Cahn & Kollegen

Steuerberatungsgesellschaft mbH & Co. KG

Merkblatt

Steuergünstige Gehaltszuwendungen an Arbeitnehmer

Inhalt

1 Vorteil von steuerbegünstigten Gehaltszuwendungen

2 Wann liegt steuerlich Arbeitslohn vor?

3 25 steuergünstige Zuwendungen an Arbeitnehmer

4 Gehaltsumwandlung

5 Weitere Gehaltsextras im Überblick

6 Erstattung von Werbungskosten durch den Arbeitgeber

6.1 Berufskleidung

6.2 Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte

6.3 Fort- bzw. Weiterbildung

6.4 Doppelte Haushaltsführung

6.5 Reisekosten

6.6 Sammelbeförderung

6.7 Umzug

1 Vorteil von steuerbegünstigten Gehaltszuwendungen

Von jedem Euro einer Gehaltserhöhung geht oft mehr als die Hälfte für Steuern und Sozialabgaben drauf. Diesen erheblichen Abzügen können Arbeitnehmer entgegentreten, indem sie **steuerbegünstigte oder steuerfreie Gehaltsbestandteile** mit ihrem Arbeitgeber aushandeln. Dies ist auch für die Arbeitgeberseite interessant, da auf steuerfreie Zahlungen keine Sozialabgaben fällig werden, die der Arbeitgeber ansonsten zur Hälfte trägt. Zudem sind beide Arbeitsparteien daran interessiert, dass von einer Bruttolohnzahlung **möglichst viel Netto** beim Arbeitnehmer ankommt.

Dieses Merkblatt stellt Ihnen 24 Möglichkeiten steuergünstiger Zuwendungen vor und gibt einen Überblick über die jeweiligen Gestaltungsalternativen. Wenn sich umsatzsteuerliche Besonderheiten ergeben, weisen wir Sie gesondert darauf hin. Für eine individuelle Beratung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

2 Wann liegt steuerlich Arbeitslohn vor?

Grundsätzlich stellen alle Einnahmen, die Arbeitnehmern im Rahmen ihres Dienstverhältnisses zufließen, steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Dabei ist es unerheblich, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form der Arbeitgeber oder ein Dritter die Zuwendungen gewährt, so dass sowohl Geldleistungen als auch Sachbezüge oder sonstige Vorteile besteuert werden.

3 25 steuergünstige Zuwendungen an Arbeitnehmer

Welche Zuwendungen die Arbeitsparteien vereinbaren können, um die Steuer- und Abgabenbelastung des Arbeitnehmers zu senken, zeigt die folgende alphabetische Übersicht.

Abfindungen mit Fünftelregelung (nur bis VZ 2024)

Abfindungen, die ein Arbeitnehmer aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Dienstverhältnisses erhält, können einem ermäßigten Einkommensteuersatz unterliegen.

Achtung: Bisher wurde die Fünftelregelung direkt beim Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber berücksichtigt. Durch das Wachstumschancengesetz wurde hierzu eine Neuregelung eingeführt, die **seit dem 01.01.2025** gilt.

Danach wird ab dem Veranlagungszeitraum 2025 die **Anwendung der Fünftelregelung bereits beim Lohnsteuerabzug gestrichen**. Die Abfindung unterliegt zunächst also ganz normal dem Lohnsteuerabzug, ohne weitere Vergünstigung. Die Begünstigung kann dann im Rahmen der Abgabe einer Einkommensteuererklärung **durch den Arbeitnehmer beantragt** werden.

Bis 2024 galt für die Fünftelregelung:

Anzuwenden ist die Fünftelregelung im Einkommensteuergesetz (EStG), die Progressionsnachteile abmildert, welche aufgrund eines außerordentlich hohen Einkommens im Abfindungsjahr entstehen.

