

HAUFE.



Die Inhalte
stammen
aus dem Haufe
Business Office
Gold

WHITEPAPER

GESCHENKE, GUTSCHEINE & GELDKARTEN

Begriff

Nach den Bestimmungen des BGB wird eine Zuwendung als Geschenk bezeichnet, wenn sie eine Person aus ihrem Vermögen einem Dritten zuwendet und beide Parteien sich einig darüber sind, dass diese Zuwendung unentgeltlich erfolgt. Diese Grundsätze gelten auch im Steuerrecht, wobei insbesondere der Beweggrund für die Zuwendung kritisch geprüft wird. Ob die Arbeitgeberzuwendung als Geschenk bezeichnet wird oder nicht, ist nicht entscheidend für die Zurechnung zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Schmiergelder und ähnliche Zahlungen sind keine Geschenke, sie können beim Empfänger zu Einnahmen führen.

Gesetze, Vorschriften und Rechtsprechung

Arbeitsrecht: Beim Erstellen von Compliance-Richtlinien zum Umgang der Mitarbeiter mit Geschenken ist der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu beteiligen.

Lohnsteuer: Für die Frage der Zurechnung zum Arbeitslohn gelten die allgemeinen Regelungen des § 19 EStG. Die Abgrenzung zu den nicht steuerbaren Aufmerksamkeiten ergibt sich aus R 19.6 LStR. Für (Sach-)Geschenke kommt die Steuerbefreiung im Rahmen der 50-EUR-Grenze des § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG zur Anwendung. Dem Arbeitslohn zuzurechnende Geschenke sind als Betriebsausgaben abzugsfähig; ansonsten ist die 35-EUR-Grenze für Geschenke an Nicht-Arbeitnehmer in § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 EStG zu beachten (Abzugsverbot).

Sozialversicherung: Für die Frage der Zurechnung zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt gilt § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV sowie §§ 1 und 3 SVEV.

Kurzübersicht

Entgelt	LSt	SV
Geldgeschenk	pflichtig	pflichtig
Sachgeschenk aus persönlichem Anlass bis 60 EUR brutto	frei	frei
Sachgeschenk zum Einlösen beim Arbeitgeber bis 1.080 EUR jährlich	frei	frei
Sachgeschenk bis 50 EUR monatlich	frei	frei

Die wichtigsten Punkte

1. Aufmerksamkeiten: Geschenkgutschein
2. Aufmerksamkeiten: Sachgeschenk, Wert unter 60 EUR
3. Aufmerksamkeiten: Sachgeschenk, Wert über 60 EUR
4. Aufmerksamkeiten: Geld- und Sachgeschenk
5. Aufmerksamkeiten: Geldgeschenk

Arbeitsrecht

Autor: Prof. Dr. jur. Tobias Huep, Nürnberg

1 Annahme von Geschenken

Mögliche Formen von Geschenken reichen von geringwertigen Kleingegenständen (Kalender, Kugelschreiber, Mützen etc.) über unkörperliche Leistungen (Einladungen jeglicher Art) bis hin zu Barzahlungen (anlässlich privater Anlässe wie Geburtstage, Weihnachten^[1]). Dabei ist nicht jegliche Zuwendung per se verboten. Arbeitsvertraglich, kollektivvertraglich (Compliance-Richtlinien!) oder gesetzlich^[2] kann die **Annahme von Geschenken**^[3] jedoch an Grenzen stoßen.^[4] Auch ohne ausdrückliche Regelung besteht die Nebenpflicht des Arbeitnehmers zur Unbestechlichkeit und dementsprechend zur Nichtannahme von Geschenken mit nicht nur geringfügigem Wert. In Unternehmen der

Privatwirtschaft beurteilt sich die Zulässigkeit der Annahme von Geschenken anhand der Sozialadäquanz der Zuwendung. Diesbezüglich werden oftmals Wertgrenzen als Konkretisierung vorgegeben. Typisch sind Wertgrenzen für einzelne Geschenke in Höhe von 30–50 EUR sowie eine Jahresobergrenze nach Summe und Häufigkeit der Geschenke. Eindeutige Vorgaben seitens der Rechtsprechung oder des Gesetzgebers bestehen insoweit allerdings nicht. Unbedingt anzuraten ist die Aufstellung von verbindlichen, unternehmensbezogenen «Geschenke-Richtlinien» o.Ä. – wobei das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu beachten ist.

