
Lohnsteuer-Update Juni 2021

Heinz-Willi Schaffhausen

Dipl.-Finanzwirt, Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen

11.6.2021



1. Aktuelles aus der Gesetzgebung

Der Bundesrat hat in seinen Sitzungen am 7.5.2021 und 28.5.2021 folgenden Rechtsänderungen zugestimmt (*Abzugsteuerentlastungsmodernisierungsgesetz, Fondsstandortgesetz, Gesetz zur Verlängerung des Lohnsteuereinhalts in der Seeschifffahrt*):

1.1. „Corona-Prämie“

Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern in der Zeit **zwischen dem 1.3.2020 und dem 31.3.2022** (*bisher bis zum 30.6.2021*) aufgrund der Corona-Pandemie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn **Beihilfen und Unterstützungen** bis zu einem Betrag von **1.500 € steuer- und beitragsfrei** auszahlen. Die Steuerfreistellung bis 1.500 € gilt insgesamt (*nicht mehrfach!*) für sämtliche Zuwendungen in diesem Zeitraum.

Beispiel:

Der Arbeitgeber zahlt seinen Mitarbeitern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn im Mai 2020, Juli 2021 und März 2022 eine Corona-Unterstützung von jeweils 500 €.

Lösung:

Die Zahlungen (insgesamt 1.500 €) über jeweils 500 € sind im Mai 2020, Juli 2021 und März 2022 steuer- und beitragsfrei.

1.2. Mitarbeiterkapitalbeteiligungen

- Durch das sog. Fondsstandortgesetz ist der **Freibetrag** für unentgeltlich oder verbilligt gewährte **Vermögensbeteiligungen** (zB Aktien, Aktienoptionsrechte, GmbH-Anteile) mit Wirkung **ab 2021** von 360 € jährlich **auf 1.440 € jährlich erhöht** worden.
- Zudem werden gesetzlich definierte und **ab dem 1.7.2021 gewährte „Startup-Beteiligungen“** zwar bereits im Zeitpunkt der Überlassung unter Berücksichtigung des o.a. Freibetrags bewertet und sind auch sozialversicherungspflichtig. Allerdings werden diese erst bei **Veräußerung**, bei einem **Arbeitgeberwechsel** oder spätestens nach **Ablauf von zwölf Jahren** mit dem ursprünglich ermittelten Wert grundsätzlich unter Anwendung der tarifermäßigten Besteuerung nach der „Fünftelregelung“ **lohnbesteuert**. Ein während des „Haltezeitraums“ erzielter **Vermögenszuwachs** führt im Übrigen zu Einkünften aus Kapitalvermögen und unterliegt folglich der 25%igen Abgeltungsteuer.

1.3. Lohnsteuereinbehalt für Reeder

Der **100%ige Lohnsteuereinbehalt für Reeder** ist **über den 31.5.2021 hinaus** um weitere **sechs Jahre verlängert** worden. Außerdem ist der Lohnsteuereinbehalt aus beihilferechtlichen Gründen nicht mehr auf **Schiffe** beschränkt, welche die deutsche Flagge führen, sondern auf „**EU-/EWR-Flaggen**“ **ausgeweitet** worden. Die Anwendung steht – entsprechend der bisherigen Regelung – unter dem Vorbehalt der beihilferechtlichen Genehmigung durch die Europäische Union.

1.4. Aufwandsentschädigung

Zudem hat der Bundesrat einer entsprechenden Änderung der Lohnsteuer-Richtlinien zugestimmt, durch die der **steuerfreie Mindestbetrag für Aufwandsentschädigungen aus öffentlichen Kassen** (zB für Ratsmitglieder) entsprechend der „Übungsleiterpauschale“ (für bestimmte ehrenamtliche Tätigkeiten; § 3 Nr. 26 EStG) rückwirkend **ab 1.1.2021** von 200 € **auf 250 € monatlich** (3.000 € je Kalenderjahr) **angehoben** wird (*Bundesrats-Drucksache 265/21 – Beschluss – vom 7.5.2021 zur Änderung der Lohnsteuer-Richtlinien*).

