 60 € nicht übersteigt.

Auslagenersatz

Tätigt ein Mitarbeiter Ausgaben für Rechnung Ihrer Praxis, sind entsprechende Erstattungen des Arbeitgebers lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ausgaben einzeln (z.B. mit Rechnung) abgerechnet werden und der Ersatz zusätzlich zum Arbeitslohn erfolgt; Lohnersatz ist nicht steuerbefreit.

Der steuerfreie Auslagenersatz umfasst beispielsweise:

- Gebühren für geschäftliche Telefongespräche
- Bewirtungskosten für Geschäftsfreunde

Auslagenersatz muss vom Arbeitnehmer regelmäßig als Arbeitslohn versteuert werden, wenn er **in pauschaler Form** gezahlt wird. Derartige Zahlungen können aber ausnahmsweise steuerfrei bleiben, wenn sie regelmäßig getätigt werden und der Arbeitnehmer seine erstattungsfähigen Kosten über einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten nachgewiesen hat.

Fallen beim Arbeitnehmer erfahrungsgemäß beruflich veranlasste Telefonkosten an, können Sie ihm aus Vereinfachungsgründen pauschal und ohne Einzelnachweis bis zu 20 % des monatlichen Rechnungsbetrags, höchstens jedoch 20 € im Monat, steuerfrei erstatten.

Belegschaftsrabatte

Arbeitnehmer können Waren oder Dienstleistungen, die zur Liefer- und Leistungspalette Ihrer Praxis gehören (z.B. Behandlungskosten, die nicht von der Krankenkasse übernommen werden), mit einem Kostenvorteil von bis zu 1.080 € jährlich lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei vom Arbeitgeber beziehen. Ihre Praxis darf diese Waren bzw. Dienstleistungen jedoch nicht überwiegend für den Bedarf der Mitarbeiter herstellen, vertreiben oder erbringen – dann entfällt dieser sogenannte Rabattpfreibetrag. Die Höhe des geldwerten Vorteils errechnet sich auf Grundlage des üblichen Bruttoverkaufspreises, abzüglich eines 4%igen Abschlags.

Beispiel

Ein Allgemeinmediziner und Osteopath behandelt eine Mitarbeiterin kostenlos. Die Anamnese mit folgender manueller Therapie kostet in dem Jahr 1.200 €. Unter Abzug des 4%-Abschlags und eines Freibetrags von 1.080 € hat der Arbeitnehmer lediglich einen geldwerten Vorteil von $(1.200 \text{ €} \times 0,96 = 1.152 \text{ €} - 1.080 \text{ €}) = 72 \text{ €}$ zu versteuern.

Der Rabatt muss vom Arbeitnehmer nicht versteuert werden, wenn der Vorteil üblicherweise auch Kunden des Ar

Tipp

Arbeitnehmer können den Freibetrag von 1.080 € für jedes ihrer Dienstverhältnisse beanspruchen. Das bedeutet: Bei einem Stellenwechsel innerhalb eines Jahres können sie den Freibetrag gleich zweimal nutzen. Wenn der Arbeitnehmer gleichzeitig in mehreren Arbeitsverhältnissen steht, vervielfältigt sich sein Freibetrag.

Ein Rabatt muss vom Arbeitnehmer übrigens nicht versteuert werden, wenn er üblicherweise auch Patienten Ihrer Praxis eingeräumt wird.

Betriebsveranstaltungen

Um der Belegschaft für die erbrachten Leistungen zu danken und das Betriebsklima zu fördern, laden Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer gerne zu Betriebsveranstaltungen ein (z.B. zu Betriebsausflügen oder Weihnachtsfeiern). Damit es nach einer solchen Veranstaltung nicht zu einem teuren Erwachen aus steuerlicher Sicht

kommt, sollten Arbeitgeber bereits bei der Planung die lohnsteuerlichen Auswirkungen einer solchen Feier beachten. Nur durch sorgfältige Dokumentation der Betriebsveranstaltung können Sie als Arbeitgeber die Grundlage für eine günstige steuerliche Behandlung des Festes schaffen.

Die günstigen Besteuerungsregeln für Betriebsveranstaltungen greifen nur bei Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene, die gesellschaftlichen Charakter haben und bei denen die Teilnahme allen Betriebsangehörigen offensteht.

Für die Anwendung der steuergünstigen Regeln kommt es nicht darauf an, ob die Betriebsveranstaltung von Ihrer Praxis ausgerichtet wird, solange es sich um eine betriebliche Feier handelt. Der **Anlass** für die Betriebsveranstaltung darf allerdings **nicht nur in einer Person liegen**, wie etwa bei Feiern anlässlich eines runden Geburtstags oder einer Abschiedsfeier für einen in die Rente gehenden Mitarbeiter.

Sofern eine Betriebsveranstaltung im steuerlichen Sinne vorliegt, können die anlässlich der Veranstaltung geleisteten Zuwendungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer (z.B. in Form von Verpflegung, Getränken, Live-Musik etc.) bis zu **110 € je Feier und Teilnehmer** steuerfrei bleiben. Ist die Feier kostenintensiver, muss der Teilbetrag, der 110 € übersteigt, lohnversteuert werden.

Für Arbeitslohn, der anlässlich einer Betriebsveranstaltung zugewandt wird, dürfen Sie zudem eine 25%ige Pauschalversteuerung vornehmen. Über diesen Kniff kann er die Versteuerung auf seine „eigene Kappe“ nehmen, so dass den Arbeitnehmer selbst keine steuererhöhenden Folgen mehr treffen.

Hinweis

Um den Freibetrag von 110 € optimal auszunutzen, können Sie mit Ihren Praxismitarbeitern beispielsweise vereinbaren, dass diese die Kosten der Feier selbst tragen, soweit sie 110 € übersteigen. In diesem Fall fällt keine Steuer für die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung an.

Zu beachten ist, dass der Freibetrag nur für maximal zwei Betriebsveranstaltungen jährlich beansprucht werden kann.

