

The background of the entire page is a teal-tinted photograph of an industrial manufacturing environment. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended from above by a chain. Below it, another gear is partially visible, mounted on a machine. The background is filled with various industrial structures, pipes, and lights, all slightly out of focus, creating a sense of depth and activity in a factory setting.

LOSCHELDER

**Newsletter Arbeitsrecht
November 2018**

Inhalt

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Hin- und Rückreise einer Auslandsentsendung ist wie Arbeitszeit zu vergüten

Neues aus der Rechtsprechung

BSG: Steuerprivileg bei Abfindungen ist Grundsatz

Neues aus der Rechtsprechung

Keine Pflicht zur Herausgabe der privaten Handynummer

Neues aus der Wirtschaft

Erwerbstätigenzahl auf Rekordhoch

Loschelder Praxistipp

Steuerfreie Arbeitgeberleistungen: Welche Privilegien gibt es eigentlich?

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Hin- und Rückreise einer Auslandsentsendung ist wie Arbeitszeit zu vergüten

Mit Urteil vom 17.10.2018 (5 AZR 554/17) hat das BAG entschieden, dass der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer vorübergehend zur Arbeit ins Ausland entsendet, die für Hin- und Rückreise erforderlichen Zeiten wie Arbeit vergüten muss. Die Entscheidung zeigt eine Tendenz in der Rechtsprechung auf, die Vergütungspflichtigkeit von Reisezeiten auszuweiten.

Ob und in welcher Höhe Reisezeiten vergütungspflichtig sind oder nicht, kann im Arbeitsvertrag, in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Wird keine ausdrückliche Regelung getroffen, findet § 612 BGB Anwendung: Reisezeiten sind dann mit dem vollen Stundensatz vergütungspflichtig, wenn eine Vergütung nach den Gesamtumständen der Reise üblicherweise erwartet werden kann. Zur der Frage, wann für Reisezeiten eine berechnete Vergütungserwartung besteht und wann nicht, existiert eine differenzierte Einzelfallrechtsprechung.

Die Eckpunkte dieser Rechtsprechung stellten sich bislang wie folgt dar:

- Ist das Reisen eines Mitarbeiters Teil seiner Hauptleistungspflicht, z.B. bei einem Außendienstmitarbeiter, sind die Reisezeiten stets vergütungspflichtig.
- Reisezeiten innerhalb der regulären Arbeitszeit sind auch bei sonstigen Mitarbeitern immer vergütungspflichtig.
- Reisezeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit sind i.d.R. nicht vergütungspflichtig, wenn der Arbeitnehmer mit einem öffentlichen Verkehrsmittel reist und während der Reise nicht aktiv arbeitet oder wenn der Arbeitnehmer von sich aus entschieden hat, mit einem PKW zu fahren.
- Reisezeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit sind dagegen vergütungspflichtig, wenn der Arbeitnehmer während der Reise arbeitet, z.B. Unterlagen durcharbeitet, oder wenn er auf Wunsch des Arbeitgebers in einem PKW fährt.

Das BAG scheint die Vergütungspflicht von Reisezeiten auszuweiten. Es erkennt in Entsendungsfällen eine Flugreise ins Ausland als Arbeitszeit an, obwohl der Arbeitnehmer während des Fluges nicht arbeiten muss, sondern sich entspannen kann. Da das Urteil noch nicht im Volltext veröffentlicht ist, kann seine volle Tragweite bisher nicht eingeschätzt werden. Wir werden Sie über die weitere Entwicklung selbstverständlich auf dem Laufenden halten.

Arbeitgeber sollten jedenfalls auf der Hut sein. Um sich zu schützen, können sie mit ihren Mitarbeitern oder dem Betriebsrat eine konkrete Regelung zur Vergütungspflicht bei Reisezeiten treffen.



