PLANNER + PARTNER Steuerberater

# Steuerfreie Lohnbestandteile für Arbeitnehmer


1. Reisekostenersatz
2. Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge
3. Warengutscheine und Sachbezüge
4. Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten (insbesondere Kindergarten)
5. Betriebsveranstaltungen
6. Berufskleidung
7. Fort- und Weiterbildung
8. Belegschafts- oder Personalrabatte
9. Umzugskosten
10. Unterstützung in Notfällen
11. Betriebliche Gesundheitsförderung und Erholungsbeihilfen


## Reisekostenersatz

Arbeitgeber können dem Arbeitnehmer Fahrtkosten in Höhe der nach § 5 des Bundesreisekostengesetzes geltenden Wegstreckenentschädigungspauschalen steuerfrei erstatten (§ 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4a Satz 2 EStG, R 9.5 Abs. 1 Satz 5 LStR 2015):

| | |
|---|---|
| Pkw: | € 0,30 |
| sonstige motorbetriebene Fahrzeuge: | € 0,20 |

## Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge

Die Zuschläge dürfen folgende Prozentsätze des Grundlohnes nicht übersteigen (§ 3b EStG):

- für Nachtarbeit: 25 %,
- für Sonntagsarbeit: 50 %,
- für Arbeit am 31. Dezember ab 14:00 Uhr und an den gesetzlichen Feiertagen: 125 % und
- für Arbeit am 24. Dezember ab 14:00 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai: 150 %.

Nachtarbeit ist die Arbeit in der Zeit von 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr. Wenn die Nachtarbeit vor 0:00 Uhr aufgenommen wird, erhöht sich der Zuschlagssatz auf 40 % in der Zeit von 0:00 Uhr bis 4:00 Uhr.

Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit ist die Arbeit in der Zeit von 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr des jeweiligen Tages. Als Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit in der Zeit von 0:00 Uhr bis 4:00 Uhr des auf den Sonntag oder Feiertag folgenden Tages.

Die gesetzlichen Feiertage werden durch die am Ort der Arbeitsstätte geltenden Vorschriften bestimmt. Wird an einem Sonntag, der zugleich Feiertag ist, gearbeitet, kann ein Zuschlag nur bis zur Höhe des jeweils geltenden Feiertagszuschlages steuerfrei gezahlt werden (R 3b Abs. 4 LStR 2015). Die Sonntage an Ostern und Pfingsten zählen zu den gesetzlichen Feiertagen. Dies gilt auch dann, wenn sie in den am Ort der Arbeitsstätte geltenden Vorschriften nicht ausdrücklich als Feiertage genannt werden (R 3b Abs. 3 Satz 3 LStR 2015).

Wir weisen darauf hin, dass aufgrund der gesetzlichen Regelungen durch das Entgeltfortzahlungsgesetz und das Bundesurlaubsgesetz die Zuschläge auch in Zeiten von Krankheit und Urlaub fortgezahlt werden müssen. Diese sind allerdings lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

## Warengutscheine und Sachbezüge

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern zusätzlich zum Arbeitslohn Sachbezüge von insgesamt € 44,00 pro Kalendermonat lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei gewähren. Ein steuerfreier Sachbezug im Rahmen der Regelung in § 8 Absatz 2 Sätze 1 und 9 EStG liegt in folgenden Fällen vor (OFD Frankfurt/M. v. 10.10.2012 - S 2297b A – 1 – St 222):

- Bei jeder nicht in Geld bestehenden Einnahme
- Bei einer Zahlung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, die mit der Auflage verbunden ist, den empfangenen Geldbetrag nur in einer bestimmten Weise zu verwenden (Änderung der Rechtsprechung zu zweckgebundenen Geldleistungen)
- Bei einem dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber eingeräumten Recht, bei einer bestimmten oder beliebigen Tankstelle zu tanken
- Bei Vorliegen eines Warengutscheins über einen in Euro lautenden Höchstbetrag für Warenbezug

Beispiel: (Vgl. H 8.1. LStH 2015):

Der Arbeitgeber räumt seinem Arbeitnehmer das Recht ein, einmalig zu einem beliebigen Zeitpunkt bei einer Tankstelle auf Kosten des Arbeitgebers gegen Vorlage einer Tankkarte bis zu einem Betrag von € 44,00 zu tanken. Der Arbeitnehmer tankt im Februar für € 46,00; der Betrag wird vom Konto des Arbeitgebers abgebucht.

Unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber nicht anstelle der ausgehändigten Tankkarte Barlohn verlangen kann, liegt im Februar ein Sachbezug in Höhe der zugesagten € 44,00 vor. Er ist steuerfrei nach § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG (44€-Freigrenze), wenn dem Arbeitnehmer in diesem Monat keine weiteren Sachbezüge gewährt werden und der Arbeitgeber die übersteigenden zwei Euro vom Arbeitnehmer einfordert.

Kein Sachbezug liegt hingegen vor, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber hat, ihm anstelle der Sache den Barlohn in Höhe des Werts des Sachbezugs auszubezahlen, selbst wenn der Arbeitgeber die Sache zuwendet oder es sich um im Inland gültige gesetzliche Zahlungsmittel oder Zahlungen in einer gängigen, frei konvertiblen und im Inland handelbaren ausländischen Währung handelt (OFD Frankfurt/M. v. 10.10.2012 - S 2297b A – 1 – St 222).

Unter einen Sachbezug fällt auch die Überlassung eines sogenannten „Jobtickets“: Jobtickets sind seit 1.1.2019 lohnsteuerfrei. Die steuerfreien Leistungen sind allerdings auf die Entfernungspauschale anzurechnen. Ab 2020 soll der Arbeitgeber die Ausgabe eines Jobtickets mit 25 % pauschal versteuern können. Dafür soll die Anrechnung auf die Entfernungspauschale entfallen. Die Neuregelung ist im Referentenentwurf zum Jahressteuergesetz 2019 ( „Gesetz zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften“) enthalten. Die neue Pauschalbesteuerungsmöglichkeit mit 25 % soll nach dem Entwurf auch für solche Jobtickets gelten, die nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn, sondern nach vereinbarter Gehaltsumwandlung ausgegeben werden.

In allen Fällen darf der Sachbezug in seinem Wert die Freigrenze von € 44,00 monatlich pro Arbeitnehmer nicht übersteigen. Bei auch nur geringfügigem Übersteigen dieser Grenze wird der volle Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig. Ein Hochrechnen der Monatsbeträge in Jahresbeträge ist unzulässig.

### Aufmerksamkeiten

Steuerfrei bleiben typische Aufmerksamkeiten aus persönlichem Anlass bis zu einem Wert von € 60,00 (R 19.6 LStR 2015). Typische Aufmerksamkeiten sind Geschenke wie Bücher, Blumen, CDs zum Geburtstag oder zur Hochzeit. Aufmerksamkeiten können neben den steuerfreien Sachbezügen (siehe oben) gewährt werden.

### Betreuungsleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern Serviceleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie steuerfrei anbieten. Darunter fallen die Beratung und Vermittlung von Betreuungsleistungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige (§ 3 Nr. 34a EStG i.d.F Zollkodex-Anpassungsgesetz). Die Leistungen sind in tatsächlicher Höhe lohnsteuerfrei. Eine Höchstbetragsgrenze ist vom Gesetz nicht vorgesehen.

Zudem sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgende Zahlungen des Arbeitgebers bis zur Höhe von € 600,00 jährlich zur kurzfristigen Betreuung von Kindern, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (im Fall einer Behinderung beträgt die Altersgrenze 25), oder von pflegebedürftigen Angehörigen des Arbeitnehmers steuerfrei, sofern die Betreuung aus zwingenden und beruflich veranlassten Gründen notwendig wird.