2. Leistungen des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung

2.1 Allgemeines

In der heutigen Arbeitswelt nimmt das Thema „Gesundheitsförderung“ einen immer größeren und zugleich bedeutsameren Raum ein. Bei den Arbeitgeberleistungen zur **Gesundheitsförderung** ist steuerlich zu **differenzieren** zwischen nicht zu **Arbeitslohn** führenden Leistungen des Arbeitgebers im ganz **überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse** (vgl. nachfolgende Nr. 2.2), in bestimmtem Umfang **steuerfreien Arbeitgeberleistungen** (vgl. nachfolgende Nr. 2.3) und **steuerpflichtigen Arbeitgeberleistungen** (vgl. nachfolgende Nr. 2.4). Zu dieser Problematik hat die Finanzverwaltung im **Anwendungsschreiben vom 20.04.2021** (IV C 5 – S 2342/20/10003 :003, 2021/0400744) Stellung genommen:

Leistungen des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung können darstellen		
Leistungen im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse = kein Lohn	steuerfrei nach § 3 Nr. 34 EStG	steuerpflichtiger Arbeitslohn

2.2. Nicht steuerpflichtige Leistungen im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers

Vorteile gehören von vornherein **nicht** zum steuer- und beitragspflichtigen **Arbeitslohn**, wenn sie im **ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse** des Arbeitgebers **gewährt werden**. Das ist der Fall, wenn sich aus den Begleitumständen wie Anlass, Art und Höhe des Vorteils, Auswahl der Begünstigten, freie oder nur gebundene Verfügbarkeit, Freiwilligkeit oder Zwang zur Annahme des Vorteils und seiner besonderen Geeignetheit für den jeweils verfolgten betrieblichen Zweck ergibt, dass diese Zielsetzung ganz im Vordergrund steht und ein damit einhergehendes eigenes Interesse des Arbeitnehmers, den betreffenden Vorteil zu erlangen, vernachlässigt werden kann (vgl. BFH-Urteil vom 9.5.2019, BStBl. 2019 II, 785).

Hierzu folgende **beispielhafte Aufzählung** der von vornherein **nicht zu Arbeitslohn** führenden Arbeitgeberleistungen:

- **Leistungen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen** (zB Bereitstellung von Aufenthalts- und Erholungsräumen, Duschanlagen),
- Aufwendungen für **Sport- und Übungsgeräte, Einrichtungsgegenstände** und bauliche Maßnahmen (zB im **betriebseigenen Fitnessraum**),
- Leistungen zur **Förderung von Mannschaftssportarten** durch Zuschüsse, auch an **Betriebssportgemeinschaften** oder Bereitstellung einer Sporthalle/ eines Sportplatzes **ohne Individualsportarten** (zB Tennis, Squash und Golf),
- Maßnahmen zur **Verbeugung spezifisch berufsbedingter Beeinträchtigungen** der Gesundheit (durch medizinische Gutachten belegt),
- **Arbeitsplatzausstattung** (zB höhenverstellbarer Schreibtisch, orthopädischer Stuhl),
- **Qualifizierung/ Fortbildung** von Beschäftigten zu innerbetrieblichen Multiplikatoren in Fragen betrieblicher Gesundheitsförderung (zum „**Gesundheitsbeauftragten**“),
- **Analyseleistungen** (zB Arbeitsunfähigkeits-, Arbeitssituations- und Alters-strukturanalysen, Befragungen von Mitarbeitern, Workshops zur Bedarfsfeststellung),
- **Beratung von betrieblichen Verantwortlichen zur gesundheitsförderlichen Gestaltung** von Arbeitstätigkeiten und -bedingungen, zum gesundheitsgerechten Führungsverhalten sowie zur gesundheitsförderlichen Gestaltung betrieblicher Rahmenbedingungen in Abstimmung mit den Vertretern des Arbeitsschutzes,
- **Beratung der betrieblich Verantwortlichen** zur Ziel- und Konzeptentwicklung sowie zu allen Themen der Beschäftigtengesundheit einschließlich Unterstützungsmöglichkeiten zur **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** und Umgang mit Diversität,
- **Beratung einzelner Beschäftigter** oder Gruppen bei individuellen Problemen mit Bezug zum Arbeitsplatz oder Auswirkungen auf die individuelle Leistung am Arbeitsplatz (zB **Mediation, psychologische Beratung** durch Fachpersonal),
- Maßnahmen des **Betrieblichen Eingliederungsmanagements**,
- interne Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit (zB **Veranstaltungen zur Gesundheitsförderung**, Arbeitsplatz- und Arbeitsablaufgestaltung),
- Dokumentation, Evaluation und Qualitätssicherung,
- **Bildschirmarbeitsplatzbrille auf ärztliche Verordnung**, um eine ausreichende Sehfähigkeit in den Entfernungsbereichen des Bildschirmarbeitsplatzes zu gewährleisten; liegt eine ärztliche Verordnung nicht vor, findet § 3 Nr. 34 EStG keine Anwendung,
- **Schutzimpfungen** entsprechend den Empfehlungen der Ständigen Impfkommission (STIKO),
- Aufwendungen für **Gesundheits-Check-Ups und Vorsorgeuntersuchungen**, höchstens bis zu dem Betrag, den die gesetzlichen Krankenkassen für diese Leistungen erstatten würden.