2 Verbot einer Geschenkannahme

Strenge Vorgaben gibt es im öffentlichen Dienst aufgrund der Strafandrohung der Amtsträgerdelikte nach den §§ 331 f. StGB. Dort bestehen detaillierte Regelungen durch § 3 Abs. 2 TVöD, wonach die Annahme eines Geschenks den Bediensteten verboten ist, sofern ein objektiver Bezug zwischen Geschenk und dienstlicher Tätigkeit besteht. Dies ist wiederum der Fall, wenn ein enger sachlicher und zeitlicher Zusammenhang besteht, ohne dass es auf die subjektive Einstellung der Beteiligten ankommt. Entsprechen-

de Angebote sind nach § 3 Abs. 2 Satz 3 TVöD dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Vorsicht ist geboten bei allein auf das Weisungsrecht gestützten Anordnungen und Verboten, auch wenn von der Zulässigkeit einer Konkretisierung der Nebenpflichten durch den Arbeitgeber auszugehen ist.

[1] Vgl. LAG Hessen, Urteil v. 3.11.2006, 3 Sa 287/05: regelmäßige Zahlungen anlässlich von Geburtstagen etc. in Höhe von jeweils 100 EUR an Entscheidungsträger (Bauleiter).

[2] Insbes. bei Amtsträgereigenschaft i. S. d. §§ 331 ff. StGB.

[3] S. Trinkgelder.

[4] BAG, Urteil v. 11.3.1998, 5 AZR 567/96; Urteil v. 15.11.2001, 2 AZR 605/00.

Hinweis

Bekanntmachung von Regelung über Annahme von Geschenken gegenüber Belegschaft

Unabhängig von der rechtlichen Problematik sollte aus Gründen der Transparenz und offenen Kommunikation ein Verbot der Annahme von Geschenken, entsprechende Anzeigepflichten u.Ä. stets in einer allgemeinen Regelung der Belegschaft einheitlich und umfassend bekannt gemacht werden.

Zu beachten ist, dass zu pauschale, umfassende Geschenkannahmeverbote einen Eingriff in den Privatbereich darstellen und dann eventuell (z. B. in Einheitsarbeitsverträgen) unwirksam sind.

Von Bedeutung sind insbesondere entsprechende Vorgaben in Compliance-Richtlinien.

Praxis-Beispiel

Formulierungsbeispiel für Geschenkannahmeverbot

Dem Mitarbeiter ist es nicht erlaubt, von einem Dritten, von dem er weiß oder annimmt, dass dieser dadurch Einfluss auf eine geschäftlich-unternehmerische Entscheidung (Anführen typischer Entscheidungen wie Vertragsabschlüsse, Auftragsvergabe etc.) unseres Unternehmens gewinnen möchte, Geschenke zu fordern, anzufragen oder anzunehmen. Ausnahmen sind nur in besonderen Fällen mit vorheriger Zustimmung des (benannter Ansprechpartner bspw. Vorgesetzter, Compliance-Beauftragter) zulässig. Jedes Geschenk ist vom Mitarbeiter unter Angabe dieser Richtlinie unaufgefordert zurückzugeben. Sofern die Rückgabe unmöglich ist, ist das Geschenk an den (benannter Ansprechpartner bspw. Vorgesetzter, Compliance Beauftragter) zu übergeben und wird Eigentum des Unternehmens. Jeder Sachverhalt im Zusammenhang mit vorstehender Regelung ist dem (benannter Ansprechpartner wie zuvor) umgehend zu melden.