Voraussetzung ist, dass die Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

## Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten (insbesondere Kindergarten)

Steuerfrei und von Sozialabgaben unbelastet sind Zuschüsse des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen (§ 3 Nr. 33 EStG, R 3.33 LStR 2015). Den nicht schulpflichtigen Kindern stehen schulpflichtige Kinder gleich, solange sie mangels Schulreife vom Schulbesuch zurückgestellt oder noch nicht eingeschult sind (neu, R 3.33 Abs. 3 Satz 4 LStR 2015, gilt ab VZ 2015). Hierzu zählen betriebseigene und außerbetriebliche Kindergärten, Kindertagesstätten und auch eine Unterbringung bei einer Tagesmutter, sofern

diese nicht als Angestellte des Arbeitnehmers anzusehen ist, sondern als Selbstständige tätig wird. Steuerfrei sind nur Unterkunft, Betreuung und Verpflegung der Kinder. Nicht steuerfrei sind Leistungen für die Vermittlung einer Unterbringungsmöglichkeit (R 3.33 Abs. 1 Satz 3 LStR 2015). Dasselbe gilt für Zuschüsse zur Beförderung des Kindes zwischen Wohnung und Kindergarten. Soweit Arbeitgeberleistungen auch den Unterricht des Kindes umfassen, sind sie nicht steuerfrei.

Steuerfrei sind nur Arbeitgeberzuwendungen, die zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden. Ein Gehaltsverzicht des Arbeitnehmers zugunsten des Betreuungszuschusses (Barlohnumwandlung) führt nicht zu einer steuerlichen Anerkennung der Zuwendung.

## Betriebsveranstaltungen

Übliche Zuwendungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer im Rahmen von Betriebsveranstaltungen sind steuerfrei, wenn sie einen Betrag von € 110,00 (inkl. Umsatzsteuer) nicht übersteigen. Der Freibetrag gilt je Betriebsveranstaltung bis zu maximal zwei Betriebsveranstaltungen pro Jahr (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 4 EStG).

Als Betriebsveranstaltungen gelten sämtliche von der Betriebsleitung, dem Betriebsrat usw. organisierte Zusammenkünfte mit der Belegschaft aus besonderem Anlass, welche den Charakter einer Gesellschaftsveranstaltung und Feier haben. Die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung muss dabei allen Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils offen stehen (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 3 EStG). Beispiele sind u. a. Weihnachtsfeiern, Jubiläumsfeiern und Betriebsausflüge.

Auch Veranstaltungen, die jeweils nur für eine Organisationseinheit des Betriebes (z. B. einer Abteilung) durchgeführt werden, zählen zu den Betriebsveranstaltungen, wenn alle Arbeitnehmer dieser Organisationseinheit an der Veranstaltung teilnehmen können. Als Betriebsveranstaltung anerkannt sind auch nur für alle im Ruhestand befindlichen früheren Arbeitnehmer des Unternehmens organisierten Veranstaltungen oder Veranstaltungen nur für solche Arbeitnehmer, die bereits im Unternehmen ein rundes (10-, 20-, 25-, 30-, 40-, 50-, 60-jähriges) Arbeitnehmerjubiläum gefeiert haben (R 19.5 Abs. 2 Satz 4 Nr. 1-3 LStR 2015). Keine Betriebsveranstaltungen sind dagegen Abendveranstaltungen nur für Führungskräfte.

Auch mehrtägige Veranstaltungen sind steuerfrei, sofern der Freibetrag von € 110,00 inkl. USt. eingehalten wird.

Maßgeblich für die Berechnung des Freibetrages sind alle üblichen Zuwendungen im Rahmen einer Betriebsveranstaltung. Übliche Zuwendungen sind (lt. R 19,5 Abs. 4 LStR 2015):

1. Speisen, Getränke, Tabakwaren und Süßigkeiten,
2. die Übernahme von Übernachtungs- und Fahrtkosten, auch wenn die Fahrt als solche schon einen Erlebniswert hat,
3. Eintrittskarten für kulturelle und sportliche Veranstaltungen, wenn sich die Betriebsveranstaltung nicht im Besuch einer kulturellen oder sportlichen Veranstaltung erschöpft,
4. Geschenke .Üblich ist auch die nachträgliche Überreichung der Geschenke an solche Arbeitnehmer, die aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht an der Betriebsveranstaltung teilnehmen konnten, nicht aber eine deswegen gewährte Barzuwendung,

5. Aufwendungen für den äußeren Rahmen, z. B. für Räume, Musik, Kegelbahn, für künstlerische und artistische Darbietungen, wenn die Darbietungen nicht der wesentliche Zweck der Betriebsveranstaltung sind.