Beispiel:

Der Arbeitgeber stellt seinen Arbeitnehmern an deren Arbeitsplatz Schreibtische und Bürostühle zur Verfügung, die den neuesten ergonomischen Ansprüchen genügen.

Lösung:

Bei der Zurverfügungstellung von „gesundheitsgerechten“ Arbeitsmitteln (hier Schreibtisch und Bürostuhl am Arbeitsplatz) handelt es sich um nicht steuerpflichtige Leistungen im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers.

2.3 Steuerfreie Arbeitgeberleistungen

2.3.1 Freibetrag von 600 € jährlich je Arbeitnehmer

Zum steuerfreien Arbeitslohn gehören die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistungen des Arbeitgebers zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit in Betrieben, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V entsprechen und beim **jeweiligen Arbeitnehmer 600 € je Kalenderjahr** nicht übersteigen (§ 3 Nr. 34 EStG).

Steuer- und sozialversicherungsfrei bis zum Höchstbetrag von 600 € jährlich können sein

<i>zertifizierte Präventionskurse</i>	<i>„Einkauf“ zertifizierter Präventionskurse</i>	<i>nicht zertifizierte Präventionskurse</i>
---	--	---

2.3.2 Zertifizierte Präventionskurse

Die **Prüfung und ggf. Zertifizierung von Kursen** zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention erfolgt durch eine **Krankenkasse** oder regelmäßig durch die „**Zentrale Prüfstelle Prävention**“ des Dienstleistungsunternehmens „**Team Gesundheit GmbH**“.

Diese **Kurse** finden in der Regel **außerhalb des Betriebsgeländes** statt und werden durch den **Arbeitgeber bezuschusst**. Die Teilnahme des Arbeitnehmers ist durch eine vom **Kursleiter** unterschriebene **Teilnahmebescheinigung** (die den Kurstitel einschließlich der Kursidentifikationsnummer der jeweiligen Prüfstelle beinhaltet) **nachzuweisen**.

Beachte!

Diese Unterlagen sind vom Arbeitgeber als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.

2.3.3 „Einkauf“ zertifizierter Präventionskurse

Kauft der Arbeitgeber zertifizierte Leistungen ein, setzt die **Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit** bis zum Höchstbetrag von 600 € **voraus**, dass

- *der beim Arbeitgeber durchgeführte Kurs mit dem zertifizierten Kurs **inhaltlich identisch ist**,*
- *das **Zertifikat auf den Kursleiter** ausgestellt ist, der den Kurs beim Arbeitgeber durchführt, und*
- ***Zertifikat** bei Kursbeginn noch **gültig ist**.*

Beachte!