Neues aus der Rechtsprechung

BSG: Steuerprivileg bei Abfindungen ist Grundsatz

Im Rahmen von Aufhebungsvertragsschlüssen gezahlte Abfindungen werden nach der sog. Fünftelregelung steuerprivilegiert. Manche Finanzämter wollten dieses Steuerprivileg bislang nur anerkennen, wenn der Arbeitnehmer den Nachweis erbringt, dass er den Aufhebungsvertrag in einer besonderen Konfliktsituation abgeschlossen hat. Dieser Verwaltungspraxis hat sich der Bundesfinanzhof (BFH) nun deutlich entgegengestellt.

Nach § 34 EStG werden bestimmte außerordentliche Einkünfte, wie z.B. Entschädigungen, nach der sog. **Fünftelregelung** privilegiert besteuert. Das Privileg besteht darin, dass sie bei der Bemessung der Steuerprogression so belastet werden, als hätte sie der Steuerpflichtige nicht in einem Jahr, sondern verteilt über fünf Jahre erzielt. Solange die übrigen Einkünfte des Steuerpflichtigen im maßgeblichen Steuerjahr unterhalb des Höchststeuersatzes liegen, senkt die Fünftelregelung dadurch die Steuergesamtbelastung. Zu den Entschädigungen, für die das Privileg gelten soll, gehören nach § 24 Nr. 1 a) EStG auch Entschädigungen, die „*gewährt worden sind als Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen*“.

Einige **Finanzämter** haben sich auf den Rechtsstandpunkt gestellt, dass im Rahmen von Aufhebungsvertragsschlüssen gezahlte Abfindungen nur dann durch die Vorschrift erfasst würden, wenn der Arbeitnehmer den Aufhebungsvertrag in einer besonderen Druck- oder Zwangssituation abgeschlossen hat, was der Arbeitnehmer gegenüber dem Finanzamt belegen müsse.

In seinem **Urteil vom 13.03.2018** (IX R 16/17) hat der **BFH**, also die letzte Instanz in Steuerrechtsfragen, nun klargestellt, dass die Rechtsauffassung dieser Finanzämter nicht zu halten ist. Im zu entscheidenden

den Fall wollte das Finanzamt Münster das Steuerprivileg bei der Abfindung eines Verwaltungsmitarbeiters nicht anerkennen, der auf eigenen Vorschlag hin durch Aufhebungsvertrag direkt in den Vorruhestand gewechselt war. Aus Sicht des Finanzamtes war keine ausreichende Konfliktsituation zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu erkennen.

Der BFH hält es bereits für zweifelhaft, ob das Vorliegen einer besonderen Zwangs-, Druck- oder sonstigen Konfliktsituation erforderlich ist. Das Gericht stellte jedenfalls eindeutig klar, dass eine solche **Konfliktsituation** bei der Abfindung von Arbeitnehmern aufgrund der Lebenserfahrung **ohne weitere Darlegung im Interesse des Steuerpflichtigen zu vermuten** ist und diese Vermutung allenfalls im Ausnahmefall aufgrund besonderer Umstände von Seiten der Finanzverwaltung widerlegt werden könne. Für eine solche Widerlegung bestanden im konkreten Fall aber keine ausreichenden Anhaltspunkte. Wörtlich schreibt der BFH:

„Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer - wie vorliegend - im Zuge der (einvernehmlichen) Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, ist jedenfalls in der Regel davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht allein aus eigenem Antrieb herbeigeführt hat. Wäre das der Fall, hätte der Arbeitgeber keine Veranlassung, eine Abfindung zu leisten. [...] Dass der Arbeitnehmer unter solchen Umständen bei Abschluss des Vertrags über die Auflösung seines Arbeitsverhältnisses unter einem nicht unerheblichen tatsächlichen Druck stand, bedarf dann keiner weiteren tatsächlichen Feststellungen mehr.“