Da diese Regelungen das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer betreffen, unterliegen sie der zwingenden **Mitbestimmung** nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, d. h. der Betriebsrat kann den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung verlangen bzw. ist bei der Erstellung der Compliance-

Regeln zu beteiligen.^[5] Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich dabei nur auf den das Ordnungsverhalten konkret regelnden Teil. Das Mitbestimmungsrecht an einzelnen Regelungen begründet grundsätzlich kein Mitbestimmungsrecht am Gesamtwerk.^[6]

[5] LAG Düsseldorf, Beschluss v. 14.11.2005, 10 Ta BV 46/05.

[6] Vgl. BAG, Beschluss v. 22.7.2008, 1 ABR 4%7.

3 Verstoß gegen Geschenkkannahmeverbot

Bei (mehrfachem) Verstoß gegen diese Pflichten ist eine **außerordentliche Kündigung** möglich. Regelmäßig wird **zuvor** eine **Abmahnung** erforderlich sein.^[7]

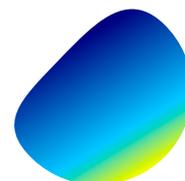
Der wiederholte Verstoß eines Angestellten im öffentlichen Dienst gegen das Verbot gem. § 3 Abs. 2 TVöD, ohne Zustimmung des Arbeitgebers Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit anzunehmen, ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung

darzustellen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Zuwendungen eine Amtspflichtverletzung bewirken oder entgelten sollen.^[8] Entscheidend ist die erkennbare Einstellung des Arbeitnehmers, unbedenklich eigene Vorteile bei der Erfüllung von Aufgaben wahrnehmen zu wollen, obwohl er sie allein im Interesse des Arbeitgebers durchzuführen hat. Durch sein gezeigtes Verhalten zerstört er das Vertrauen in seine Zuverlässigkeit und Redlichkeit.^[9] Von Bedeutung ist dabei auch die **Stellung und Funktion des Arbeitnehmers**.

Praxis-Beispiel

Geschenkkannahme durch Personalleiter

Der Personalleiter eines Unternehmens lässt sich von einer Personalvermittlung, die mit dem Unternehmen zusammenarbeitet und gegenüber der der Personalleiter als Verhandlungsführer auftritt, zu einem größeren Fußballspiel in eine VIP-Lounge einladen, wobei auch weitere Kosten (Bewirtung, Hotel, Anreise) übernommen werden.^[10]



[7] Vgl. dazu BAG, Urteil v. 21.6.2012, 2 AZR 694/11.

[8] LAG Schleswig-Holstein, Urteil v. 17.12.2008, 6 Sa 272/08.

[9] BAG, Urteil v. 21.6.2001, 2 AZR 30/00.

[10] In Anlehnung an LAG Mainz, Urteil v. 16.1.2009, 9 Sa 572/08.

4 Geschenke des Arbeitgebers

Geschenke des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer sind eine besondere Form des Entgelts. Sofern keine sonstige Anspruchsgrundlage besteht (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag), können solche Leistungen durch

betriebliche Übung Anspruchscharakter bekommen. Der Arbeitgeber ist dann zur kontinuierlichen Gewährung auch in der Zukunft verpflichtet.

Praxis-Beispiel

Regelmäßige Zahlungen anlässlich von Geburtstagen durch Arbeitgeber

Ein Unternehmen gewährt seit mehreren Jahren allen Beschäftigten ein Geburtstagsgeschenk. Durch die mehrmalige, kollektive Leistung hat das «Geschenk» Anspruchscharakter bekommen und kann vom Unternehmen nicht mehr ohne Weiteres eingestellt werden.

Vertiefende Inhalte

Belohnungen und
Geschenke



Entgelt

Autor: Stefan Seitz, Gräfenhainichen

Autor: Rainer Hartmann, Sölden

1 Steuerpflichtige Sachbezüge

1.1 Lohnsteuer

Geschenke des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer gehören zum steuerpflichtigen Arbeitslohn, weil Geschenke aufgrund des Dienstverhältnisses gegeben werden, selbst wenn Auslöser für das Geschenk der Eintritt eines persönlichen Ereignisses des Arbeitnehmers sein sollte. Deshalb unterliegt der Wert des Geschenks dem Lohnsteuerabzug nach den Vorschriften, die für sonstige Bezüge gelten.^{[11] [12]} **Jubiläumsgeschenke** sind steuerpflichtig; regelmäßig kommt die Besteuerung nach der **Fünftelregelung** in Betracht.^[13]

Für die Besteuerung **unentgeltlicher Sachgeschenke** (/–bezüge) ist deren **Geldwert** maßgebend und nicht etwa der Wert, den der Beschenkte dem Geschenk beimisst. Dieser objektive Wert ist auch dann anzusetzen, wenn der subjektive Wert geringer scheint, z.B. weil der Beschenkte für das Geschenk keine Verwendungsmöglichkeit hat oder weil es seinem Geschmack nicht entspricht.