Vereinfacht gesagt, wird bei der Fünftelregelung die Mehrsteuer errechnet, die auf ein Fünftel der Abfindung entfällt, und dieser Betrag dann mit fünf multipliziert, so dass sich die Einkommensteuer auf die Abfindung ergibt. Durch diesen Kniff bleibt der progressiv ansteigende Einkommensteuertarif unberücksichtigt, der beim Ansatz des vollen Abfindungsbetrags zu einem sprunghaften Anstieg der Steuerlast führen würde.

Die Tarifermäßigung fällt umso höher aus, je geringer das reguläre Einkommen des Arbeitnehmers ist. Sofern sich das reguläre Einkommen aber bereits in der Nähe des Spitzensteuersatzes von 42 % bewegt, verpufft der Vorteil aus der Fünftelmethode – sie wirkt sich ab einem regulären zu versteuernden Einkommen von derzeit jährlich 66.761 € (Grundtabelle) bzw. 133.522 € Splittingtabelle) nicht mehr steuermindernd aus.

Zu beachten ist, dass das Finanzamt den ermäßigten Steuersatz im Regelfall nur gewährt, wenn die Abfindung **in einem Jahr** zusammengeballt ausgezahlt wird und nicht in mehreren Teilbeträgen über verschiedene Jahre hinweg. Zulässig sind aber abweichend ausgezahlte Teilleistungen, wenn sie

- nicht mehr als 10 % der gesamten Entschädigung ausmachen oder
- niedriger sind als der Steuervorteil, der sich aus der ermäßigten Besteuerung der Hauptleistung ergibt.

Hinweis

Prüfen Sie, ob es günstiger ist, die gesamte Abfindung erst im Jahr **nach** der Entlassung zu zahlen, wenn dann die Einkünfte des Arbeitnehmers insgesamt geringer sind (z.B. wegen vorübergehender Arbeitslosigkeit).

Eine steuerbegünstigte Abfindung kann nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) auch dann vorliegen, wenn ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen Geldbetrag dafür zahlt, dass dieser seine **Wochenarbeitszeit unbefristet reduziert**. Es ist dann unerheblich, dass das Anstellungsverhältnis fortgeführt wird.

Aufmerksamkeiten

Freiwillige Sachzuwendungen bis 60 € (brutto, inklusive Umsatzsteuer), die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern oder deren Angehörigen **aus besonderem persönlichen Anlass** (z.B. Silberhochzeit, Bestehen eines

Examens, runder Geburtstag usw.) gewähren, sind als sogenannte Aufmerksamkeiten lohnsteuerfrei. Gleiches gilt für die Sozialversicherung. Geldzuwendungen hingegen gehören immer zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn – auch wenn sie unter 60 € liegen.

Zu den steuerfreien Aufmerksamkeiten gehören auch Getränke und Genussmittel, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt überlässt. Das Gleiche gilt für Speisen, soweit ein betriebliches Interesse des Arbeitgebers vorliegt (z.B. bei außergewöhnlichen Arbeitseinsätzen oder Fortbildungsveranstaltungen), wenn ihr Wert 60 € nicht übersteigt.

Hinweis

Aufmerksamkeiten bis zu einem Wert von 60 € lösen auch keine umsatzsteuererhöhenden Folgen aus; es liegt kein steuerbarer Umsatz vor.

Auslagenersatz

Tätigt der Arbeitnehmer Ausgaben für Rechnung des Arbeitgebers, sind die Erstattungen durch den Arbeitgeber lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Es liegt kein steuerpflichtiger Arbeitslohn vor, weil hier der Entlohnungscharakter fehlt. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ausgaben einzeln (z.B. mit Rechnung) abgerechnet werden.