Arbeitnehmer können also grundsätzlich darauf vertrauen, dass ihnen bei Abfindungszahlungen ein Steuerprivileg zugutekommt. Dies ist auch für Arbeitgeber nicht unwesentlich, wenn sie mit Arbeitnehmern über den **Abschluss von Aufhebungsverträgen verhandeln**. Typischerweise ist dann Verhandlungsgegenstand, ob Arbeitgeberleistungen als Gehaltsbestandteil oder als Abfindung ausgezahlt werden. Dabei ist aus Arbeitgebersicht die Abfindung günstiger, da bei dieser Auszahlungsvariante keine zusätzlichen Sozialbeiträge anfallen. Durch Verweis auf das Steuerprivileg lässt sich argumentieren, dass die Abfindung abgabenrechtlich auch für den Arbeitnehmer gegenüber der Freistellung vorzuzugswürdig ist.



Neues aus der Rechtsprechung

Keine Pflicht zur Herausgabe der privaten Handynummer

Das LAG Thüringen hat sich in einem Urteil vom 16.05.2018 (6 Sa 442/17) mit der Frage beschäftigt, unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmer verpflichtet sind, ihre private Handynummer an den Arbeitgeber herauszugeben. Hintergrund war die Klage eines bei einem Landkreis im Bereich Hygiene/Infektionsschutz tätigen Arbeitnehmers, der aufgrund der Verweigerung der Herausgabe seiner Handynummer abgemahnt worden war. Der Arbeitnehmer verlangte nunmehr die Entfernung der Abmahnung aus seiner Personalakte und obsiegte in beiden Instanzen.

Das LAG Thüringen prüft die Pflicht zur Herausgabe anhand des Thüringer Datenschutzgesetzes. Letztlich ist eine Verhältnismäßigkeitsprüfung vorzunehmen, wie dies auch § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG (§ 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG alte Fassung) vorsieht. Das LAG kommt dabei zu dem Ergebnis, dass es sich um einen **außerordentlich schweren Eingriff** des Arbeitgebers **in das Persönlichkeitsrecht** des Arbeitnehmers handelt, der nicht gerechtfertigt ist. Dabei stellt es klar, dass der Eingriff nicht in der Kontaktaufnahme als solcher liege (zu einer solchen war es auch noch nicht gekommen), sondern bereits in der **Erfassung der Mobiltelefonnummer**. Denn daraus ergebe sich die Möglichkeit, den Arbeitnehmer jederzeit und an jedem Ort zu kontaktieren. Es gehöre jedoch zu den vornehmsten Persönlichkeitsrechten, dass ein Mensch selbst entscheiden könne, für wen er in seiner Freizeit erreichbar sein will und für wen nicht. Die Erfassung der Mobiltelefonnummer durch den Arbeitgeber gegen den Willen des Arbeitnehmers beeinträchtigt dieses Recht. Der Arbeitnehmer könne so in seiner Freizeit nicht tun und lassen, was er wolle, da er ständig mit einer telefonischen Kontaktaufnahme seines Arbeitgebers rechnen müsse.

Auch der Umstand, dass der Arbeitnehmer nach dem Konzept des Arbeitgebers nicht gezwungen war, bei einer Kontaktaufnahme durch den Arbeitgeber dem Wunsch zur Aufnahme der Arbeitsleistung auch tatsächlich nachzukommen, wenn er sich aus verschiedenen Gründen (Entfernung zum Einsatzort, Unpässlichkeit) hierzu nicht in der Lage fühlt, verringert nach Ansicht des LAG die Eingriffsintensität nicht. Denn dadurch sehe sich der Kläger faktisch unter Druck gesetzt, eine Erklärung abzugeben, warum er im Falle einer erfolgreichen Kontaktaufnahme nicht zur Arbeitsleistung bereit ist.

Das LAG fasst zusammen, dass eine Erfassung der privaten Handynummer eines Arbeitnehmers gegen seinen Willen datenschutzrechtlich nur **ausnahmsweise dann zulässig** sei, wenn

- der Arbeitgeber ohne Kenntnis der Mobiltelefonnummer im Einzelfall eine **legitime Aufgabe**, für die der Arbeitnehmer eingestellt ist, nicht, **nicht vollständig oder nicht in rechtmäßiger Weise erfüllen** könne und
- ihm eine **andere Organisation der Aufgabenerfüllung nicht möglich oder nicht zumutbar** sei.