1.2 Sozialversicherung

Nach §14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV ist es unerheblich, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form die Leistungen des Arbeitgebers erbracht werden. Sachbezüge, die einem Arbeitnehmer aus einer Beschäftigung zufließen, gehören somit grundsätzlich zum Arbeitsentgelt und sind beitragspflichtig in der Sozialversicherung.

Für die Berechnung der Beiträge aus unentgeltlich zur Verfügung gestellten Sachbezügen ist deren Geldwert maßgebend. Erhält der Arbeitnehmer die Sachbezüge nicht unentgeltlich, sondern nur verbilligt, so ist die Differenz zwischen dem Geldwert des Sachbezugs und dem vom Arbeitnehmer zu zahlenden Betrag zur Beitragsberechnung heranzuziehen. Der Geldwert ist entweder durch Einzelberechnung zu ermitteln oder, wie z.B. bei Verpflegung und Unterkunft, mit dem amtlichen Sachbezugswert anzusetzen.



[11] S. Sonstige Bezüge.

[12] S. Einmalzahlungen.

[13] S. Jubiläumszuwendung.

2 Steuerfreie Aufmerksamkeiten

2.1 Lohnsteuer

Ein Sachgeschenk ist steuerfrei, wenn es sich um eine Aufmerksamkeit aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses des Arbeitnehmers handelt.^[14] Hierzu gehören Geschenke, die im geschäftlichen Verkehr üblicherweise ausgetauscht werden^[15], z.B. Blumen, Pralinen oder Bücher aus Anlass des Geburtstags eines Arbeitnehmers, der Konfirmation sowie Kommunion seiner Kinder oder gelegentlich der Silberhochzeit.

60-EUR-Freigrenze für Sachgeschenke

Weitere Voraussetzung für die Anerkennung von Geschenken als steuerfreie Aufmerksamkeit ist es, dass ihr Wert je Ereignis den Betrag von 60 EUR (einschließlich Umsatzsteuer) nicht überschreitet.^[16] Die 60-EUR-Freigrenze kann für jeden Arbeitnehmer

mehrfach in Anspruch genommen werden, je nachdem, ob der Arbeitgeber mehrere begünstigte Anlässe zu Geschenken nutzt. Einen Jahreshöchstbetrag, bis zu dem lohnsteuerfreie Arbeitgeberleistungen vorliegen, gibt es nicht. Geschenke über 60 EUR sind lohnsteuerpflichtig, auch wenn der persönliche Arbeitnehmeranlass hierfür unstreitig feststeht.

Ferner rechnen nicht zum Arbeitslohn Sachzuwendungen, die im ganz überwiegend betrieblichen Interesse erbracht werden, so z.B. Weihnachtspäckchen bei einer betrieblichen Weihnachtsfeier, wenn der Wert des Weihnachtspäckchens 60 EUR nicht übersteigt und die Zuwendungen anlässlich der Betriebsveranstaltung 110 EUR pro Teilnehmer nicht überschreiten.^[17]

Achtung

Geldzuwendungen sind steuerpflichtig

Geldzuwendungen, auch wenn sie gering sind, gehören stets zum Arbeitslohn. Geburtsbeihilfen und Heiratsbeihilfen sind ebenfalls stets lohnsteuerpflichtig.

[14] S. Aufmerksamkeiten.

[15] R 19.6 LStR.

[16] R 19.6 Abs. 1 LStR.

[17] S. Betriebsveranstaltungen.