Bei der Anwendung des 110-€-Freibetrags müssen Sie alle Aufwendungen für das Fest einschließlich der Umsatzsteuer, die von Ihnen als Arbeitgeber getragen werden, zusammenrechnen. Einzubeziehen sind hierbei sowohl die Kosten, die dem einzelnen Arbeitnehmer individuell zugerechnet werden können (z.B. Kosten für ein Mehr-Gänge-Menü), als auch die Kosten für den äußeren Rahmen der Betriebsveranstaltung (z.B. Saalmiete). Die einzige Ausnahme von diesem Grundsatz besteht, wenn eine Betriebsfeier in Ihren Praxisräumen stattfindet: In dem Fall werden die rechneri-

schen Selbstkosten der Praxis (z.B. Energiekosten) hier nicht mit einbezogen.

Zu den üblichen Zuwendungen für Betriebsveranstaltungen, die über den 110-€-Freibetrag begünstigt sind, gehören insbesondere die folgenden:

- Speisen, Getränke, Tabakwaren und Süßigkeiten
- Aufwendungen für den äußeren Rahmen (z.B. für Räume, Musik, Bowlingbahn, künstlerische Darbietungen)
- Eintrittskarten für kulturelle und sportliche Veranstaltungen, wenn sich die Betriebsveranstaltung nicht im Besuch der kulturellen oder sportlichen Veranstaltung erschöpft
- Geschenke, die anlässlich der Veranstaltung überreicht werden (auch Geschenke, die nachträglich an Arbeitnehmer überreicht werden, die aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht an der Betriebsveranstaltung teilnehmen konnten). Bei Geschenken bis 60 € dürfen Sie als Arbeitgeber pauschal unterstellen, dass sie in die üblichen Kosten einer Betriebsveranstaltung eingerechnet werden dürfen.

Hinweis

Barzuwendungen können ebenfalls begünstigte Zuwendungen anlässlich einer Betriebsveranstaltung sein. Dazu müssen die Zuwendungen in bar **anstelle der entsprechenden Sachzuwendungen** gewährt werden.

- Übernachtungs- und Fahrtkosten von Mitarbeitern, die mit der Veranstaltung direkt zusammenhängen, z.B. die Kosten für einen Reisebus, der die Teilnehmer an den Ort der Betriebsveranstaltung bringt

Die errechneten Gesamtkosten müssen schließlich auf die anwesenden Teilnehmer der Veranstaltung (Arbeitnehmer und deren Begleitpersonen) aufgeteilt werden.

Hinweis

Das Bundesfinanzministerium hat kürzlich klargestellt, dass die Aufteilung der Kosten nicht auf Grundlage der Zahl der **angemeldeten** Teilnehmer vorgenommen werden darf. Deshalb kann eine Betriebsveranstaltung zu unbeabsichtigten steuererhöhenden Folgen führen, wenn wesentlich weniger Gäste zu einer Betriebsveranstaltung erscheinen, als ursprünglich angemeldet waren. Denn in diesem Fall bleiben die Kosten der Feier häufig (nahezu) gleich, müssen aber auf weniger Köpfe umgerechnet werden als ursprünglich geplant, so dass der 110-€-Freibetrag schneller überschritten wird.

Nachdem die Gesamtkosten der Feier auf die Teilnehmer umgerechnet worden sind, müssen Sie als Arbeitgeber in einem zweiten Schritt ermitteln, welcher Arbeitnehmer eine oder mehrere Begleitpersonen zur Feier mitgebracht hat. Der Pro-Kopf-Anteil dieser Person(en) muss dem Arbeitnehmer zugerechnet werden, so dass er seine 110-€-Grenze schneller überschreitet.

Beispiel

Für die Mitarbeiter einer Praxis wird eine Weihnachtsfeier mit Buffet in einem Hotel ausgerichtet. Der gastgebende Arzt lädt auch die Partner der ein. Die Kosten für die Feier belaufen sich auf 1.000 €. Es nehmen 7 Mitarbeiter teil, von diesen bringen 3 Ihren Partner oder ihre Partnerin mit.

Lösung

Eine Aufteilung der Gesamtkosten auf alle teilnehmenden Personen ergibt 100 € (= 1.000 € / 10) „Pro-Kopf-Kosten“. Für die 5 Arbeitnehmer, die ohne Begleitung erschienen sind, bleibt die Feier ohne (lohn-)steuerliche Konsequenzen, da sie mit ihrem „Pro-Kopf-Anteil“ von 100 € unterhalb des 110-€-Freibetrags liegen. Den 3 Arbeitnehmern mit Begleitperson muss jedoch ein Anteil von 200 € zugerechnet werden, so dass sie einen geldwerten Vorteil von 90 € (200 € abzüglich 110 € Freibetrag) versteuern müssen (wenn Sie als Arbeitgeber keine Pauschalversteuerung anwenden).

Darlehen

Gewähren Sie Angestellten einen zinslosen oder zinsgünstigen Kredit, gehört der Zinsvorteil als Sachbezug zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils muss unterschieden werden, ob für das Arbeitgeberdarlehen

- die steuerbefreite **monatliche 44-€-Grenze** gilt (z.B. wenn ein Arbeitnehmer ein zinsverbilligtes Arbeitgeberdarlehen erhält) oder
- es sich um einen **Belegschaftsrabatt** handelt, bei dem der Rabattpflichtbetrag von 1.080 € (siehe unter Belegschaftsrabatte) anwendbar ist.

Im ersten Fall muss der dem Arbeitnehmer tatsächlich gewährte Zinssatz mit dem Zinssatz verglichen werden, der für **vergleichbare Darlehen** am Abgabeort gilt.

Beispiel

Eine Medizinische Fachangestellte erhält vom Arbeitgeber einen Kredit über 40.000 € mit einem Darlehenszins von 2,4 %. Direktbanken bieten vergleichbare Darlehen zu 3,7 % an, so dass die Differenz von (3,7 % - 2,4 % =) 1,3 % den geldwerten Vorteil darstellt. Dies sind pro Jahr 520 € und monatlich 43,33 €.

Da dieser Betrag unter der Freigrenze von 44 € liegt, kann der Arzt sein Darlehen steuerfrei zur Verfügung stellen.