Der steuerfreie Auslagenersatz umfasst beispielsweise:

- Gebühren für geschäftliche Telefongespräche
- Erstattungen für den Kauf von Betriebsbedarf
- Miete für eine Garage, in der ein Dienstwagen geparkt wird
- Bewirtungskosten für Geschäftsfreunde

Wenn ein Auslagenersatz als **pauschaler Aufwendungsersatz gezahlt wird,** muss dieser regelmäßig als Arbeitslohn versteuert werden. Derartige Zahlungen können aber ausnahmsweise steuerfrei bleiben, wenn sie regelmäßig getätigt werden und der Arbeitnehmer seine erstattungsfähigen Kosten über einen repräsentativen Zeitraum nachgewiesen hat (regelmäßig drei Monate).

Fallen beim Arbeitnehmer erfahrungsgemäß beruflich veranlasste **Telefonkosten** an, kann der Arbeitgeber ihm aus Vereinfachungsgründen pauschal und ohne Einzelnachweis bis zu 20 % des monatlichen Rechnungsbetrags, höchstens jedoch 20 € im Monat, steuerfrei erstatten.

Belegschaftsrabatte

Arbeitnehmer können Waren oder Dienstleistungen, die zur Liefer- und Leistungspalette ihres Arbeitgebers gehören (z.B. Lebensmittel eines Supermarktes), mit einem Kostenvorteil von bis zu 1.080 € jährlich lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei vom Arbeitgeber beziehen (sog. Rabattfreibetrag). Der Arbeitgeber darf diese Waren bzw. Dienstleistungen jedoch nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer herstellen, vertreiben oder erbringen – dann entfällt diese Steuervergünstigung. Die Höhe des geldwerten Vorteils errechnet sich auf Grundlage des üblichen Bruttoverkaufspreises der Ware bzw. Dienstleistung, abzüglich eines 4%igen Abschlags.

Beispiel

Ein Arbeitgeber betreibt ein Elektrofachgeschäft und schenkt seinem Arbeitnehmer einen Fernseher, den er in seinem Geschäft für 2.320 € anbietet. Unter Abzug des 4-%-Abschlags und eines Freibetrags von 1.080 € hat der Arbeitnehmer lediglich einen geldwerten Vorteil von 1.147,20 € (= 2.320 € × 0,96 – 1.080 €) zu versteuern. Für dieses Jahr ist der Rabattfreibetrag für den Arbeitnehmer dann aber komplett verbraucht, so dass weitere in diesem Jahr gewährte Belegschaftsrabatte versteuert werden müssen.

Hinweis

Die Gewährung eines Belegschaftsrabatts in Form des geschenkten Fernsehers an den Arbeitnehmer löst Umsatzsteuer aus. Als Bemessungsgrundlage für den Umsatz ist der Einkaufspreis bzw. Selbstkostenpreis des Arbeitgebers (ohne Umsatzsteuer) heranzuziehen.

Erhält der Arbeitnehmer eine Ware oder Dienstleitung vom Arbeitgeber nicht komplett geschenkt, sondern muss er eine **Zuzahlung** leisten, so wird diese mit eingerechnet.

Beispiel

Ein Möbelhaus verkauft seinem Arbeitnehmer eine Schrankwand zu einem reduzierten Preis von 3.000 €; der übliche Bruttoverkaufspreis liegt bei 4.500 €. Der geldwerte Vorteil ermittelt sich wie folgt:

um 4 % geminderter Endpreis	4.320 €
abzüglich Arbeitnehmerzuzahlung	– 3.000 €
abzüglich Rabattfreibetrag	– 1.080 €
zu versteuernder Vorteil	240 €

Ein Rabatt muss vom Arbeitnehmer **nicht versteuert** werden, wenn er üblicherweise auch den Kunden des Arbeitgebers eingeräumt wird.

Hinweis

Arbeitnehmer können den Freibetrag von 1.080 € für jedes ihrer Dienstverhältnisse beanspruchen. Das bedeutet: Bei einem Stellenwechsel innerhalb eines Jahres können sie den Freibetrag gleich zweimal nutzen. Auch wenn der Arbeitnehmer gleichzeitig in mehreren Arbeitsverhältnissen steht, vervielfältigt sich sein Freibetrag.