Eine „andere Organisation der Aufgabenerfüllung“ stellt z.B. die Einführung von **Rufbereitschaftszeiten** unter Bereitstellung eines Diensthandys dar (im konkreten Fall hatte der Arbeitgeber dieses Modell an Wochentagen jüngst abgeschafft).

Bei der Vereinbarung von Rufbereitschaft sind Arbeitnehmer verpflichtet, sich *zu Hause oder an einer frei gewählten Stelle bereitzuhalten*, damit sie die Arbeit, falls erforderlich, alsbald aufnehmen können. Wollen oder können sie ihren Aufenthaltsort dem Arbeitgeber nicht mitteilen, müssen sie jedenfalls per Mobiltelefon erreichbar sein. Rufbereitschaftszeiten, in denen sich Arbeitnehmer lediglich für einen möglichen Arbeitseinsatz bereithalten, gelten nicht als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Auch diese Zeiten sind jedoch zu vergüten, wobei die Vereinbarung von Pauschalen zulässig ist.

Die Vergütungspflicht der Rufbereitschaftszeiten war auch der Grund, aus dem der beklagte Landkreis im konkreten Fall beschlossen hatte, das Rufbereitschaftsmodell abzulösen und Mitarbeiter zukünftig „auf gut Glück“ auf ihren Privathandys zu kontaktieren. Schon das Datenschutzrecht vor Geltung der DSGVO hat dem einen Riegel vorgeschoben.

Wichtig ist, dass die Inanspruchnahme der privaten Handynummer eines Arbeitnehmers nach den Feststellungen des LAG Thüringen nur unzulässig ist, wenn sie gegen den Willen des Arbeitnehmers erfolgt. Erteilt der Arbeitnehmer hingegen seine Einwilligung gemäß Art. 6 Abs. 1 Nr. 1 a), 7 DSGVO, § 26 Abs. 2 BDSG ist sie zulässig.



Neues aus der Wirtschaft

Erwerbstätigenzahl auf Rekordhoch

Im September 2018 waren nach vorläufigen Berechnungen des Statistischen Bundesamtes (Destatis) knapp über 45,0 Millionen Personen mit Wohnort in Deutschland erwerbstätig. Damit wurde erstmals die 45-Millionen-Marke bei den Erwerbstätigen überschritten. So viele Beschäftigte hat es im wiedervereinigten Deutschland noch nie gegeben.

Gegenüber September 2017 nahm die Zahl der Erwerbstätigen um 1,3 % zu (+557 000 Personen). Erwerbslos waren im September 2018 rund 1,4 Millionen Personen, 124 000 weniger als ein Jahr zuvor. Im Vormonatsvergleich stieg die Zahl der Erwerbstätigen im September 2018 nach vorläufigen Ergebnissen der Erwerbstätigenrechnung um 216 000 Personen oder 0,5 %. Dies entspricht in etwa dem durchschnittlichen Zuwachs gegenüber dem Vormonat der letzten fünf Jahre (+212 000 Personen). Saisonbereinigt, das heißt nach rechnerischer Ausschaltung der üblichen jahreszeitlich bedingten Schwankungen, stieg die Erwerbstätigenzahl im September 2018 gegenüber August 2018 um 39 000 Personen oder 0,1 %.

Für Arbeitgeber bleibt die Suche nach qualifiziertem Personal unter diesen Konjunkturbedingungen eine stete Herausforderung, insbesondere in technischen, IT-basierten und medizinischen Mangelberufen.



Loschelder Praxistipp

Steuerfreie Arbeitgeberleistungen: Welche Privilegien gibt es eigentlich?