*Auch diese Unterlagen sowie die Teilnahmebescheinigung sind vom Arbeitgeber als **Belege zum Lohnkonto** aufzubewahren.*

2.3.4 Nicht zertifizierte Präventionskurse

Hierbei handelt es sich um Kurse, die **im Auftrag des Arbeitgebers allein für dessen Beschäftigte erbracht** werden und vom Leistungsanbieter nicht mit demselben Konzept auch für Versicherte der gesetzlichen Krankenkassen angeboten werden. Mangels Beteiligung der gesetzlichen Krankenkassen besteht für diese **Kurse keine Zertifizierungsmöglichkeit**. Der Kurs muss inhaltlich mit einem bereits zertifizierten und geprüften Kurskonzept eines Fachverbands oder einer anderen Organisation (zB „Rücken-Fit“) identisch sein. Der **Kursleiter** hat das von ihm genutzte zertifizierte Kurskonzept zu benennen und **schriftlich zu bestätigen**, dass der angebotene Kurs entsprechend den vorgegebenen Stundenverlaufsplänen durchgeführt wird.

Beachte!

*Die Erklärungen des Kursleiters – auch zu seiner Qualifikation – sind als **Belege zum Lohnkonto** zu nehmen.*

2.3.5 Betriebliche Gesundheitsförderung

Außerhalb der vorstehenden Präventionskurse wird die betriebliche Gesundheitsförderung in Betrieben nach einer Analyse durch Einbeziehung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und ggf. der Betriebsärzte durch Kurse oder Vorträge in Gruppen durchgeführt. Ausgehend von einem „Gesundheitsförderlichen Arbeits- und Lebensstil“ ist auf die Prinzipien „Stressbewältigung und Ressourcenstärkung“, „Bewegungsförderliches Arbeiten und körperlich aktiv Beschäftigte“, „Gesundheitsgerechte Ernährung im Arbeitsalltag“ sowie „Verhaltensbezogene Suchtprävention im Betrieb“ abzustellen.

Diese Leistungen können **auf dem Betriebsgelände oder außerhalb** in einer geeigneten Einrichtung **erbracht** werden. Eine **Zertifizierung ist nicht** erforderlich.

Praxistipp!

*Die Begünstigung einer Maßnahme im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sollte daher **stets im Vorfeld** vom Arbeitgeber **mit der Krankenkasse abgestimmt** werden.*

Der **Steuerfreibetrag von 600 €** jährlich je Arbeitnehmer kommt **für Maßnahmen** mit den folgenden Präventionsprinzipien **in Betracht**:

2.3.5.1. Stressbewältigung und Ressourcenstärkung

Sensibilisierung und Information zu durch Stress bedingten Gesundheitsproblemen und ihrer Verhütung; Vermittlung und praktische Einübung von Selbstmanagement-Kompetenzen in Bereichen wie systematisches Problemlösen, Zeitmanagement und persönliche Arbeitsorganisation; Vermittlung von Methoden zur Ressourcenstärkung, insbesondere kognitive Umstrukturierung zur

Einstellungsänderung, positive Selbstinstruktion, Stärkung der Achtsamkeit, Resilienz, Balance von Berufs- und Privatleben sowie deren praktische Einübung; Vermittlung und praktische Einübung von Entspannungsverfahren wie *Autogenes Training und Progressive Relaxation, Hatha Yoga, Thai Chi und Qigong*; Vermittlung von Selbstbehauptungs- und sozialkommunikativen Kompetenzen; Anleitungen für Übungen außerhalb der Trainingssitzungen.

Beispiel:

Der Arbeitgeber bietet seinen Arbeitnehmern im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn einen „Thai-Chi-Kurs“ an, der den vom Spitzenverband Bund der Krankenkassen festgelegten Kriterien entspricht. Der geldwerte Vorteil beträgt je Arbeitnehmer 700 €.

Lösung:

Der geldwerte Vorteil ist in Höhe von 600 € steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 34 EStG) und in Höhe von 100 € steuer- und beitragspflichtig.