Alle Aufwendungen des Arbeitgebers sind dem Arbeitnehmer und dessen Begleitpersonen zuzurechnen.

Überschreiten die Aufwendungen den 110-Euro-Freibetrag, ist der Mehrbetrag der Lohnsteuer zu unterwerfen. Nimmt beispielsweise der Arbeitnehmer selbst mit einer Begleitperson teil und betragen die Aufwendungen je Person incl. Umsatzsteuer € 200,00, sind € 110,00 steuerfrei und € 90,00 lohnsteuerpflichtig. Der Arbeitgeber kann hier alternativ die Pauschalversteuerung wählen und die Steuern übernehmen.

Steuerfrei bleiben typische Aufmerksamkeiten bis zu einem Wert von € 60,00 pro Anlass. Typische Aufmerksamkeiten sind Geschenke wie Bücher, Blumen, CDs zum Geburtstag oder zur Hochzeit.

Als Aufmerksamkeiten gelten auch Getränke und Genussmittel, die der Arbeitgeber zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder teilentgeltlich bereitstellt, sofern deren Wert € 60,00 nicht überschreitet (R 19.6 LStR 2015).

## Berufskleidung

Typische Berufskleidungen sind zum Beispiel der Blaumann, Arbeitshandschuhe, der schwarze Anzug des Leichenbestatters (BFH, 30.9.1970 I R 33/69), die Dienstkleidung eines Polizisten (FG Niedersachsen, Urt. v. 12.9.2002 16 K 10551/99), Arztkittel und Arztjacke (BFH, 6.12.1990 IV 65/90), nicht aber weiße Hosen oder Schuhe oder eine einheitliche bürgerliche Kleidung für das Verkaufspersonal, auch wenn diese durch die Kleiderordnung des Arbeitgebers vorgegeben sind (FG Düsseldorf 12.12.2000 17 K 4509/95). Bei einem Gesellschafter-Geschäftsführer eines Speiselokals, der die Funktion eines Oberkellners ausübt, hat der BFH auch die Kombination einer schwarzen Hose in Verbindung mit einer weißen Kellnerjacke als typische Berufskleidung angesehen (BFH, Urteil vom 4.12.1987, VI R 20/85).

Businesskleidung wie Anzüge, Hemden und Schuhe zählen nicht zur Berufskleidung (Finanzgericht Hamburg, Urt. v. 26.3.2014- 6 K 231/12). Ebenso wenig als Werbungskosten abziehbar sind Aufwendungen eines Croupiers für einen schwarzen Anzug (FG Baden-Württemberg v. 31.1.2006- 4 K 448/01). In dem anhängigen Verfahren VIII R 33/18 wird der Bundesfinanzhof (BFH) entscheiden, ob es sich bei einem schwarzen Anzug, einer schwarzen Damenbluse und einem schwarzen Damenpullover sowie den schwarzen Schuhen einer hauptberuflich tätigen Trauerrednerin und Trauerbegleiterin um typische Berufskleidung handelt. Die Vorinstanz, das FG Berlin-Brandenburg, hat dies verneint (Urteil v. 29.08.2018 3 K 3278/15).

Die Reinigung von typischer Berufskleidung zählt nicht zu den steuerlich absetzbaren Instandhaltungs- und Instandsetzungskosten (R 3.31 LStR 2015).