Bruttolöhne sehen gut auf dem Papier aus. Für den Arbeitnehmer entscheidet letztlich jedoch, was netto bei ihm ankommt. Zwar gibt es im durchregulierten deutschen Lohnsteuerrecht keine bekannten „Steuer-schlupflöcher“. Für bestimmte Lohnbestandteile sieht der Gesetzgeber jedoch gewollte Steuerprivilegien vor. Diese Steuerprivilegien kann der Arbeitgeber durch bewusste Lohngestaltung ausnutzen. Wir geben Ihnen eine Übersicht:

Grundsätzlich unterliegt der gesamte Arbeitslohn der **Steuerpflicht** und ist bis an die Beitragsbemessungsgrenzen **sozialabgabenpflichtig**. Steuerpflichtig sind **sämtliche Einnahmen**, die dem Arbeitnehmer **aus einem Arbeitsverhältnis** zufließen – unabhängig davon, ob es sich hierbei um Geld, Sachbezüge oder sonstige vermögenswerte Vorteile handelt. Dabei spielt es auch keine Rolle, ob diese Leistungen fortlaufend gewährt werden, wie beispielsweise das Monatsgehalt oder ob es sich um sonstige Bezüge handelt (Weihnachts-/Urlaubsgeld, Überstundenvergütung, Trinkgelder, etc.).

Der Gesetzgeber hat jedoch für bestimmte Bereiche **Ausnahmen** von diesem Grundsatz geschaffen, die entweder **gänzlich steuerfrei** oder zu einem geringeren Satz pauschal besteuert sind. Häufig sind diese Leistungen nach der **Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV)** auch **sozialabgabenfrei** oder zumindest sozialabgabenbegünstigt.

Die nachfolgende Auflistung gibt Überblick über die gängigen Privilegien. Bei deren Inanspruchnahme muss allerdings im Einzelfall genau geprüft werden, ob ihre Voraussetzungen vorliegen.

1. Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit (§ 3b EStG):

Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind in folgenden Grenzen steuer- und beitragsfrei:

- **Steuerfreiheit** besteht nur für Zuschläge bis zu einem **Stundenlohn von 50 Euro** (§ 3b Abs. 2 S. 1 HS 2 EStG).
- **Sozialabgabenfrei** sind nur Zuschläge bis zu einem **Stundenlohn von 25 Euro** (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV).
- Die Höhe der Zuschläge darf einen bestimmten **prozentualen Wert** des Bruttostundenlohns nicht überschreiten (siehe Tabelle).

Die Grenzwerte für die Höhe der Zuschläge ergeben sich aus § 3b EStG. Der Arbeitgeber ist gesetzlich **nicht verpflichtet überhaupt Zuschläge zu zahlen**. Werden höhere Zuschläge gezahlt, sind diejenigen Beträge, die über der jeweiligen Grenze liegen, normal zu besteuern und abgabepflichtig. Grundlage für die Berechnung des Stundenlohns ist der **Grundlohn**. Das ist der laufende Arbeitslohn, der dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden Arbeitszeit für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum zusteht. Umfasst sind hiervon auch Ansprüche auf **Sachbezüge, Aufwendungszuschüsse und vermögenswirksame Leistungen** sowie pauschale Zulagen, wenn sie laufender Arbeitslohn sind.

Bezieht der Arbeitnehmer beispielsweise einen Stundenlohn in Höhe von 60 Euro, besteht **Steuerfreiheit nur für den Teil des Zuschlags**, der sich auf 50 Euro bezieht, Sozialabgabenfreiheit nur für den Teil, der sich auf 25 Euro bezieht.