2.3.5.2. Bewegungsförderliches Arbeiten und körperlich aktive Beschäftigte

Sensibilisierung und Information zu durch Bewegungsmangel und körperliche Fehlbelastungen bedingten Gesundheitsproblemen und ihrer Verhütung; angeleitete Gesundheitssportangebote zur Reduzierung von Bewegungsmangel; Vermittlung von Wissen und Aufbau von Handlungskompetenzen zur Vorbeugung von bewegungsmangelbedingten und durch Fehlbeanspruchungen induzierten Beschwerden und Erkrankungen (zB *Pausengymnastik, Ausgleichsgymnastik, Krafttraining mit bis zu 50 % Geräteinsatz, Ausdauertraining auch im Wasser, Lauftreff*); Anleitung zur Bewältigung von Schmerzen und Beschwerden im Bereich des Muskel- und Skelettsystems (zB *Rückenschule, Muskelaufbautraining auch mit bis zu 50 % Geräteinsatz*).

Beispiel:

Der Arbeitgeber bietet seinen Arbeitnehmern im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung ein Ausdauertrainingsprogramm in der Gruppe an, das den vom Spitzenverband Bund der Krankenkassen festgelegten Kriterien entspricht. Der geldwerte Vorteil beträgt je Arbeitnehmer 250 €.

Lösung:

Der geldwerte Vorteil ist in Höhe von 250 € steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 34 EStG).

2.3.5.3. Gesundheitsgerechte Ernährung im Arbeitsalltag

Sensibilisierung und **Information für einen gesundheitsgerechten Ernährungsstil** auch durch Erstellung individueller Gesundheitsprofile (zB *Übergewicht, Bluthochdruck, Diabetes mellitus, Fettstoffwechselstörungen, Metabolisches Syndrom*); Gruppen- und Einzelberatungen zur Vermeidung/ Reduzierung von Übergewicht sowie von Mangel- und Fehlernährung; Gruppenangebote zur gesunden Ernährung mit Beratung und Anleitung (zB *Informationen zu Inhaltsstoffen, praktischen Übungen einschließlich Kochen*).

Beispiel:

Der Arbeitgeber bietet seinen Arbeitnehmern einen Lehrgang zur Förderung eines bedarfsgerechten, gesundheitsfördernden Ernährungsverhaltens an, der den vom Spitzenverband Bund der Krankenkassen festgelegten Kriterien entspricht. Der geldwerte Vorteil beträgt je Arbeitnehmer 150 €.

Lösung:

Der geldwerte Vorteil ist in Höhe von 150 € steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 34 EStG).

2.3.5.4. Verhaltensbezogene Suchtprävention im Betrieb

Sensibilisierung und Information zu Suchtgefahren und ihrer Verhütung; Beratungen/ Kurse zur Tabakentwöhnung, zum gesundheitsgerechten Alkoholkonsum sowie zu weiteren Suchtformen.

Beispiel:

Der Arbeitgeber führt für seine Arbeitnehmer im Betrieb eine Informationsveranstaltung zu den gesundheitlichen Folgen eines riskanten Alkoholkonsums sowie über die Möglichkeiten zur Reduzierung des Alkoholkonsums durch. Der geldwerte Vorteil beträgt je Arbeitnehmer 100 €.

Lösung:

Der geldwerte Vorteil ist in Höhe von 100 € steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 34 EStG).

Die Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung können auf dem **Betriebsgelände oder in einer geeigneten Einrichtung** (zB *Fitness-Studio, Sportverein, Praxisräume freiberuflicher Fachkräfte*) **außerhalb des Betriebsgeländes** erbracht werden. Die steuerfreien Arbeitgeberleistungen zur Gesundheitsförderung sind im **Lohnkonto** des jeweiligen Arbeitnehmers **zu erfassen** (§ 4 Abs. 2 Nr. 4 LStDV).