2.2 Sozialversicherung

Sachgeschenke oder Aufmerksamkeiten des Arbeitgebers, die auch im gesellschaftlichen Verkehr üblich sind und zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung des Arbeitnehmers führen, gehören als bloße Aufmerksamkeiten **nicht** zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Infolgedessen sind diese auch nicht beitragspflichtig. Zu den Aufmerksamkeiten zählen vor allem Sachzuwendungen aus Anlass eines persönlichen Ereignisses wie z.B. Geburtstag, Hochzeit oder Abschied, wenn deren Wert 60 EUR nicht übersteigt.

Zu den Aufmerksamkeiten zählen auch Getränke und Genussmittel, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt. 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 EUR nicht übersteigt.



Achtung

Beitragspflicht von Geldzuwendungen

Geldzuwendungen gehören stets zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt, auch wenn ihr Wert geringer ist.

3 Warengutscheine

Ob ein Warengutschein zum Arbeitslohn des Arbeitnehmers zählt, ist davon abhängig, ob der Warengutschein zum Einkauf beim Arbeitgeber berechtigt oder zum Einkauf bei einem Dritten, etwa in Kaufhäusern oder Ladengeschäften.

3.1 Einlösung beim Arbeitgeber

3.1.1 Lohnsteuer

Warengutscheine, die beim Arbeitgeber einzulösen sind, also die Produkte der eigenen Firma betreffen, stellen stets einen Sachbezug dar. Diese arbeitgeberbezogenen Gutscheine sind deshalb als **Belegschaftsrabatt bis zu 1.080 EUR je Kalenderjahr steuerfrei**, wenn Waren oder Dienstleistungen erworben werden, die nicht überwiegend für den Bedarf der Arbeitnehmer hergestellt, vertrieben oder erbracht werden.

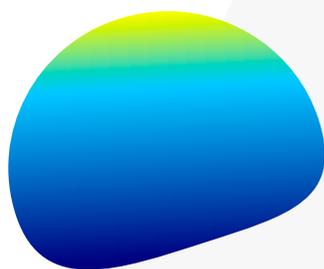
^[18] Dies gilt auch dann, wenn der Gutschein nicht auf

eine konkrete Sache, sondern nur auf einen Eurobetrag ausgestellt ist, der beim Einkauf von Waren und Dienstleistungen des Arbeitgebers angerechnet wird.

Bei arbeitgeberbezogenen Gutscheinen fließt dem Arbeitnehmer mit der Aushändigung des Gutscheins noch kein Arbeitslohn zu. Dem Lohnsteuerabzug unterliegt erst der Sachbezug, den der Arbeitgeber in Form der unentgeltlichen oder verbilligten Waren bzw. Dienstleistungen im Zeitpunkt der Einlösung des Gutscheins gewährt.^[19]

3.1.2 Sozialversicherung

Da Belegschaftsrabatte bis 1.080 EUR steuerfrei sind, bleiben sie auch beitragsfrei in der Sozialversicherung^[20] Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung liegt also nur insoweit vor, als der geldwerte Vorteil den Rabatt-Freibetrag von 1.080 EUR im Jahr übersteigt.



[18] S. Aufmerksamkeiten.

[19] S. Rabatt.

[20] R 38.2 Abs. 3 Satz 2 LStR.

3.2 Einlösung bei Dritten

3.2.1 Lohnsteuer

Einkaufsgutscheine, die ein Arbeitnehmer kostenlos oder verbilligt erhält und die zum Einkauf bei einem Dritten, z. B. einem Kaufhaus berechtigen, können einen Sachbezug darstellen. Die Frage, ob Arbeitslohn in Form einer Sachleistung vorliegt, bestimmt sich ab 2020 ausschließlich nach der für Gutscheine und Geldkarten gesetzlich festgelegten Bestimmung des Begriffs «Sachbezug» in Abgrenzung zu Geldleistungen. Bei Gutscheinen liegt weiterhin ein Sachbezug vor, wenn diese ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und zudem ab dem 1.1.2022 die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 des Zahlungsdienstenaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen.^{[21] [22]}