Gleiches gilt, sofern der nach § 3b EStG zulässige Grenzwert überschritten wird:

Art der Arbeit	Zuschlagsgrenze in Bezug zum Bruttostundenlohn
Nachtarbeit von 20:00 bis 6:00 Uhr	25 %
Nachtarbeit von 0:00 bis 4:00 Uhr	40 %
Sonntagsarbeit (auch montags von 0:00 bis 4:00 Uhr)	50 %
Gesetzliche Feiertage	125 %
Besondere Feiertage (24.12. von 14:00 Uhr bis zum 26.12. um 24:00 Uhr)	150 %

Bei einem Bruttostundenlohn in Höhe von 50 Euro könnte daher bei Nachtarbeit von 20:00 Uhr bis 00:00 Uhr **maximal ein vollständig steuerfreier Zuschlag von 12,50 Euro** pro Stunde gewährt werden, **6,25 Euro wären hiervon auch beitragsfrei**. Die gezahlten Zuschläge sind in jedem Fall in der Lohnabrechnung

besonders zu kennzeichnen und die tatsächliche Erbringung der Arbeitsleistung ist zu **dokumentieren**.

Das wirtschaftliche Gewicht dieser Steuerprivilegierung ist beachtlich und sollte bei Schichtarbeit unbedingt ausgenutzt werden.

2. **Verpflegungsmehraufwendungen (§ 9 Abs. 1 Nr. 4a EStG)**

Ist der Arbeitnehmer längere Zeit ortsabwesend, kann der Arbeitgeber ihm steuer- und sozialbeitragsfreie **Verpflegungsmehraufwendungen** zukommen lassen. Folgende Sätze sind derzeit aktuell:

- 24 Euro für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer 24 Stunden von seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist,
- jeweils 12 Euro für den An- und Abreisetag, wenn der Arbeitnehmer an diesem, einem anschließenden oder vorhergehenden Tag außerhalb seiner Wohnung übernachtet,
- 12 Euro für den Kalendertag oder die Nacht, an dem der Arbeitnehmer ohne Übernachtung mehr als 8 Stunden von seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist. Arbeitet ein Mitarbeiter vom Homeoffice aus, z.B. als Vertriebsmitarbeiter, ist die Wohnung zugleich erste Tätigkeitsstätte.

3. **Gesundheitsfürsorge (§ 3 Nr. 34 EStG)**

Pro Arbeitnehmer können bis zu **500 Euro jährlich** für die **Gesundheitsförderung** steuer- und beitragsfrei geleistet werden. Die zulässigen Leistungen richten sich nach den **§§ 20 und 20a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V)**. Hierunter fallen Bewegungsprogramme, Seminare in Bezug auf gesunde Ernährung, Suchtprävention oder Stressbewältigungsmaßnahmen. Der Arbeitgeber kann diese Maßnahmen entweder **selbst im Betrieb** anbieten oder **extern** durchführen lassen. Grundsätzlich nicht umfasst sind aber die Übernahme von Fitnessstudiokosten oder der Mitgliedsbeitrag im Sportverein (siehe hierzu aber bei Sachzuwendungen).

4. **Sachzuwendungen (§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG)**

Es können **monatlich bis zu 44 Euro** steuerfrei und beitragsfrei für **Sachzuwendungen** eingesetzt werden. Wichtig ist hierbei lediglich, dass sich die gewährten Sachleistungen **nicht in Geld umtauschen** lassen. Eine Begrenzung für die Anzahl der Sachzuwendungen besteht nicht, allerdings darf der **Höchstbetrag insgesamt nicht überschritten** sein. Es handelt sich insofern um eine **Freigrenze**, nicht um einen Freibetrag. Wird der Betrag **überschritten**, sind **sämtliche Sachzuwendungen zu versteuern** und hierfür Sozialabgaben zu leisten.

Mögliche Sachzuwendungen sind beispielsweise:

- Jobtickets,
- Restaurantgutscheine und Essensmarken,
- Mitgliederbeiträge für Sportvereine oder Fitnessstudios.

Der Höchstbetrag ist zudem monatlich auszuschöpfen. Eine **Anrechnung** auf folgende Monate, sofern der Betrag nicht erreicht wurde, **findet nicht statt**.