## Fort- und Weiterbildung

Eine Weiterbildung bzw. Fortbildung liegt vor, wenn sie zur Erweiterung und Vertiefung berufsbezogener Kenntnisse erfolgt. Werden diese Bildungsmaßnahmen vom Arbeitgeber veranlasst und die Kosten von ihm getragen (für Rechnung des Arbeitgebers), so können diese steuerfrei ausbezahlt werden. Vorausset-

zung ist, dass die Bildungsmaßnahmen im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden. Aufwendungen sind zum Beispiel Lehrgangsgebühren, Prüfungsgebühren, Kosten für Fachbücher und -zeitschriften, Schreibmaterial, Teilnahme- und Tagungsgebühren, Arbeitsmittel, Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen und Kosten der Unterkunft.

## Belegschafts- oder Personalrabatte

Mit Belegschafts- oder Personalrabatten werden Arbeitnehmern kostenlose oder verbilligte Waren bzw. Dienstleistungen überlassen. Der erzielte Preisvorteil durch Personalrabatt ist bis zu einem Freibetrag von € 1.080,00 pro Kalenderjahr steuerfrei. Bemessungsgrundlage für die Sachbezüge bildet der um vier Prozent geminderte Endpreis (einschließlich der Umsatzsteuer), zu dem der Arbeitgeber die Ware oder Dienstleistung fremden Letztverbrauchern anbietet. Der Preisvorteil errechnet sich aus der Differenz dieses verminderten Endpreises zum vom Arbeitnehmer tatsächlich entrichteten Preis.

Rabatte, die der Arbeitgeber nicht nur seinen Arbeitnehmern, sondern auch fremden Dritten üblicherweise einräumt, begründen bei Arbeitnehmern keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn (BFH, Urteil vom 26.7.2012 VI R 27/11). Letzteres gilt insbesondere auch für Rabatte von Werksangehörigen aus der Automobilbranche: Als Bemessungsgrundlage für den Endpreis i.S. des Gesetzes nicht geeignet sind unverbindliche Preisempfehlungen eines Automobilherstellers (BFH, Urteil vom 17.6.2009 – VI R 18/07). Unverbindliche Preisempfehlungen entsprechen im Regelfall nicht dem tatsächlichen Angebotspreis im allgemeinen Geschäftsverkehr. Denn auf unverbindliche Preisempfehlungen werden im Regelfall Preisnachlässe gewährt.

Das BMF hat hierzu in einem Schreiben die rückwirkend ab 1. Januar 2009 gültigen Bewertungsregeln für Personalrabatte veröffentlicht, die Automobilhersteller oder -händler ihren Arbeitnehmern beim Kfz-Kauf gewähren (BMF, Schreiben vom 18.12.2009 - IV C 5 - S 2334/09/10006 - 2009/0830813).

Das BMF hat dabei bei der Ermittlung des tatsächlichen Angebotspreises einzelne Faktoren den veränderten Marktbedingungen angepasst und u. a. bestimmt, dass Endpreis i. S. v. § 8 Abs. 3 EStG der Preis ist, der sich ergibt, wenn 80 % des Preisnachlasses, der durchschnittlich beim Verkauf an fremde Letztverbraucher im allgemeinen Geschäftsverkehr tatsächlich gewährt wird, von dem empfohlenen Preis abgezogen wird.

## Umzugskosten

Kosten für einen beruflich veranlassten Umzug können vom Arbeitgeber im Rahmen der Höchstbeträge nach dem Bundesumzugskostengesetz bzw. der Auslandsumzugskostenverordnung steuerfrei erstattet werden.

Zu unterscheiden ist zwischen:

- Umzugskosten für die Wegverlegung des Lebensmittelpunkts vom Beschäftigungsort in die Wohnung außerhalb des Beschäftigungsorts. Diese können nicht steuerlich geltend gemacht werden (Kosten der privaten Lebensführung).