Aus Vereinfachungsgründen dürfen Sie als Vergleichswert auch den von der Deutschen Bundesbank zuletzt veröffentlichten **Effektivzinssatz** heranziehen und um einen 4%igen Abschlag mindern.

Beispiel

Ein angestellter Arzt erhält ein Arbeitgeberdarlehen von 30.000 € zu einem Zinssatz von 1,5 % jährlich. Der Vergleichszinssatz der Deutschen Bundesbank beträgt 2,5 %.

Maßstabszinssatz	2,5 %
abzüglich 4%iger Minderung	<u>-0,1 %</u>
Vergleichszinssatz	2,4 %
tatsächlich gezahlter Zinssatz	<u>-1,5 %</u>
Zinsverbilligung somit	0,9 %

Pro Monat ergibt sich somit ein geldwerter Vorteil von 22,50 € (0,9 % von 30.000 € x 1/12). Da die 44-€-Grenze unterschritten ist, bleibt der Vorteil steuerfrei.

Sowohl für Belegschaftsrabatte als auch für Fälle der 44-€-Freigrenze gilt: Beträgt der Kreditrestsaldo zum Ende des Lohnzahlungszeitraums nicht mehr als 2.600 €, muss der Arbeitnehmer den geldwerten Vorteil (unabhängig von der Höhe seiner Zinsersparnis) nicht mehr versteuern.

Geburtstagsfeiern

Richtet Ihre Praxis anlässlich des runden Geburtstags eines Arbeitnehmers einen Empfang aus, stellen die Aufwendungen hierfür keinen Sachbezug dar, wenn es sich um eine **betriebliche Veranstaltung** handelt. Hierfür sprechen unter anderem folgende Indizien:

- Die Praxis bzw. der Arzt tritt als Gastgeber auf,
- er bestimmt die Gästeliste,
- der Empfang findet in den Praxisräumen statt.

Die anteiligen Kosten für den Empfang, die auf den Arbeitnehmer und seine teilnehmenden Familienangehörigen bzw. privaten Gäste entfallen, müssen jedoch lohnversteuert werden, wenn die Aufwendungen mehr als 110 € je teilnehmender Person betragen; in diese Grenze sind auch Geschenke bis zu einem Gesamtwert von 60 € einzubeziehen.

Gesundheitsförderung

Ihre Praxis kann pro Arbeitnehmer und Jahr bis zu 500 € steuer- und sozialabgabenfrei für Gesundheitsförderungsmaßnahmen ausgeben (Freibetrag). Begünstigt sind unter anderem sowohl Maßnahmen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz und zur Vorbeugung gegen Belastungen des Bewegungsapparats, gegen Suchtmittelkonsum wie beispielsweise Aktionen „Rauchfrei im Betrieb“ oder „Nüchternheit am Arbeitsplatz“ als auch eine gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung.

Unter die Steuerbefreiung fallen auch Barzuschüsse an Mitarbeiter, die diese für externe Maßnahmen aufwenden. Die Praxis kann die entstandenen Kosten direkt bezahlen oder im Nachhinein erstatten. Die Übernahme von **Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine und Fitnessstudios** ist aber nicht steuerbefreit. Sie dürfen den Besuch des Fitnessstudios lediglich dann steuerfrei finanzieren, wenn dessen Angebote von einer Krankenkasse als förderungswürdig eingestuft sind.

Hinweis

Hinweis

Wichtig ist, dass Mitarbeiter die Leistung zur Gesundheitsförderung zusätzlich zum normalen Gehalt erhalten. Ihre Praxis darf also den Lohn des Arbeitnehmers nicht um jährlich 500 € mindern, um ihm dann anschließend in gleicher Höhe Kostenzuschüsse für Gesundheitsmaßnahmen zu gewähren. In diesem Fall kann der 500-€-Freibetrag nicht beansprucht werden. Möglich ist jedoch ein anderer Weg: Vereinbaren Sie **anstelle einer Gehaltserhöhung** von 500 €, dass Sie künftig **500 € für die Gesundheitsförderung** finanzieren, erhält der Angestellte netto letztlich mehr als im Fall der regulären Gehaltserhöhung, weil der Freibetrag dann gilt.

Jobtickets

Die kostenlos oder verbilligt vom Arbeitgeber überlassene Fahrkarte für einen Verkehrsverbund (Jobticket) führt grundsätzlich zu steuerpflichtigem Arbeitslohn; Arbeitnehmer können für diesen Vorteil aber die monatliche Sachbezugsfreigrenze von 44 € in Anspruch nehmen, wenn der Arbeitnehmer mit dem Jobticket eine **monatliche Fahrberechtigung** erhält.

Hinweis

Hiervon ist auszugehen, wenn dem Arbeitnehmer monatlich Einzeltickets bzw. Fahrberechtigungen überlassen oder Fahrberechtigungen jeden Monat freigeschaltet werden.

Ist der monatliche Vorteil aus der verbilligten Überlassung des Tickets nicht höher als 44 €, bleibt er unbesteuert, selbst wenn der Arbeitnehmer das Ticket nur privat verwendet.

Hinweis

Die 44-€-Freigrenze gilt nur bei einem Sachbezug und nicht bei einem Barzuschuss. Daher müssen Sie als Arbeitgeber das Jobticket vom Verkehrsunternehmen erwerben und verbilligt an den Arbeitnehmer abgeben. Sie dürfen dem Arbeitnehmer nicht einfach einen Geldbetrag zuwenden.

Sofern Sie dem Arbeitnehmer eine Jahreskarte überlassen, fließt der geldwerte Vorteil dem Arbeitnehmer auf einen Schlag im Monat der Überlassung zu, so dass der geldwerte Vorteil die 44-€-Freigrenze überschreitet und versteuert werden muss.