5. **Fahrtkosten (§ 9 Abs. 1 Nr. 4 EStG)**

Steuerliche Vorteile können sich für den Arbeitgeber auch ergeben, wenn er die Fahrtkosten seiner Arbeitnehmer **für Hin- und Rückfahrt** zwischen Wohnung und Arbeitsort bezuschusst. Zahlt der Arbeitgeber maximal **0,30 Euro pro Kilometer** und **höchstens 4.500 Euro pro Kalenderjahr**, sind die Zuschüsse **pauchal** nur mit 15 % zu versteuern. Sozialabgaben fallen hierfür nicht an. Sofern der Arbeitgeber die Fahrtkosten bezuschusst, ist allerdings zu beachten, dass die Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Steuererklärung **keine Pendlerpauschale** mehr geltend machen dürfen. Dieser steuerliche Vorteil geht insofern auf den Arbeitgeber über.

6. **Belegschaftsrabatte (§ 8 Abs. 3 EStG)**

Der eigenen Belegschaft können jährlich Rabatte in Höhe von **bis zu 1.080 Euro** gewährt werden, sofern es um **eigene Waren oder Dienstleistungen** geht. Es ist hierbei irrelevant, ob der Rabatt auf einmal gewährt wird oder auf verschiedene Waren / Dienstleistungen verteilt über das Jahr. Entscheidend ist allerdings, dass die Ware / Dienstleistung durch das eigene Unternehmen selbst angeboten wird.

7. **Betriebsveranstaltungen (§ 19 Abs. 1a EStG)**

Betriebsveranstaltungen wie Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern oder Jubiläumsfeiern sind **pro Veranstaltung in Höhe von 110 Euro** pro Arbeitnehmer steuerfrei bei **maximal zwei Veranstaltungen pro Jahr**. Es handelt sich hierbei seit 2015 um einen Freibetrag. Sollte der Betrag überschritten werden, ist also nur der überschüssige Teil zu versteuern. Hierunter fallen alle Zuwendungen, die anlässlich einer Betriebsveranstaltung geleistet werden, also insbesondere Speisen- und Getränke- sowie Übernachtungs- und Fahrtkosten. Die Einzelheiten erläutert Ihnen unser [Newsletter aus dem Dezember 2017](#).

8. **Kinderbetreuung (§ 3 Nr. 33 EStG)**

Unterstützt ein Arbeitgeber seine Beschäftigten bei den Kosten für Einrichtungen zur Unterbringung und Betreuung (einschließlich Unterkunft und Verpflegung) **nicht schulpflichtiger Kinder** des Mitarbeiters, sind diese Zuschüsse steuer- und sozialversicherungsfrei. Hierzu zählen Kindergärten, Kitas und auch Tagesmütter. Es gibt hierbei **keine Begrenzung** der Höhe der Kos-

ten, sofern diese tatsächlich anfallen. Dem Arbeitgeber steht es auch frei, **betriebseigene Kindergärten** anzubieten.

9. **Anlassbezogene Aufmerksamkeiten (R 19.6 LStR 2015 – „Aufmerksamkeiten“)**

Der Arbeitgeber kann steuer- und sozialabgabenfrei **anlassbezogene Aufmerksamkeiten** bis zu **60 Euro pro besonderem Anlass** leisten. Voraussetzung hierfür ist, dass tatsächlich ein solcher Anlass vorliegt. Hierunter fallen beispielsweise:

- Geburt eines Kindes,
- Hochzeit,
- Geburtstag,
- Beförderung,
- Promotion,
- Rückkehr aus Elternzeit.

Dies gilt allerdings nur für Sachzuwendungen wie z.B. Blumen, Genussmittel oder Bücher, nicht für Geldleistungen.

10. **Notstandsbeihilfen (§ 3 Nr. 11 EStG)**

Kommt es bei einzelnen Mitarbeitern zu Notständen, beispielsweise **Krankheits- oder Unglücksfällen**, kann der Arbeitgeber bis zu **600 Euro jährlich** an Kosten für Erholungsbeihilfen sowie Rehabilitationsmaßnahmen zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit steuer- und sozialabgabenfrei pro Mitarbeiter leisten.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Kühne
+49 (0) 221 650 65-129
jonas.kuehne@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de