Betriebsveranstaltungen

Um der Belegschaft für die erbrachten Leistungen zu danken und das Betriebsklima zu fördern, laden Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer regelmäßig zu Betriebsveranstaltungen ein (z.B. Betriebsausflüge oder Weihnachtsfeiern). Für solche Aktivitäten können steuerliche Vergünstigungen in Anspruch genommen werden. Hierfür ist es wichtig, dass der Arbeitgeber die Kosten und den Ablauf der Veranstaltung **dokumentiert**.

Die günstigen Besteuerungsregeln für Betriebsveranstaltungen greifen nur bei Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene, die gesellschaftlichen Charakter haben und bei denen die Teilnahme allen Betriebsangehörigen offensteht.

Für die Anwendung der steuergünstigen Regeln kommt es nicht darauf an, ob die Betriebsveranstaltung vom Arbeitgeber selbst oder vom Betriebs-/Personalrat ausgerichtet wird. Der **Anlass** für die Betriebsveranstaltung darf allerdings **nicht nur in einer Person begründet liegen**, wie es etwa bei Feiern anlässlich eines runden Geburtstags des Arbeitgebers oder einer Abschiedsfeier für einen in Rente gehenden Mitarbeiter der Fall ist.

Sofern eine begünstigte Betriebsveranstaltung vorliegt, können die anlässlich der Veranstaltung geleisteten Zahlungen des Arbeitgebers (z.B. für die Verpflegung, Getränke, Live-Musik etc.)

- **bis zu 110 €** je Veranstaltung und Teilnehmer steuerfrei bleiben;
- ist die Veranstaltung kostenintensiver, muss der Teilbetrag, der **110 € je Teilnehmer übersteigt**, lohnversteuert werden.

Hinweis

Um den Freibetrag von 110 € optimal auszunutzen, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer die Kosten der Feier, soweit sie 110 € übersteigen, selbst trägt. In diesem Fall fällt keinerlei Steuer für die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung an.

Für Arbeitslohn, der anlässlich einer Betriebsveranstaltung zugewandt wird, darf der Arbeitgeber eine 25%ige Pauschalversteuerung vornehmen. In diesem Fall übernehmen Sie als Arbeitgeber die Versteuerung, so dass den Arbeitnehmern selbst keine steuererhöhenden Folgen mehr treffen. Die Pauschalversteuerung ist nur möglich, wenn die Betriebsveranstaltung allen Betriebsangehörigen offensteht (ab VZ 2026).

Hinweis

Das Bundessozialgericht (BSG) hat entschieden, dass Aufwendungen von mehr als 110 € je Beschäftigten für eine Betriebsveranstaltung in der Sozialversicherung beitragspflichtig sind, wenn sie nicht mit der Entgeltabrechnung, sondern erst erheblich später pauschal versteuert werden (BSG-Urteil vom 23.04.2024, Az. B 12 BA 3/22 R). Sie sollten also darauf achten, die **Pauschalversteuerung sofort mit der nächsten Entgeltabrechnung** durchzuführen, um eine spätere Nachzahlung der Sozialversicherungsbeiträge zu vermeiden.

Zu beachten ist, dass der Freibetrag nur für maximal zwei Betriebsveranstaltungen jährlich beansprucht werden kann.

Bei der Anwendung des 110-€-Freibetrags muss der Arbeitgeber zunächst all seine Aufwendungen für das Fest einschließlich der Umsatzsteuer zusammenrechnen. Einzubeziehen sind hierbei sowohl die Kosten, die dem einzelnen Arbeitnehmer individuell zugerechnet werden können (z.B. Kosten für ein Mehr-Gänge-Menü), als auch die Kosten für den äußeren Rahmen der Betriebsveranstaltung (z.B. Saalmiete). Eine Ausnahme von diesem Grundsatz besteht, wenn eine Betriebsfeier in den Räumlichkeiten des Betriebs stattfindet – in diesem Fall werden die rechnerischen Selbstkosten des Arbeitgebers (z.B. Energiekosten) nicht mit einbezogen. Keine Aufwendungen für den äußeren Rahmen sind die rechnerischen Selbstkosten des Arbeitgebers, wie zum Beispiel die anteiligen Kosten der Lohnbuchhaltung für die Berechnung des geldwerten Vorteils.