Zur Ermittlung des geldwerten Vorteils ist als Vergleichswert der Betrag heranzuziehen, den das Monatsticket kostet (abzüglich eines 4%igen Abschlags). Eine übliche Tarifiermäßigung, die Arbeitgeber als „Großkunden“ oft in Form eines prozentualen Preisnachlasses erhalten, ist kein lohnsteuerpflichtiger Vorteil. Ein Sachbezug liegt also nur vor, soweit der Arbeitnehmer das Jobticket noch günstiger oder komplett kostenlos von seinem Arbeitgeber erhält.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer, der 15 km vom Arbeitsort entfernt wohnt, erhält ein monatliches Job-Ticket und zahlt dafür 45 €. Im Normaltarif kostet das Ticket 100 €. Das Verkehrsunternehmen gewährt der Praxis einen 10 % Rabatt.

üblicher Preis eines Jobtickets	100,00 €
Großkundenermäßigung von 10 % vom Arbeitgeber zu entrichten	<u>- 10,00 €</u>
davon pauschal 96 % (gesetzlicher Abschlag von 4 % vom üblichen Verkaufspreis)	86,40 €
abzüglich Zuzahlung des Arbeitnehmers	<u>- 45,00 €</u>
monatlicher geldwerter Vorteil	41,40 €

Werden dem Arbeitnehmer keine weiteren Sachbezüge im Monat gewährt, bleiben die 41,40 € lohnsteuerfrei.

Hinweis

Fahrtkostenzuschüsse des Arbeitgebers zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Pendelfahrten zur Arbeit sind in vollem Umfang lohnsteuerpflichtig. Der Fiskus bietet dem Arbeitgeber allerdings die Möglichkeit an, die Lohnsteuer mit 15 % pauschal zu erheben (siehe Punkt 6.2).

Kinderbetreuung

Lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei sind Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern des Arbeitnehmers in betrieblichen und außerbetrieblichen Kindergärten. Begünstigt ist auch die Betreuung des Kindes in Schulkindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen, bei Tagesmüttern, Wochenmüttern oder Ganztagspflegestellen.

Hinweis

Steuer- und Beitragsfreiheit tritt allerdings nur ein, wenn die Betreuungsleistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Eine Gehaltsumwandlung (Herabsetzung des Lohns und stattdessen Übernahme der Kinderbetreuungskosten) erkennt der Fiskus steuerlich nicht an.

Tipp

Die Steuerbefreiung bleibt aber gewahrt, wenn die Arbeitsparteien den Kinderbetreuungszuschuss anstatt einer Lohnerhöhung vereinbaren (siehe Punkt 4.).

Für die Steuerfreiheit der Betreuungszuschüsse muss nicht einmal der in Ihrer Praxis beschäftigte Elternteil die Kosten getragen haben. Lebt das Kind beispielsweise beim Ex-Partner, können Sie als Arbeitgeber auch dessen Aufwendungen übernehmen, ohne dass dieser Vorgang eine Mehrsteuer beim Arbeitnehmer auslöst.

Zahlen Sie als Arbeitgeber den Zuschuss in bar aus, muss der Arbeitnehmer einen Nachweis über die angefallenen Kosten vorlegen, damit Steuerfreiheit eintritt.

Sie als Arbeitgeber müssen diese Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufbewahren. Der Höhe der Arbeitgeberleistungen sind hierbei keine Grenzen gesetzt, sofern der Betrag nicht über den tatsächlich entstandenen Kosten liegt. In Höhe der erhaltenen Erstattungen können Arbeitnehmer dann jedoch keine Kinderbetreuungskosten mehr in der Steuererklärung absetzen.

Für die Steuerfreiheit der Betreuungszuschüsse muss nicht einmal der in Ihrer Praxis beschäftigte Elternteil die Kosten getragen haben. Lebt das Kind beispielsweise beim Ex-Partner, können Sie auch dessen Aufwendungen übernehmen, ohne dass dieser Vorgang eine Mehrsteuer beim Arbeitnehmer auslöst.

Hinweis

Aufwendungen für die Betreuung des Kindes im eigenen Haushalt (z.B. durch eine Haushaltshilfe) können vom Arbeitgeber nicht lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei erstattet werden. Gleiches gilt für Leistungen des Arbeitgebers, die den Unterricht von Kindern finanzieren (z.B. Besuch einer Vorschule) und nicht unmittelbar der Betreuung dienen (z.B. die Beförderung zwischen Wohnung und Kindergarten).

Neben Betreuungszuschüssen für nicht schulpflichtige Kinder können Sie als Arbeitgeber auch steuerfreie Zuschüsse zur kurzfristigen (nicht regelmäßigen) Betreuung von schulpflichtigen Kindern bis 14 Jahren leisten. Hierfür gilt ein jährlicher Freibetrag von 600 €. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist ebenfalls, dass die Zuschüsse zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt werden und die kurzfristige „Notbetreuung“ des Kindes aus zwingenden und beruflich veranlassten Gründen notwendig ist. In diesem Fall ist auch eine Betreuung im privaten Haushalt des Arbeitnehmers erlaubt.

Mahlzeiten

Stellt Ihre Praxis Arbeitnehmern arbeitstäglich kostenlose oder verbilligte Mahlzeiten zur Verfügung (z.B. in einer selbstbetriebenen Kantine), muss dieser Vorteil mit dem **amtlichen Sachbezugswert** angesetzt werden. Dieser günstige Wertansatz ist auch maßgeblich, wenn die Mahlzeiten in einer nicht von Ihnen betriebenen Einrichtung (z.B. Gaststätte) offeriert werden, sofern Sie als Arbeitgeber durch Barzuschüsse oder andere Leistungen (z.B. Raumgestaltung) zur Verbilligung der dortigen Mahlzeiten beitragen. Die aktuellen Sachbezugswerte betragen

- 1,70 € für ein Frühstück (2016: 1,67 €),
- 3,17 € für ein Mittagessen (2016: 3,10 €),
- 3,17 € für ein Abendessen (2016: 3,10 €).

Als Arbeitslohn muss der Arbeitnehmer die Differenz zwischen dem Sachbezugswert und der eigenen Zahlung versteuern.