Der geldwerte Vorteil unterliegt nicht dem Lohnsteuerabzug, wenn der Wert des Gutscheins den Betrag von **50 EUR pro Kalendermonat** nicht übersteigt und er die Voraussetzungen für einen Sachbezug erfüllt^[23] Weitere Voraussetzung für die Anwendung der 50-EUR-Freigrenze ist ab 1.1.2020, dass der Gutschein dem Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn^[24] gewährt wird.^[25] Bei Warengutscheinen mit Betragsangabe ist kein Bewertungsabschlag von 4 % für übliche Preisnachlässe vorzunehmen; der Ansatz mit 96 % ist **nicht** zulässig^[26]

Die Lohnsteuer ist bereits **im Zeitpunkt der Übergabe** des Gutscheins an den Arbeitnehmer einzuhalten, weil der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt einen Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten erhält.^[27] Bei Gutscheinkarten erfolgt der Zufluss mit dem Aufladen der Karte.

Wichtig

Kein Vorsteuerabzug aus Gutscheinen an Arbeitnehmer

Die Hingabe des Gutscheins an den Arbeitnehmer stellt einen Sachbezug dar, der mangels unentgeltlicher Wertabgabe nicht umsatzsteuerpflichtig ist, auch wenn er nach der gesetzlichen Neuregelung weiterhin die Voraussetzungen eines Sachbezugs erfüllt.^[28] Andererseits hat der Arbeitgeber keinen Anspruch auf Vorsteuerabzug durch die Gutscheineinlösung des Mitarbeiters. Die Lieferung oder sonstige Leistung durch den Dritten erfolgt nicht an das Unternehmen des Arbeitgebers; Leistungsempfänger des dem Gutschein zugrunde liegenden Rechtsgeschäfts ist der Arbeitnehmer. Dies gilt auch bei Ausgabe von Guthaben für den Erwerb von Waren- und Dienstleistungen durch den Arbeitnehmer.

3.2.2 Sozialversicherung

Aufgrund der Steuerfreiheit liegt bei Sachgutscheinen

bis 50 EUR kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung vor. Bis 50 EUR bleiben diese Gutscheine somit beitragsfrei.^[29]

[21] § 8 Abs. 1 EStG.

[22] S. Sachbezüge.

[23] S. Gutscheine.

[24] S. Zusätzlichkeitsvoraussetzung.

[25] § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG.

[26] R 8.1 Abs. 2 Satz 4 LStR.

[27] R 38.2 Abs. 3 LStR.

[28] § 8 Abs. 1, 2 EStG.

[29] § 3 Abs. 1 Satz 3 SVEV.

4 Geschenke eines leitenden Angestellten

Geschenke eines (leitenden) Angestellten an Arbeitnehmer desselben Betriebs/Arbeitgebers, also an Kollegen und Mitarbeiter, sind grundsätzlich nicht als Werbungskosten abzugsfähig. Anders kann es sich verhalten, wenn der schenkende Arbeitnehmer eine erfolgsabhängige Entlohnung erhält oder andere Umstände den beruflichen Anlass belegen.^[30]

Vertiefende Inhalte

- › Abrechnung von Lohnzahlungen durch Dritte
- › Beurteilung von Mitarbeiterrabatten
- › Korrekte Abrechnung der Aufwendungen für eine Betriebsveranstaltung
- › Pauschalierungsmöglichkeiten in der Entgeltabrechnung
- › Richtige Zuordnung von Sachbezügen zum Arbeitslohn
- › Sonstige Bezüge im Lohnsteuerrecht

Weitere Inhalte

- › Aufmerksamkeiten
- › Betriebsveranstaltungen
- › Gutscheine
- › Rabatt
- › Sachbezüge
- › Arbeitshilfen
- › Sachbezugswerte
- › Lohnsteuerpauschalierung bei sonstigen Bezügen
- › Pauschalierungsfähige Arbeitslohnbestandteile



[30] BFH, Urteil v. 24.5.2007, VI R 78/04, BStBl 2007 II S. 721.

HAUFE.