Zu den üblichen Zuwendungen für Betriebsveranstaltungen, die über den 110-€-Freibetrag begünstigt sind, gehören insbesondere die Folgenden:

- Speisen, Getränke, Tabakwaren und Süßigkeiten
- Aufwendungen für den äußeren Rahmen (z.B. für Räume, Musik, Bowlingbahn, künstlerische Darbietungen)
- Eintrittskarten für kulturelle und sportliche Veranstaltungen, die im Rahmen der Betriebsveranstaltung besucht werden. Der Besuche der Veranstaltung darf nicht der alleinige Zweck sein.
- Geschenke, die anlässlich der Betriebsveranstaltung überreicht werden (auch Geschenke, die nachträglich an Arbeitnehmer überreicht werden, die aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht an der Betriebsveranstaltung teilnehmen konnten). Der Wert dieser Geschenke ist nicht auf 60 € je Arbeitnehmer begrenzt.

Hinweis

Barzuwendungen können ebenfalls begünstigte Zuwendungen anlässlich einer Betriebsveranstaltung sein. Dazu müssen die Zuwendungen in bar **anstelle der entsprechenden Sachzuwendungen** gewährt werden.

- Übernachtungs- und Fahrtkosten, die mit der Veranstaltung direkt zusammenhängen, z.B. die Kosten für einen vom Arbeitgeber organisierten Reisebus, der die Teilnehmer an den Ort der Betriebsveranstaltung bringt

Hinweis

Findet die Betriebsveranstaltung außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte der Arbeitnehmer statt und werden die Kosten der Anreise zum Veranstaltungsort **von den Arbeitnehmern selbst getragen**, kann der Arbeitgeber die entstehenden Kosten steuerfrei erstatten, weil steuerlich dann „reguläre" Reisekosten vorliegen. Die Kosten werden nicht in die 110-€-Freibetragsberechnung einbezogen.

Die errechneten Gesamtkosten der Betriebsveranstaltung müssen auf die **anwesenden** Teilnehmer der Veranstaltung (Arbeitnehmer und deren Begleitpersonen) aufgeteilt werden.

Hinweis

Die Finanzämter vertreten die Auffassung, dass die Aufteilung der Kosten nicht auf Grundlage der Zahl der **angemeldeten** Teilnehmer vorgenommen werden darf. Deshalb kann eine Betriebsveranstaltung zu unbeabsichtigten steuererhöhenden Folgen führen, wenn wesentlich weniger Gäste zu einer Betriebsveranstaltung erscheinen, als ursprünglich angemeldet waren. Denn in diesem Fall bleiben die Kosten der Feier häufig (nahezu) gleich, müssen aber auf weniger Köpfe umgerechnet werden als ursprünglich geplant, so dass der 110-€-Freibetrag schneller überschritten wird.

Der BFH bestätigte die Ansicht der Finanzämter mit seinem Urteil vom 29.04.2021 (Az. VI R 31/18).

Nachdem die Gesamtkosten der Feier auf die Teilnehmer umgerechnet worden sind, muss der Arbeitgeber in einem zweiten Schritt ermitteln, welcher Arbeitnehmer eine oder mehrere Begleitpersonen zur Feier mitgebracht hat. Der Pro-Kopf-Anteil dieser Person(en) muss dem Arbeitnehmer zugerechnet werden, so dass er seine 110-€-Grenze schneller überschreitet.