Die Sachbezugswerte gelten auch, wenn der Arbeitnehmer **Essenmarken oder Restaurantschecks** vom Arbeitgeber erhält. Voraussetzung ist, dass

- tatsächlich Mahlzeiten an Arbeitnehmer abgegeben werden,
- für jede Mahlzeit lediglich eine Essenmarke täglich in Zahlung genommen wird,
- der Verrechnungswert einer Marke den Sachbezugswert einer Mittagsmahlzeit um nicht mehr als 3,10 € übersteigt und
- die Essenmarke nicht an Arbeitnehmer ausgegeben wird, die eine Auswärtstätigkeit ausüben.

Sachbezugswerte dürfen auch für Mahlzeiten angesetzt werden, die der Arbeitnehmer während einer **beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit** vom Arbeitgeber erhält. Voraussetzung für diese Form der Bewertung ist allerdings, dass der Preis der Mahlzeit **nicht höher als 60 €** ist. Die steuerliche Erfassung einer solchen üblichen Mahlzeit kann allerdings komplett unterbleiben, wenn der Arbeitnehmer für die Auswärtstätigkeit Verpflegungsmehraufwendungen abziehen könnte. Wird die Preisgrenze von 60 € überschritten, muss der tatsächliche Preis der Mahlzeit bei der Vorteilsberechnung angesetzt werden.

Hinweis

Die Lohnsteuer auf die arbeitstägliche Mahlzeitengestellung kann vom Arbeitgeber auch pauschal mit 25 % erhoben werden, so dass die Zuschüsse in der Sozialversicherung beitragsfrei sind.

Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge

Folgende Lohnzuschläge sind steuerfrei, soweit sie für

- Nachtarbeit 25 %,
- Sonntagsarbeit 50 %,
- Feiertagsarbeit und Arbeit am 31.12. ab 14.00 Uhr 125 % und für
- Arbeit am 24.12. ab 14.00 Uhr, am 25. und 26.12. sowie am 01.05. 150 %

des Grundlohns nicht übersteigen. Als Nachtarbeit definiert das EStG die Arbeit in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr. Wird an Sonn- und Feiertagen auch nachts gearbeitet, so erhöhen sich die Sonn- und Feiertagszuschläge um den Zuschlagssatz für Nachtarbeit.

Neben dem Grundlohn gezahlte Zuschläge sind nur steuerfrei, wenn sie für **tatsächlich geleistete** Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit gezahlt werden. Sie sind in der Regel nicht befreit, wenn sie Teil einer einheitlichen Tätigkeitsvergütung sind und **pauschal gezahlt** werden. Für diese Zuschläge gilt die Steuerfrei-

heit nur, wenn sie Abschlagszahlungen oder Vorschüsse für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit darstellen.

Hinweis

Die Steuerfreiheit geht in der Praxis häufig verloren, weil die Arbeitsparteien pauschale Zuschläge vereinbaren. Aus steuerlichen Gründen sollten Sie daher bereits im Arbeitsvertrag darauf achten, dass die Zuschläge nur für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden zu begünstigten Zeiten gezahlt werden.

Pauschalsteuer auf Sachzuwendungen

Erhält ein Arbeitnehmer eine Sachzuwendung, muss diese Zuwendung in der Regel auf Seiten des Arbeitnehmers steuererhöhend erfasst werden. Alternativ können Sie als Arbeitgeber die ertragsteuerlichen Folgen der Sachzuwendung übernehmen, indem Sie für die Zuwendung eine **Pauschalsteuer von 30 %** abführen. Mit diesem Schritt kann die steuerliche Erfassung eines geldwerten Vorteils beim Arbeitnehmer unterbleiben.

Die Pauschalversteuerung gilt allerdings nur für Zuwendungen, die **nicht in Geld ausbezahlt werden** und die Sie als Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbringen.

Das Wahlrecht zur Anwendung der Pauschalierung der Einkommensteuer müssen Sie als Arbeitgeber einheitlich für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten Zuwendungen ausüben.

Hinweis

Sie als Arbeitgeber können sich sogar noch im Nachhinein überlegen, ob Sie die Pauschalregel anwenden möchten. Die Entscheidung muss spätestens in der letzten Lohnsteuer-Anmeldung des Wirtschaftsjahres der Zuwendung getroffen werden. Hierfür reicht die Abgabe einer geänderten Lohnsteuer-Anmeldung aus, solange dies verfahrensrechtlich noch

Keine Steuerpauschalierung ist möglich, soweit die Zuwendungen je Arbeitnehmer und Wirtschaftsjahr den Betrag von 10.000 € übersteigen oder wenn eine einzelne Zuwendung bereits oberhalb dieses Betrags liegt.

Privatnutzung betrieblicher Telefone/Computer

Die Vorteile, die einem Arbeitnehmer aus der privaten Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungs- oder Telekommunikationseinrichtungen (z.B. Personalcomputer, Smartphones, Tablets, Handys) erwachsen, sind steuerfrei. Dies gilt selbst dann, wenn die Geräte in der Privatwohnung des Arbeitnehmers genutzt werden. Die vom Arbeitgeber getragenen Verbindungsentgelte (Grundgebühr und laufende Kosten) sind ebenfalls nicht zu versteuern. Die Steuerfreiheit umfasst auch die Nutzung von Zubehör und Software des Arbeitgebers (z.B.

sogenannte Home-Use-Programme zur Textverarbeitung).

Hinweis

Die Steuerfreiheit gilt unabhängig vom Verhältnis der beruflichen zur privaten Nutzung der Geräte. Unerheblich ist zudem, ob die Vorteile zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden oder die Arbeitsparteien im Zuge der Überlassung betrieblicher Telefone/Computer eine Herabsetzung des Arbeitslohns vereinbaren.

Sachprämien aus Kundenbindungsprogrammen

Steuerfrei sind Sachprämien bis zu einem Wert von 1.080 € pro Kalenderjahr, die der Arbeitnehmer aus sogenannten Kundenbindungsprogrammen bezieht. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass diese Prämien zum Zwecke der Kundenbindung im allgemeinen Geschäftsverkehr für jedermann zugänglich sind.

Hinweis

Steuerfrei gestellt werden hierdurch Prämien, die der Arbeitnehmer beruflich ansammelt und später privat nutzt (z.B. Bonusmeilen für privaten Urlaub).