GEMEINSAM ZUM ERFOLG

Mit der 3-in-1-Lösung für Personal, Finance und Steuern starten Sie jetzt durch



Eine Lösung für alle Bereiche

Zahlreiche **gesetzliche Änderungen** sorgen immer wieder für neue Herausforderungen in den Bereichen Personal, Finance und Steuern.

Mit **Haufe Business Office, der 3-in-1-Lösung** für die Bereiche **Personal, Finance** und **Steuern**, sind Sie jederzeit bestens vorbereitet und haben für den Jahresabschluss 2021 alles im Blick – rechtssicher, zeitsparend und effizient.

Überzeugen Sie sich jetzt selbst von den Vorteilen!

Jetzt durchstarten:

haufe.de/business-jahreswechsel

Oder rufen Sie uns einfach an
0800 50 50 445 (kostenlos)

DIE ARBEIT AN DER ZUKUNFT HAT BEI UNS GESCHICHTE.

Sie möchten wissen, was die Zukunft bringt? Dann haben wir gute Nachrichten für Sie. Zukunftsforscher gehen von einer Geling-Garantie in der Evolution aus – wenn große Ideen weitergedacht und bestehende Techniken in die Zukunft verlängert werden.

Es geht also darum, Gedankenblitze festzuhalten und in die richtigen Bahnen zu lenken. Dass das funktioniert, beweisen wir seit über 80 Jahren. Mit unseren Software-, Beratungs- oder Weiterbildungslösungen. Komplexes wurde immer leichter gemacht. Und manches erledigt sich bereits von alleine. Davon profitieren Unternehmen jeder Größe und Couleur. Doch Erfolgsgeschichte schreiben Sie auch als unsere Partner:innen oder Mitarbeiter:innen.

393 Mio.

Jahresumsatz der
Haufe Group

2.000

Mitarbeiter:innen
weltweit

Alle Dax 30

Unternehmen setzen auf
unsere Expertise

150.000

jährliche Seminar-
teilnehmer:innen bei der
Haufe Akademie

über 600.000

Arbeitszeugnisse werden
jährlich im Haufe Zeugnis
Manager erstellt

NPS: 75,6

Kundenzufriedenheit
der Steuersoftware
smartsteuer

95,3%

Lexware Software
Marktanteil nach
Umsatz laut GfK

Hier finden wertvolle Leitbilder den passenden Rahmen.

Was zeichnet eine Familie aus? Ihr Zusammenhalt, ihre Werte und Traditionen, aber sicherlich auch ihre Pläne und Visionen. Das zeigt sich auch in der Geschäftswelt. Die Haufe Group ist ein Familienunternehmen im besten Sinne. Kein reiner Lieferant, sondern echter Partner. Mit dem Gefühl einer Verantwortung für dauerhaft erfolgreiche Beziehungen.

Wie in jeder Familie sind Stabilität und Sicherheit wichtige Faktoren – doch stets verbunden mit dem Blick nach vorne. Neue Geschäftsfelder, neue Charaktere, neue Herausforderungen sind gerne willkommen. Denn in der Vielfalt fühlen wir uns zuhause. Die Haufe Group ist ein Familienunternehmen und beweist doch Größe – im Umgang mit Menschen und Projekten.

Eine feste Konstante ist der Wille, die Dinge zu verändern.

Wir wollen uns nicht verändern, wir müssen uns verändern. Denn Veränderung ist die Basis des Fortschritts. Und der Fortschritt sollte an jedem einzelnen Arbeitsplatz stattfinden. Die Zukunft liegt dabei in dezentralen und agilen Lösungen bis in die kleinste Einheit.

Manchmal gilt es, Stellschrauben zu justieren, manchmal muss das ganz große Rad gedreht werden. Märkte verändern sich und Unternehmen müssen ihr Geschäft daran anpassen. Um das zu ermöglichen, liefert die Haufe Group neue oder weiterführende Technologien.

Warum das ausgerechnet ein Unternehmen am Rande des Schwarzwaldes kann? Von den vielen Traditionen hier ist das Erfinden von Dingen eine der größten. Daher zählt diese Region auch zu den innovativsten innerhalb der Europäischen Union. Und daran dürfte sich auch zukünftig nicht viel ändern.