

Auslagenerstattung vs. Geldleistung

Warum Rechnung, Zahlung und wirtschaftlicher Vorteil sauber getrennt werden müssen

Praxisleitfaden für Arbeitgeber, Lohnbüro und HR

Wichtiger Hinweis

Dieser Leitfaden basiert auf einer fachlichen Recherche und dient der verständlichen Orientierung. Er ersetzt keine individuelle Steuer-, Rechts- oder Sozialversicherungsberatung. Einzelfälle sollten mit Steuerberater, Lohnbüro, Fachanwalt, Krankenkasse oder zuständiger Stelle geprüft werden.

Worum geht es in diesem PDF?

Dieses PDF erklärt, wann eine steuerfreie Auslagenerstattung vorliegt und wann eine Zahlung an Mitarbeitende in Wahrheit Arbeitslohn ist. Besonders hilfreich bei privaten Kostenübernahmen, Urlaubszuschüssen, Sachzuwendungen, § 37b EStG und der Abgrenzung zwischen Arbeitgeberverbindlichkeit und privatem Vorteil.

Für wen ist dieses PDF gedacht?

- Arbeitgeber, die private oder betriebliche Kosten sauber einordnen möchten
- Lohnbüros und Fibu-Teams, die Erstattungen prüfen müssen
- Gründer, die Benefits gewähren wollen, ohne aus Versehen Barlohn zu erzeugen

Das nimmst du mit

- Unterschied zwischen Auslagenersatz und nachträglicher Geldleistung
- Prüffragen zur wirtschaftlichen/vertraglichen Leistungsempfängerschaft
- Einordnung privater Kostenübernahmen und Sachzuwendungen
- Dokumentationshinweise für Lohnakte und Fibu

Merksatz

Auslagenerstattung vs. Geldleistung ist kein reines Theorietema. Für Arbeitgeber wird es immer dann relevant, wenn Lohnabrechnung, Personalakte, steuerliche Einordnung und Sozialversicherung sauber dokumentiert werden müssen.

Fachliche Erklärung und Praxisaufbereitung

Auslagenerstattung vs. Geldleistung: Grundunterschied und der Gleichbehandlungsgrundsatz

1. Grundunterschied

Eine Auslagenerstattung liegt vor, wenn der Mitarbeiter etwas für Rechnung des Arbeitgebers bezahlt hat. Der Mitarbeiter tritt nur in Vorleistung. Wirtschaftlich gehört der Aufwand von Anfang an zum Arbeitgeber.

Eine nachträgliche Geldleistung liegt vor, wenn der Arbeitgeber dem Mitarbeiter nachträglich Geld gibt, um dessen eigene private Kosten zu übernehmen oder zu bezuschussen. Dann ist die Zahlung regelmäßig Arbeitslohn.

Der Unterschied ist also nicht nur: „Wer hat bezahlt?“, sondern vor allem:

Für wen wurde die Leistung bezogen und wer war wirtschaftlich/vertraglich Leistungsempfänger?

2. Gesetzliche Grundlagen

Auslagenersatz kann nach § 3 Nr. 50 EStG steuerfrei sein. Die Lohnsteuer-Richtlinien erklären dazu: Auslagenersatz liegt vor, wenn der Arbeitnehmer Ausgaben für Rechnung des Arbeitgebers macht; die Ausgaben sind so zu beurteilen, als hätte der Arbeitgeber sie selbst getätigt. Gleichzeitig ist die Steuerfreiheit ausgeschlossen, wenn es sich wirtschaftlich um eigene Ausgaben des Arbeitnehmers handelt, zum Beispiel Kosten der privaten Lebensführung.

Arbeitslohn / Sachbezug / Geldleistung richtet sich insbesondere nach § 8 EStG. Sachbezüge sind Vorteile, die nicht in Geld bestehen. Seit der gesetzlichen Abgrenzung gilt aber: Wenn der Arbeitnehmer anstelle der Sache auch Geld verlangen kann oder der Arbeitgeber nur nachträglich Geld auszahlt, liegt regelmäßig eine Geldleistung vor.

§ 37b EStG erlaubt eine Pauschalierung mit 30 % für bestimmte Sachzuwendungen, auch an eigene Arbeitnehmer, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind. Es geht dabei ausdrücklich um Sachzuwendungen, nicht um beliebige Geldzahlungen.

Für Erholungsbeihilfen gibt es daneben eine Sonderregelung in § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 EStG: Der Arbeitgeber kann pauschal mit 25 % versteuern, soweit die Erholungsbeihilfe im Kalenderjahr 156 € für den Arbeitnehmer, 104 € für dessen Ehegatten/Lebenspartner und 52 € je Kind nicht übersteigt.