Übersteigen die Prämien den Jahresbetrag von 1.080 €, müssen sich für den Arbeitnehmer nicht zwangsläufig steuererhöhende Folgen ergeben, denn der Prämienanbieter (z.B. eine Fluggesellschaft) hat die Möglichkeit, für den nicht steuerfreien Teil der Prämien eine Pauschalsteuer von 2,25 % des Prämienwerts abzuführen.

Hinweis

Die Anbieter müssen den Arbeitnehmer über die Steuerübernahme informieren. Sofern er nicht entsprechend unterrichtet wurde, muss er die Sachprämie in seiner Einkommensteuererklärung angeben.

Wird für Prämien über 1.080 € die Pauschalversteuerung angewandt, bleiben sie beim Arbeitnehmer somit komplett ohne steuerliche Folgen.

Schadenersatz

Schadenersatzleistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer gehören nicht zum Arbeitslohn, wenn dieser zur Leistung verpflichtet ist oder einen zivilrechtlichen Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers wegen schuldhafter Verletzungen arbeitsvertraglicher Fürsorgepflichten erfüllt.

Sonstige Beihilfen

Erholungsbeihilfen stellen grundsätzlich steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Für diese Beihilfen können Sie als Arbeitgeber die Lohnsteuer jedoch pauschal mit 25 % übernehmen. Maximale pauschalierbare Beihilfen pro Jahr sind:

- 156 € für Arbeitnehmer,
- 104 € für Ehegatten und
- 52 € je Kind.

Hinweis

Beihilfen im Krankheits- oder Unglücksfall sind bis 600 € je Kalenderjahr lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Bei Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern müssen aber zusätzliche Voraussetzungen erfüllt werden (z.B. Einrichtung einer Unterstützungskasse, Beteiligung des Betriebsrats etc.).

Sparanreize

• **Vermögenswirksame Leistungen (VL)**

Geldleistungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer anlegt, werden als vermögenswirksame Leistungen bezeichnet. Diese Sparform wird vom Fiskus durch die sogenannte Arbeitnehmersparzulage subventioniert. Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf die Zulage, wenn ihr zu versteuerndes Einkommen

- 17.900 € bei Alleinstehenden bzw.
- 35.800 € bei Zusammenveranlagung

nicht überschreitet und sie vermögenswirksame Leistungen für wohnwirtschaftliche Zwecke ansparen. Für andere Anlageformen liegt die Einkommensgrenze bei 20.000 € (Alleinstehende) bzw. 40.000 € (Ehegatten/Lebenspartner).

Die Mittel zur Ansparung können Sie als Arbeitgeber laut Vereinbarung oder Tarifvertrag zusätzlich zum normalen Gehalt extra zahlen. Alternativ kann der Arbeitnehmer den Betrag vom eigenen Lohn abzweigen.

Es gelten folgende Förderhöchstwerte:

Vertragsart	Beteiligungssparen	Bausparen
max. begünstigte Sparrate pro Jahr	400 € (Ledige) 800 € (Verheiratete)	470 € (Ledige) 940 € (Verheiratete)
Zulagensatz	20 %	9 %
max. Zulage pro Jahr somit	80 € (Ledige) 160 € (Verheiratete)	43 € (Ledige) 86 € (Verheiratete)

Trinkgelder

Trinkgeld, das ein Arbeitnehmer anlässlich einer Arbeitsleistung von Dritten erhält, ist in unbegrenzter Höhe steuer- und beitragsfrei. Diese steuergünstigen Folgen treten jedoch nur ein, wenn das Trinkgeld dem Arbeitnehmer freiwillig – ohne Rechtsanspruch – und zusätzlich zu dem für die Arbeitsleistung geschuldeten Betrag gezahlt wird.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Das dem Bedienungspersonal freiwillig gezahlte Trinkgeld gehört nicht zum Entgelt für die Leistungen des Unternehmers und ist daher umsatzsteuerrechtlich nicht zu erfassen.

Warengutscheine

Gutscheine über Waren bzw. Dienstleistungen stellen typischerweise Sachbezüge dar. Der entsprechende Vorteil ist mit dem üblichen Verkaufspreis (Bruttowert) abzüglich eines pauschalen Preisnachlasses von 4 % anzusetzen und kann steuerlich komplett außer Ansatz bleiben, wenn er monatlich insgesamt 44 € nicht übersteigt.

Hinweis

Bei Gutscheinen liegt auch dann ein begünstigter Sachbezug vor, wenn sie bei einem Dritten (einem fremden Leistungserbringer) einzulösen sind und neben der Bezeichnung der abzugebenden Ware oder Dienstleistung auch einen anzurechnenden Betrag oder Höchstbetrag enthalten. In diesem Fall hat der Gutschein nicht mehr die Funktion von Bargeld, so dass er unter die 44-€-Freigrenze gefasst werden kann.

Hinweis

Der 4%ige Abschlag darf bei der Berechnung jedoch nicht abgezogen werden, wenn der Warengutschein eine konkrete Betragsangabe enthält. In diesem Fall müssen die Arbeitsparteien den ungekürzten Wert des Gutscheins bei der Vorteilsberechnung ansetzen.

Als Gutscheine kommen beispielsweise Benzingutscheine, Buchgutscheine oder Gutscheine für sportliche Aktivitäten in Betracht.

4 Gehaltsumwandlung

Wollen Sie steuerpflichtigen Barlohn des Arbeitnehmers in steuerfreien oder steuerbegünstigten Sachlohn umwandeln, so dass der Arbeitnehmer einen höheren Nettolohn erhält, geht dieser Plan nur bei bestimmten Sachlohnarten auf, weil für die Steuerfreiheit von Sachlohn häufig vorausgesetzt wird, dass er zusätzlich zum bereits vereinbarten Arbeitslohn gezahlt wird.