Beispiel

Für die Belegschaft eines Betriebs wird eine Weihnachtsfeier in einem Hotel ausgerichtet. Der Arbeitgeber hat auch die (Ehe-)Partner der Arbeitnehmer eingeladen. Die Kosten für die Feier belaufen sich auf insgesamt 10.000 €. Es nehmen 75 Arbeitnehmer teil, von diesen bringen 25 ihren (Ehe-)Partner mit.

Lösung

Eine Aufteilung der Gesamtkosten auf alle teilnehmenden Personen ergibt 100 € (= 10.000 € / 100) „Pro-Kopf-Kosten". Für die 50 Arbeitnehmer, die ohne Begleitung erschienen sind, bleibt die Feier ohne (lohn-)steuerliche Konsequenzen, da sie mit ihrem „Pro-Kopf-Anteil" von 100 € unterhalb des 110-€-Freibetrags liegen. Den 25 Arbeitnehmern mit Begleitperson muss jedoch ein Anteil von 200 € zugerechnet werden, so dass sie einen geldwerten Vorteil von 90 € (200 € abzüglich 110 € Freibetrag) versteuern müssen (wenn der Arbeitgeber keine Pauschalversteuerung anwendet).

Wird der **Kostenrahmen** von 110 € einschließlich Umsatzsteuer **eingehalten**, ergeben sich für den Arbeitgeber keine umsatzsteuerlichen Konsequenzen; der Vorsteuerabzug aus den Kosten der Feier ist zulässig. Wird die Grenze von 110 € jedoch **überschritten**, liegt umsatzsteuerlich eine unentgeltliche Zuwendung an den Arbeitnehmer vor; in diesem Fällen ist der Vorsteuerabzug insoweit ausgeschlossen.

Darlehen

Gewähren Arbeitgeber ihren Angestellten einen zinslosen oder zinsgünstigen Kredit, gehört der Zinsvorteil als Sachbezug zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Jedoch können Vergünstigungen beansprucht werden: Bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils muss zunächst geprüft werden, ob

- für das Arbeitgeberdarlehen die steuerbefreite **monatliche 50-€-Grenze** gilt (z.B. wenn ein Arbeitnehmer eines Einzelhändlers ein zinsverbilligtes Arbeitgeberdarlehen erhält) oder
- es sich um einen **Belegschaftsrabatt** handelt, bei dem der Rabattfreibetrag von 1.080 € (siehe unter „Belegschaftsrabatte") anwendbar ist (z.B. wenn ein Bankangestellter ein zinsverbilligtes Darlehen von seiner Bank erhält).

Im ersten Fall muss der dem Arbeitnehmer tatsächlich gewährte Zinssatz mit dem Zinssatz verglichen werden, der **für vergleichbare Darlehen** am Abgabeort gilt.

Beispiel

Ein Angestellter einer Anwaltskanzlei erhält vom Arbeitgeber einen Kredit über 40.000 € mit einem Darlehenszins von 3,4 %. Direktbanken bieten vergleichbare Darlehen zu 4,7 % an, so dass die Differenz von (4,7 % – 3,4 % =) 1,3 % den geldwerten Vorteil darstellt. Dies sind pro Jahr 520 € und monatlich 43,33 €.

Da dieser Betrag unter der Freigrenze von 50 € liegt, kann der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer das Darlehen ohne steuererhöhende Folgen zur Verfügung stellen.

Aus Vereinfachungsgründen dürfen die Arbeitsparteien als Vergleichswert auch den von der Deutschen Bundesbank zuletzt veröffentlichten **Effektivzinssatz** heranziehen und um einen 4%igen Abschlag mindern.

Beispiel

Der Arbeitnehmer erhält ein Arbeitgeberdarlehen von 30.000 € zu einem Zinssatz von 1,5 % jährlich. Der Vergleichszinssatz der Deutschen Bundesbank beträgt 2,5 %.