3. Praxisbeispiel: Arbeitgeber übernimmt privaten Urlaub eines Mitarbeiters

Sachverhalt:

Ein Arbeitgeber möchte einem Mitarbeiter den privaten Urlaub bezahlen. Die Rechnung läuft auf das Unternehmen. Der Mitarbeiter hat am Ende des Urlaubs vor Ort bezahlt und bekommt den Betrag anschließend vom Arbeitgeber erstattet.

Ergebnis

Das ist keine steuerfreie Auslagenerstattung nach § 3 Nr. 50 EStG, obwohl die Rechnung auf die Firma läuft.

Warum? Weil der Urlaub privat dem Mitarbeiter zugutekommt. Es handelt sich nicht um eine betriebliche Ausgabe des Arbeitgebers, sondern um die Übernahme privater Lebensführungskosten des Mitarbeiters. Der Mitarbeiter wird durch den Urlaub privat bereichert.

Die Erstattung ist daher aus Lohnsicht grundsätzlich:

steuerpflichtiger Arbeitslohn / geldwerter Vorteil

Je nach Gestaltung kann es entweder eine Sachzuwendung oder eine Geldleistung sein.

4. Warum ist es keine echte Auslagenerstattung?

Eine echte Auslagenerstattung wäre zum Beispiel:

Der Mitarbeiter kauft für die Praxis Büromaterial, Medikamente, Praxisbedarf oder zahlt eine Hotelrechnung für eine betriebliche Fortbildung. Dann hat er etwas für den Arbeitgeber bezahlt. Der Arbeitgeber ersetzt nur seine eigene betriebliche Verbindlichkeit.

Beim privaten Urlaub ist es anders:

Merkmal	Bewertung im Urlaubsfall
Leistung dient der privaten Erholung des Mitarbeiters	ja
Arbeitgeber hat eigenes betriebliches Interesse an genau dieser Reiseleistung	eher nein
Mitarbeiter erhält privaten Vorteil	ja
Kosten wären beim Mitarbeiter privat nicht als Betriebsausgabe/Werbungskosten abziehbar	regelmäßig ja
Zahlung erfolgt wegen Arbeitsverhältnis	ja
steuerfreie Auslagenerstattung	nein

Dass die Rechnung auf die Firma läuft, ändert die lohnsteuerliche Einordnung nicht automatisch. Es kann zwar ein Indiz für eine Sachzuwendung sein, aber die private Zweckbestimmung bleibt.

5. Sachzuwendung oder nachträgliche Geldleistung?

Hier muss man fein unterscheiden.

Fall A: Arbeitgeber bucht den Urlaub direkt

Wenn der Arbeitgeber den Urlaub selbst bucht, Vertragspartner ist, die Rechnung auf ihn läuft und der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Auszahlung in Geld hat, kann man argumentieren:

Der Arbeitgeber wendet dem Mitarbeiter eine Reiseleistung zu.

Dann liegt eher eine Sachzuwendung / Sachbezug vor. In diesem Fall kann § 37b EStG mit 30 % Pauschalsteuer grundsätzlich in Betracht kommen, sofern die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird und die weiteren Voraussetzungen eingehalten werden.

Die spätere Erstattung an den Mitarbeiter wäre dann technisch nur der Ausgleich dafür, dass der Mitarbeiter vor Ort eine Verbindlichkeit des Arbeitgebers vorgestreckt hat. Steuerlich entscheidend wäre aber die zugewendete Reiseleistung.

Fall B: Mitarbeiter bucht/reist privat und Arbeitgeber erstattet danach Geld

Wenn der Mitarbeiter selbst über seinen Urlaub entscheidet, selbst zahlt und der Arbeitgeber anschließend einfach sagt: „Ich erstatte dir den Urlaub“, liegt eher eine nachträgliche Geldleistung vor.

Dann ist § 37b EStG grundsätzlich nicht der passende Weg, weil § 37b eine Pauschalierung für Sachzuwendungen vorsieht, nicht für reine Geldzahlungen.

Einordnung im Praxisbeispiel

In dieser Gestaltung spricht die Rechnung auf das Unternehmen eher für eine Sachzuwendung. Der private Urlaub bleibt aber Arbeitslohn. Die Erstattung ist nicht steuerfrei.

Saubere Einordnung:

Der Mitarbeiter hat private Urlaubsleistungen erhalten. Da die Rechnung auf die Firma läuft und der Mitarbeiter vor Ort nur vorgestreckt hat, kann die Erstattung als Ausgleich einer vorgestreckten Arbeitgeberverbindlichkeit behandelt werden. Der eigentliche Vorteil ist aber der private Urlaub. Dieser ist als geldwerter Vorteil/Arbeitslohn zu erfassen, ggf. als Sachzuwendung nach § 37b EStG pauschalierbar.