Für folgende Sachlohnarten gilt die Steuerfreiheit bzw. -begünstigung jedoch auch im Fall einer Gehaltsumwandlung:

- Belegschaftsrabatte (1.080-€-Freibetrag)
- Essensmarken für arbeitstägl. Mahlzeiten
- Fehlgeldentschädigungen
- Mitarbeiterbeteiligungen
- Pauschal besteuerte Erholungsbeihilfen
- Sonntags-, Feiertags-, Nachtzuschläge
- Überlassung betrieblicher Telefone/Computer
- Warengutscheine (44-€-Freigrenze)

Bei folgendem Sachlohn entfällt die Steuerfreiheit, wenn er im Wege einer Gehaltsumwandlung gewährt wird:

- Auslagenersatz

- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
- Vorteile aus Aufladung von Elektrofahrzeugen
- Zuschüsse zur Kinderbetreuung

Eine Gehaltsumwandlung schließt zudem die günstige 30%ige Pauschalversteuerung von Sachzuwendungen aus.

Hinweis

Wollen Sie die Steuerfreiheit bzw. -begünstigung dieser Lohnarten trotzdem nicht verloren geben, sollten Sie warten, bis die nächste Lohnerhöhung ansteht: Wird dem Arbeitnehmer dann statt eines höheren Barlohns der Sachlohn gewährt, kann die Steuerbefreiung/-begünstigung genutzt werden (da dann keine Gehaltsumwandlung vorliegt).

Manche steuerfreie Sachlohnarten sind von vornherein keiner Gehaltsumwandlung zugänglich, weil sie entweder nur einmalig anfallen oder nicht planbar sind (z.B. Abfindungen, Aufmerksamkeiten, Beihilfen für den Krankheitsfall, Trinkgelder, Schadenersatz etc.).

5 Weitere Gehaltsextras im Überblick

- Lassen Sie einem entlassenen Arbeitnehmer eine sogenannte **Outplacement-Beratung** zur beruflichen Neuorientierung zukommen, sind diese Leistungen zumeist Teil der Abfindungsvereinbarung und können somit vom Arbeitnehmer mit dem ermäßigten Steuertarif (siehe unter Punkt 3 „Abfindungen“) versteuert werden. Derartige Outplacement-Leistungen können sogar komplett steuerfrei sein, wenn Sie ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse an der Beratung haben.
- Es besteht die Möglichkeit, Arbeitslohn zuerst nur betragsmäßig auf einem **Zeitwertkonto** beim Arbeitgeber zu erfassen und erst später in der Freistellungsphase des Arbeitnehmers auszubezahlen. Die Gutschrift von laufendem Arbeitslohn sowie von Einmal-, Bonus- und Sonderzahlungen auf dem Zeitkonto führt noch nicht zum Zufluss von Arbeitslohn - die Besteuerung erfolgt erst bei Auszahlung in der späteren Freistellungsphase.
- Für nebenberufliche Tätigkeiten als **Übungsleiter**, Ausbilder, Erzieher oder Betreuer gewährt der Fiskus einen jährlichen Freibetrag von 2.400 €.
- Honorare für **ehrenamtliche Tätigkeiten** (z.B. als Vereinskassierer, Platzwart) bleiben bis 720 € pro Jahr steuerfrei.
- Die Gestellung oder Übereignung typischer **Berufskleidung** durch den Arbeitgeber ist steuerfrei (siehe Punkt 6.1).
- Die Beiträge des Arbeitgebers an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer betrieblichen Altersver-

sorgung sind steuerfrei, soweit die jährlichen Beiträge 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung nicht übersteigen. Hinzu kommen weitere 1.800 €, wenn die Versorgungszusage nach 2004 erteilt wurde.

6 Erstattung von Werbungskosten durch die Praxis

6.1 Berufskleidung

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von typischer Berufskleidung an Arbeitnehmer ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Unter typischer Berufskleidung versteht die Finanzverwaltung z.B. mit dem Praxislogo bestickte, für das gesamte Praxisteam einheitliche Polohemden, bei denen die private Nutzung so gut wie ausgeschlossen ist. Kann jedoch die private Nutzung nicht ausgeschlossen werden (z.B. beim Anzug des Bankangestellten), liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Auch normale Schuhe und Unterwäsche sind keine typische Berufskleidung.

6.2 Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte

Fahrtkostenerstattungen für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers führen zu steuerpflichtigem Arbeitslohn.

Allerdings können Sie als Arbeitgeber den Arbeitnehmer von dieser Steuerlast befreien, indem Sie den Vorteil aus der Erstattung **pauschal mit 15 %** versteuern. Die Pauschalversteuerung ist jedoch auf den Betrag begrenzt, den der Arbeitnehmer als Werbungskosten für seine Pendelfahrten zur Arbeit geltend machen könnte (0,30 € pro Entfernungskilometer). Leisten Sie als Arbeitgeber pauschalbesteuerte Erstattungen, kann der Arbeitnehmer in seiner Einkommensteuererklärung insoweit keinen Werbungskostenabzug für die Pendelfahrten geltend machen.

Tipp

Die pauschale Besteuerung des Fahrtkostenzuschusses ist auch zulässig, wenn dem Arbeitnehmer ein Firmenwagen zur privaten Nutzung überlassen wurde und er den geldwerten Vorteil für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte versteuert.

6.3 Fort- bzw. Weiterbildung

Die Gewährung beruflicher Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber stellt für den Arbeitnehmer keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, wenn das **betriebliche Interesse** des Arbeitgebers an der Fortbildung überwiegt. Ein solches Interesse nimmt die Finanzverwaltung an, wenn die Bildungsmaßnahme die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers erhöhen soll. Sie müssen die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme hierbei nicht einmal auf die Arbeitszeit des Arbeitnehmers anrechnen. Bei Sprachkursen muss der Arbeit-

nehmer allerdings Sprachkenntnisse erlangen, die sein vorgesehenes Aufgabengebiet verlangt. Nur dann hat die Fortbildung keine steuererhöhenden Folgen für den Arbeitnehmer.

6.4 Doppelte Haushaltsführung

Erstattungen des Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer im Rahmen der doppelten Haushaltsführung können bis zur Höhe der abzugsfähigen Werbungskosten lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden.