Maßstabszinssatz	2,5 %
abzüglich 4%iger Minderung	– 0,1 %
Vergleichszinssatz	2,4 %
tatsächlich gezahlter Zinssatz	– 1,5 %
Zinsverbilligung somit	0,9 %

Pro Monat ergibt sich somit ein geldwerter Vorteil von 22,50 € (0,9 % × 30.000 € × 1/12). Da die 50-€-Grenze unterschritten ist, bleibt der Vorteil steuerfrei.

Bei einem Belegschaftsrabatt (z.B. im Bankengewerbe) muss als Vergleichszinssatz der Effektivzinssatz herangezogen werden, den der Arbeitgeber fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr für Darlehen vergleichbarer Art gewährt. Auch hiervon darf noch ein 4%iger Abschlag vorgenommen werden.

Sowohl für Belegschaftsrabatte als auch für Fälle der 50-€-Freigrenze gilt: Beträgt der Kreditrestsaldo zum Ende des Lohnzahlungszeitraums nicht mehr als 2.600 €, muss der Arbeitnehmer den geldwerten Vorteil (unabhängig von der Höhe seiner Zinsersparnis) nicht mehr versteuern.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Die Gewährung eines zinslosen oder zinsgünstigen Kredits ist umsatzsteuerfrei.

(Elektro-)Fahrräder

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern zwischen dem 01.01.2019 und dem 31.12.2030 betriebliche (Elektro-) Fahrräder **steuerfrei** zur privaten Nutzung überlassen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber diesen Vorteil zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt (also nicht zeitgleich mit der Fahrradüberlassung eine Kürzung des regulären Lohns vornimmt).

Hinweis

Steuerfrei ist nur die Überlassung des Fahrrads, nicht die Übereignung.

Ansonsten gilt bei der Überlassung eines (Elektro-) Fahrrads nachstehende Regelung zur Besteuerung der privaten Nutzung (einschließlich der Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte):

Ausgangswert der Bemessung der privaten Nutzung ist die auf volle 100 € abgerundete Preisempfehlung im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Fahrrads.

Ab 2020 bis 2030 wird die private Nutzung mit einem Prozent - berechnet auf **einem Viertel** der Bemessungsgrundlage - besteuert.

Die 50-€-Freigrenze für Sachbezüge darf nicht in Anspruch genommen werden. Jedoch kann der Rabattfreibetrag von 1.080 € berücksichtigt werden, wenn das (Elektro-)Fahrrad zur Angebotspalette des Arbeitgebers gehört.

Elektrofahrzeuge/Aufladung

Kann ein Arbeitnehmer sein Elektro- oder Hybridelektrofahrzeug **im Betrieb des Arbeitgebers** oder eines verbundenen Unternehmens kostenlos oder verbilligt **aufladen**, ist dieser „Aufladevorteil“ (lohn-)steuerfrei. Alternativ kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vorübergehend eine betriebliche Ladevorrichtung steuerfrei zur privaten Nutzung überlassen (aber nicht endgültig übereignen). Begünstigt ist das Aufladen sowohl privater als auch betrieblicher Elektro- bzw. Hybridelektrofahrzeuge. Die Steuerfreiheit setzt voraus, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Vorteile zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt. Unter diesen Bedingungen kann sie auch für das Aufladen von **Elektrofahrrädern** beansprucht werden, sofern diese Geschwindigkeiten über 25 km/h erreichen und damit verkehrsrechtlich als Kfz eingeordnet werden.

Hinweis

Sofern der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Ladevorrichtung für Elektro- oder Hybridelektrofahrzeuge (dauerhaft) verbilligt oder kostenlos übereignet, kann der dem Arbeitnehmer daraus erwachsene Vorteil pauschal mit 25 % (lohn-)versteuert werden.