2.4 Steuerpflichtige Arbeitgeberleistungen

Bei folgenden, beispielhaften Leistungen/ Maßnahmen des Arbeitgebers handelt es sich weder um nicht steuerpflichtige Arbeitgeberleistungen im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers noch kann hierfür der erwähnte Freibetrag von 600 € jährlich in Anspruch genommen werden mit der Folge, dass für entsprechende **Arbeitgeberleistungen Steuer- und Sozialversicherungspflicht** besteht:

- **Mitgliedsbeiträge in Sportvereinen, Fitness-Studios** und ähnlichen Einrichtungen,
- Maßnahmen ausschließlich zum **Erlernen einer Sportart**,
- **Trainingsprogramme mit einseitigen körperlichen Belastungen** (zum Beispiel **Spinning** als Training nur der unteren Extremitäten),
- **physiotherapeutische Behandlungen**,
- **Massagen**,
- **Screenings (Gesundheitsuntersuchungen, Vorsorgeuntersuchungen)** ohne Verknüpfung mit Interventionen aus den Handlungsfeldern der betrieblichen Gesundheitsförderung der Krankenkassen,

- **Maßnahmen von Anbietern**, die ein wirtschaftliches Interesse am Verkauf von Begleitprodukten (zB **Diäten, Nahrungsergänzungsmitteln**) haben,
- Maßnahmen, bei denen der **Einsatz von Medikamenten zur Gewichtsabnahme**, Formula-Diäten (Nahrungersatz- oder -ergänzungsmittel) sowie extrem kalorien-reduzierter Kost propagiert wird,
- **Aufwendungen für Arbeitsmittel, Sport- und Übungsgeräte**, Einrichtungsgegenstände und bauliche Maßnahmen (anders bei Fitnessraum im Betrieb),
- **Zuschüsse zur Kantinenverpflegung**,
- mit den Präventionsleistungen im Zusammenhang stehende **Neben- oder Zusatzleistungen** (zB Verpflegungs-, Reise- und Unterkunftskosten),
- **Eintrittsgelder in Schwimmbäder, Saunen, Teilnahme an Tanzschulen**,
- Gestellung/Bezuschussung von **Bildschirmarbeitsplatzbrillen** bei Nichtvorliegen der Voraussetzungen der R 19.3 Abs. 2 Nr. 2 LStR (= Bildschirmarbeitsplatzbrille ohne ärztliche Verordnung),

Beispiel:

Der Arbeitnehmer lässt sich wöchentlich massieren, damit hierdurch die durch die sitzende Tätigkeit auftretenden Belastungen gemindert werden. Die Aufwendungen in Höhe von 30 € werden ihm vom Arbeitgeber gegen Vorlage der Rechnung erstattet.

Lösung:

Bei der Erstattung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer in Höhe von 30 € handelt es sich um steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn.

3. Fahrkostenzuschüsse für den ÖPNV

Barzuschüsse des Arbeitgebers zu den vom Arbeitnehmer selbst erworbenen **Fahrberechtigungen** für Fahrten zur Arbeit im **ÖPNV** unterliegen der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 15 EStG.

Wie ist in Fällen zu verfahren, in denen Arbeitgeber die nach § 3 Nr. 15 EStG steuerfreien Zuschüsse für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln gewährt haben, ohne dass die Arbeitnehmer den ÖPNV genutzt bzw. in dem angegebenen Umfang genutzt haben?

Der **Arbeitgeber** ist bei Zahlung des Zuschusses zu den vom Arbeitnehmer selbst erworbenen Fahrberechtigungen **verpflichtet**, als **Nachweis** der **zweckentsprechenden Verwendung** die vom Arbeitnehmer erworbenen und genutzten **Fahrausweise** oder entsprechende **Belege** (zB Rechnungen über den Erwerb eines Fahrausweises oder eine Bestätigung des Verkehrsträgers über den Bezug eines Jobtickets) **zum Lohnkonto** aufzubewahren.

Beachte!

Der Zuschuss darf dabei die Aufwendungen des Arbeitnehmers einschließlich Umsatzsteuer für die entsprechenden Fahrberechtigungen nicht übersteigen (§ 3 Nr. 15 S. 1 und 3 EStG).