Eine doppelte Haushaltsführung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer **aus beruflichen Gründen** außerhalb des Orts, an dem er seinen eigenen Hausstand unterhält, beschäftigt ist und auch am Beschäftigungsort übernachtet. Die **Anzahl der Übernachtungen ist dabei unerheblich**. Als erstattungsfähige Kosten kommen in Betracht:

- Fahrtkosten aus Anlass des Wohnungswechsels zu Beginn und bei Beendigung der doppelten Haushaltsführung in Höhe von 0,30 € pro gefahrenem Kilometer,
- Entfernungspauschale von 0,30 € je Kilometer für eine Heimfahrt zur Familie pro Woche,
- Verpflegungsmehraufwendungen nach Reisekostengrundsätzen (siehe Punkt 6.5) für einen Übergangszeitraum von drei Monaten nach Bezug der Wohnung am neuen Beschäftigungsort,
- die gesamten Aufwendungen für die Zweitwohnung (dazu gehört auch die Zweitwohnungssteuer) bis zu einer Obergrenze von 1.000 € pro Monat,
- Umzugskosten anlässlich der Begründung, der Beendigung oder des Wechsels einer doppelten Haushaltsführung.

Des Weiteren müssen Sie als Arbeitgeber Folgendes beachten: Sie können bei Arbeitnehmern in den Steuerklassen III, IV oder V ohne weiteres unterstellen, dass sie einen eigenen Hausstand haben, an dem sie sich auch finanziell beteiligen (Voraussetzung für die Annahme einer doppelten Haushaltsführung). Bei anderen Arbeitnehmern dürfen Sie einen eigenen Hausstand nur anerkennen, wenn die Mitarbeiter schriftlich erklären, dass sie neben einer Zweitwohnung am Beschäftigungsort außerhalb des Beschäftigungsorts einen eigenen Hausstand unterhalten, an dem sie sich auch finanziell beteiligen. Die Richtigkeit dieser Erklärung muss der Arbeitnehmer durch seine Unterschrift bestätigen. Diese Erklärung müssen Sie als Arbeitgeber als Beleg zum Lohnkonto nehmen, so dass sie bei späteren Lohnsteueraußenprüfungen vorgelegt werden kann.

6.5 Reise

Erstattet Ihre Praxis Mitarbeitern beruflich bzw. betrieblich veranlasste Reisekosten, können diese bis zur Höhe der abzugsfähigen Werbungskosten steuer- und so-

zialversicherungsfrei bleiben. Zu den Reisekosten gehören Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungs- sowie Reisenebenkosten.

Abziehbare Fahrtkosten sind die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers, die ihm durch die Nutzung eines Beförderungsmittels entstehen. Benutzt der Arbeitnehmer seinen eigenen Pkw, können Sie als Arbeitgeber entweder eine Pauschale von 0,30 € je Kilometer oder den beruflichen Anteil an den tatsächlichen Pkw-Kosten (ermittelt aus den jährlichen Gesamtkosten des Pkw) steuerfrei erstatten.

Um die Steuerfreiheit sicherzustellen, muss der Arbeitnehmer Ihnen Unterlagen vorlegen, aus denen die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit der Erstattung ersichtlich werden (z.B. Nachweis der Fahrkilometer, Rechnungen). Sie müssen diese Unterlagen als Belege zum Lohnkonto nehmen.

Als Verpflegungsmehraufwendungen können einheitliche Pauschbeträge steuerfrei erstattet werden. Sie sind der Höhe nach wie folgt gestaffelt – je nach Abwesenheitsdauer von der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte:

- mehr als 8 Stunden = 12 €
- 24 Stunden (mehrtägige Reise) = 24 €
- für An- und Abreisetage bei mehrtägiger Reise unabhängig von der Abwesenheitsdauer jeweils 12 €

Für Auslandsreisen gelten je nach Land gesonderte Pauschbeträge.

Als Übernachtungskosten kann Ihre Praxis die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers steuerfrei erstatten. Für Übernachtungen im Inland können Sie statt der tatsächlichen Kosten auch einen Pauschbetrag von 20 € pro Übernachtung steuerfrei zahlen. Die pauschale Erstattungsvariante ist aber für Übernachtungen im Fahrzeug ausgeschlossen (z.B. Lkw-Fahrer übernachtet in Schlafkabine seines Lkw).

Bei Übernachtungen im Ausland dürfen Sie die Übernachtungskosten ohne Einzelnachweis der tatsächlichen Aufwendungen mit länderspezifischen Pauschbeträgen (Übernachtungsgelder) steuerfrei auszahlen.

Eine steuerfreie Erstattung von Übernachtungskosten ist allerdings durch eine zeitliche Komponente beschränkt: Bei einer längerfristigen Auswärtstätigkeit des Arbeitnehmers **im Inland** können Sie als Arbeitgeber nach Ablauf von 48 Monaten nur noch Unterbringungskosten von maximal 1.000 € pro Monat steuerfrei erstatten. Bei Auswärtstätigkeiten **im Ausland** gilt diese Regelung jedoch nicht.

Zu den erstattungsfähigen Reisenebenkosten zählen Parkgebühren, Gebühren für die Aufbewahrung und den Transport von Gepäck, Mautgebühren sowie Kosten für Ferngespräche und Schriftverkehr beruflichen

Inhalts mit dem Arbeitgeber oder dessen Geschäftspartnern. Sie müssen dem Arbeitgeber vom Arbeitnehmer im Einzelnen nachgewiesen werden und können nur in der tatsächlichen Höhe steuerfrei erstattet werden (keine Pauschalen). Sie müssen diese Unterlagen als Belege zum Lohnkonto nehmen.

5.6 Umzug

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

Tipp

Für sonstige Umzugsauslagen kann statt der tatsächlichen Kosten ein Pauschbetrag angesetzt werden. Für Verheiratete beträgt er aktuell 1.528, für Ledige 764 € sowie für jede weitere Person 337 €.

Ein beruflich veranlasster Umzug liegt unter anderem dann vor, wenn die Entfernung zwischen Wohnung und Tätigkeitsstätte durch den Umzug erheblich verkürzt wird (arbeitstäglich mindestens um eine Stunde).

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: Juni 2017

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.