- Umzugskosten für die Wegverlegung des Lebensmittelpunkts vom Beschäftigungsort in eine andere, ausschließlich aus beruflichen Gründen genutzte Wohnung am Beschäftigungsort. Diese sind als Werbungskosten abzugsfähig (R 9.11 Abs. 9 Satz 5 LStR 2015).
- Umzugskosten nach Wegverlegung des Lebensmittelpunkts vom Beschäftigungsort durch endgültige Aufgabe der Zweitwohnung am Beschäftigungsort: Diese können insoweit als Werbungskosten geltend gemacht werden, als dass die Auflösung ausschließlich beruflich veranlasst ist (R 9.11 Abs. 9 Satz 4 LStR 2015).
- Im Fall eines möglichen Werbungskostenabzugs sind die Kosten im Einzelnen nachzuweisen. Ein Ansatz von Pauschalen kommt nicht in Betracht (R 9.11 Abs. 9 Satz 2 LStR 2015).
- In allen sonstigen Fällen (z. B. infolge des Eintritts in den Ruhestand) sind Umzugskosten Kosten der privaten Lebensführung.

## Unterstützung in Notfällen

Unterstützungsleistungen von privaten Arbeitgebern an einzelne Arbeitnehmer bei Krankheits- und Notfällen können bis zu € 600,00 je Kalenderjahr steuerfrei erfolgen. Ein € 600,00 übersteigender Betrag ist auch dann steuerfrei, wenn er anlässlich eines besonderen Notfalls gewährt wird. Bei der Beurteilung, ob ein solcher Notfall vorliegt, sind stets die Einkommensverhältnisse und der Familienstand des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Arbeitslosigkeit stellt keinen besonderen Notfall dar (R 3.11 LStR 2015).

## Betriebliche Gesundheitsförderung und Erholungsbeihilfen

Zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn können Arbeitgeber bis zu € 500,00 je Arbeitnehmer und Jahr für Gesundheitsfördermaßnahmen i.S. von § 20a Abs. 1 i. V. mit § 20 Abs. 1 Satz 3 SGB V steuerfrei aufwenden (§ 3 Nr. 34 EStG). Förderungsfähige Gesundheitsmaßnahmen sind jene, die im Leitfaden Prävention der Spitzenverbände der Krankenkassen enthalten sind, u. a. Kurse zur gesunden Ernährung, Rückengymnastik, Suchtprävention, Stressbewältigung. Dazu gehören auch Massagen, wenn sie in den betrieblichen Räumen ausgeführt werden. Nicht steuerfrei sind Zuschüsse des Arbeitgebers für Beiträge zu Sportvereinen oder Fitnessstudios. Steuerfrei sind auch Barleistungen an den Arbeitnehmer. Voraussetzung ist jeweils, dass die Leistungen vom Arbeitgeber zusätzlich erbracht werden und keine Arbeitsentgeltwandlung darstellen.

## Erholungsbeihilfen

Für Erholungsbeihilfen kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer in einem Pauschsteuersatz von 25 % erheben, wenn diese € 156,00 für den Arbeitnehmer, € 104,00 für dessen Ehegatten und € 52,00 für dessen Kind je Kalenderjahr nicht übersteigen und der Arbeitgeber sicherstellt, dass die Beihilfen zu Erholungszwecken verwendet werden (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 EStG). Die Sicherstellung der Verwendung von Erholungsbeihilfen setzt voraus, dass der Arbeitgeber über die Verwendung der Mittel Kenntnis hat (BFH vom 19.9.2012 - VI R 55/11). Pauschal besteuerte Erholungsbeihilfen gelten nicht als Arbeitsentgelt i.S.d. Sozialversicherungsrechts, sind also sozialversicherungsfrei. Zur Dokumentation  sind Belege zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

Stand: 3. Juni 2019

Trotz sorgfältiger Datenzusammenstellung können wir keine Gewähr für die vollständige Richtigkeit der dargestellten Informationen übernehmen. Sollten Sie spezielle Fragen zu einem der Themen haben, stehen wir Ihnen jederzeit gerne für ein persönliches Gespräch zur Verfügung.

---

## Mit diesem QR-Code gelangen Sie schnell und einfach auf diese Seite

Scannen Sie ganz einfach mit einem QR-Code-Reader auf Ihrem Smartphone die Code-Grafik links und schon gelangen Sie zum gewünschten Bereich auf unserer Homepage.