6. Woran erkennt man den Unterschied?

Diese Fragen helfen in der Praxis:

Frage	Auslagenerstattung	Nachträgliche Geldleistung / Arbeitslohn
Dient die Ausgabe dem Unternehmen?	ja	nein oder nur mittelbar
Ist der Arbeitgeber wirtschaftlicher Leistungsempfänger?	ja	nein
Hat der Mitarbeiter nur vorgestreckt?	ja	nicht nur
Wäre die Ausgabe beim Arbeitgeber Betriebsausgabe?	ja	bei privater Zuwendung nur Lohnaufwand
Hat der Mitarbeiter einen privaten Vorteil?	nein oder nur nebensächlich	ja
Kann der Mitarbeiter statt der Sache auch Geld verlangen?	nein	ja/eher Geldleistung
Wurde die Zahlung zusätzlich zum Gehalt gewährt?	irrelevant, weil kein Arbeitslohn	wichtig für Steuerbegünstigungen
Beispiel	Praxisbedarf, betriebliche Reise, Porto für Firma	Urlaub, private Anschaffung, private Hotelkosten

7. Kleinbetragsrechnung: Spielt sie hier eine Rolle?

Ja, aber nur umsatzsteuerlich/rechnungstechnisch, nicht für die lohnsteuerliche Einordnung.

Bei Rechnungen über 250 € brutto braucht eine ordnungsgemäße Rechnung grundsätzlich die Pflichtangaben nach § 14 Abs. 4 UStG, insbesondere vollständiger Name und Anschrift des leistenden Unternehmers und des Leistungsempfängers.

Bei Kleinbetragsrechnungen bis 250 € brutto gelten nach § 33 UStDV Erleichterungen. Eine solche Rechnung muss unter anderem Name und Anschrift des leistenden Unternehmers, Ausstellungsdatum, Art und Umfang der Leistung, Bruttobetrag sowie Steuersatz bzw. Hinweis auf Steuerbefreiung enthalten; der Leistungsempfänger muss nicht vollständig angegeben sein.

Aber wichtig:

Die Kleinbetragsregelung entscheidet nicht darüber, ob etwas Auslagenerstattung oder Arbeitslohn ist.

Auch eine Kleinbetragsrechnung für einen privaten Urlaub bleibt ein privater Vorteil des Mitarbeiters. Die Rechnungserleichterung hilft nur bei der Frage, ob der Beleg für Umsatzsteuer/Vorsteuer formal ausreicht.

Außerdem ist beim privaten Urlaub des Mitarbeiters ein Vorsteuerabzug für das Unternehmen regelmäßig kritisch, weil die Leistung privat veranlasst ist bzw. dem Mitarbeiter zugewendet wird. Das sollte steuerlich gesondert geprüft werden.

8. Gleichbehandlungsgrundsatz

Wenn der Arbeitgeber einem Mitarbeiter den Urlaub bezahlt, muss arbeitsrechtlich auch der Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet werden.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet, vergleichbare Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen ohne sachlichen Grund unterschiedlich zu behandeln. Das Bundesarbeitsgericht beschreibt ihn als Verbot sachfremder Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage bzw. sachfremder Gruppenbildung.

Das bedeutet:

Ein Arbeitgeber darf freiwillige Leistungen nicht willkürlich nur einzelnen Mitarbeitern gewähren, wenn es dafür keinen sachlichen Grund gibt. Zulässig können Unterschiede sein, wenn sie nachvollziehbar begründet sind, zum Beispiel:

besondere einmalige Anerkennung für ein konkretes Projekt,

Jubiläum,

außergewöhnliche Belastung,

klar definierte Funktion oder Gruppe,

einheitliche Benefit-Regelung für bestimmte Mitarbeitergruppen.

Problematisch wäre:

„Mitarbeiter A bekommt den Urlaub bezahlt, Mitarbeiter B in vergleichbarer Lage nicht, ohne dass es dafür einen sachlichen Grund gibt.“

Dann könnten andere Mitarbeiter unter Umständen ebenfalls Ansprüche geltend machen oder es entsteht intern ein Compliance-/Gerechtigkeitsproblem.

9. Buchhalterische Behandlung

Aus Fibu-/Lohnsicht sollte man den Vorgang nicht als normalen steuerfreien Auslagenersatz behandeln.

Praktisch sauber wäre:

Rechnung und Zahlungsnachweis dokumentieren.

Prüfen, ob Arbeitgeber tatsächlich Vertragspartner war.

Erstattung an den Mitarbeiter als Ausgleich der vorgestreckten Zahlung buchen.

Den privaten Vorteil lohnsteuerlich erfassen.

Entscheidung treffen: individuelle Versteuerung, § 37b EStG bei Sachzuwendung oder ggf. teilweise Erholungsbeihilfe nach § 40 EStG.

Sozialversicherung prüfen, insbesondere bei § 37b-Sachzuwendungen an eigene Arbeitnehmer.

Bei § 37b ist zusätzlich wichtig: Das Wahlrecht ist einheitlich für die jeweiligen Sachzuwendungen auszuüben. Die Finanzverwaltung weist darauf hin, dass eine einmal getroffene Anwendung für Sachzuwendungen an eigene Arbeitnehmer bindend sein kann.

10. Kurzfazit zum Praxisbeispiel

Der Vorgang ist keine steuerfreie Auslagenerstattung, weil der Urlaub eine private Leistung zugunsten des Mitarbeiters ist.

Wenn die Firma die Reise gebucht hat, die Rechnung auf die Firma läuft und der Mitarbeiter nur vor Ort vorgestreckt hat, liegt wirtschaftlich eher eine Sachzuwendung in Form einer Urlaubs-/Reiseleistung vor. Diese ist steuerpflichtiger Arbeitslohn, kann aber unter den Voraussetzungen des § 37b EStG ggf. mit 30 % pauschalversteuert werden.

Wenn der Mitarbeiter den Urlaub privat gebucht hat und der Arbeitgeber erst nachträglich Geld erstattet, ist es eher eine nachträgliche Geldleistung und damit normaler steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn; § 37b passt dann grundsätzlich nicht.

Die Kleinbetragsregelung bis 250 € betrifft nur die formalen Rechnungsanforderungen, nicht die Frage, ob es Auslagenerstattung oder Arbeitslohn ist.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz sollte beachtet werden: Solche Vorteile sollten nicht willkürlich nur einzelnen Mitarbeitern gewährt werden, sondern nach nachvollziehbaren, dokumentierten Kriterien.

Arbeitgeber-Checkliste

Diese Checkliste kann der Arbeitgeber vor Umsetzung, Buchung oder Lohnabrechnung nutzen. Sie ersetzt keine Einzelfallprüfung, hilft aber dabei, typische Fehler früh zu erkennen.

Erledigt	Prüffrage / Aufgabe	Notiz
<input type="checkbox"/>	Wurde die Ausgabe für Rechnung des Arbeitgebers getätigt?	
<input type="checkbox"/>	Ist der Arbeitgeber wirtschaftlicher Leistungsempfänger?	
<input type="checkbox"/>	Hat der Arbeitnehmer einen privaten Vorteil?	
<input type="checkbox"/>	Gibt es eine Rechnung, Zahlungsnachweis und interne Freigabe?	
<input type="checkbox"/>	Wurde geprüft, ob Arbeitslohn, Sachbezug, § 37b oder Sonderregel vorliegt?	
<input type="checkbox"/>	Ist die Entscheidung in der Personalakte oder Lohnakte nachvollziehbar dokumentiert?	
<input type="checkbox"/>	Wurde die steuerliche Behandlung mit der passenden Lohnart umgesetzt?	
<input type="checkbox"/>	Wurde geprüft, ob Sozialversicherung anders zu behandeln ist als Lohnsteuer?	
<input type="checkbox"/>	Sind Nachweise, Erklärungen, Rechnungen oder interne Freigaben abgelegt?	
<input type="checkbox"/>	Wurde eine spätere Änderung oder Folgeprüfung eingeplant?	

Unterlagen für Personalakte / Lohnakte

- interne Entscheidung oder Freigabe des Arbeitgebers
- relevante Erklärung des Mitarbeiters, soweit Angaben des Mitarbeiters benötigt werden
- Rechnung, Zahlungsnachweis oder sonstiger Beleg, sofern ein konkreter Vorgang vorliegt
- Dokumentation der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Einordnung
- verwendete Lohnart und Abrechnungsmonat
- Hinweis auf Sonderregelung, Pauschalierung, Steuerfreiheit oder Beitragspflicht
- bei wiederkehrenden Vorgängen: Richtlinie, Prozess oder Entscheidungsvorlage

Aufbewahrung bleibt Arbeitgeberpflicht

Auch wenn die Lohnabrechnung an ein Steuerbüro oder Lohnbüro ausgelagert wird, bleibt die ordnungsgemäße Führung der Personalakte/Lohnakte und die Aufbewahrung der Nachweise Aufgabe des Arbeitgebers. Die Unterlagen sollten so abgelegt werden, dass die Einordnung bei einer Lohnsteuer- oder Sozialversicherungsprüfung nachvollzogen werden kann.

Mini-Prüfvermerk für die Akte

Thema / Vorgang	Auslagenerstattung vs. Geldleistung
geprüft am	_____
geprüft durch	_____
Ergebnis der Einordnung	_____
verwendete Lohnart / Buchung	_____
offene Rückfragen	_____