Nutzt ein Arbeitnehmer seinen **privaten Stromanschluss**, um einen ihm zur Privatnutzung überlassenen betrieblichen Elektro- oder Hybridwagen aufzuladen, kann der Arbeitgeber die entstandenen Kosten steuerfrei erstatten. Bis zum Ablauf des 31.12.2025 konnten aus Vereinfachungsgründen bestimmte Pauschalsätze (z.B. 30 € oder 70 €) erstattet werden.

Zum 01.01.2026 sind diese Pauschalen entfallen. Laut neuer Vorgaben des BMF ist eine steuerfreie Erstattung nur noch gegen Nachweis der tatsächlich geladenen Strommenge möglich.

Für einen steuerfreien Ersatz der Ladekosten des Arbeitnehmers müssen daher zwingend Aufzeichnungen über den Verbrauch zu Hause geführt werden. Grundsätzlich muss dazu ein Einzelnachweis der Strommenge für den Dienstwagen mit einem gesonderten stationären oder mobilen (beispielsweise wallbox- oder fahrzeuginternen) Stromzähler erfolgen.

Neben dem Ansatz der individuell entstandenen Stromkosten kann die Abrechnung auch wahlweise über die sogenannte Strompreispauschale erfolgen.

Ansatz des tatsächlichen Strompreises

Maßgeblich ist hier der Strompreis im Rahmen des Festvertrags des Beschäftigten mit dem Stromanbieter. Neben dem Einkaufspreis für die verbrauchte Kilowattstunde (kWh) Strom ist auch ein zu zahlender Grundpreis anteilig zu berücksichtigen. Bei einem dynamischen Stromtarif können die durchschnittlichen monatlichen Stromkosten je kWh einschließlich anteiligem Grundpreis angesetzt werden.

Strompreispauschale

Im Rahmen einer Vereinfachung kann der vom Statistischen Bundesamt halbjährlich veröffentlichte Gesamtstrompreis für private Haushalte angesetzt werden. Hierbei ist für das gesamte Kalenderjahr der für das

erste Halbjahr des Vorjahrs veröffentlichte Gesamtdurchschnittsstrompreis einschließlich Steuern, Abgaben und Umlagen (Wert bei einem Jahresverbrauch von 5.000 kWh bis unter 15.000 kWh) maßgeblich. Dieser Preis ist dann auf volle Cent abzurunden und mit der Strommenge zu multiplizieren.

Hinweis

Bei Anwendung der Strompreispauschale ist für das Jahr 2026 ein Strompreis von 0,34 € je nachgewiesener kWh anzusetzen.

Das Wahlrecht zwischen den tatsächlichen Stromkosten und der Strompreispauschale muss für das Kalenderjahr einheitlich ausgeübt werden.

Zusätzlich ist ein Auslagenersatz anhand von Belegen für den von einem Dritten (z.B. an einer öffentlichen Ladesäule) bezogenen Ladestrom möglich.

Firmenwagen (auch E-Fahrzeuge)

Die **private Nutzung** von Dienstwagen muss vom Arbeitnehmer grundsätzlich mit 1 % des inländischen Kfz-Bruttolistenpreises je Kalendermonat (lohn-)versteuert werden. Alternativ dazu kann die **Fahrtenbuchmethode** genutzt werden, hierbei müssen dann betriebliche private Fahrten notiert werden. Die Gesamtkosten des Fahrzeugs werden dann nach dem Anteil der beruflichen und privaten Fahrten aufgeteilt. Der Kostenanteil für die privaten Fahrten unterliegt dann der Besteuerung als geldwerter Vorteil.

Die Gestellung eines Firmenwagens mit Privatnutzung hat für den Arbeitnehmer den Vorteil, dass er keine eigenen Anschaffungen tätigen muss und regelmäßig neue Fahrzeugmodelle zur Verfügung hat. Weitere Vorteile entstehen durch die Übernahme der Betriebskosten (Kraftstoff, Versicherung, Reparaturen) durch den Arbeitgeber.

Für zwischen dem 01.01.2019 und einschließlich dem 31.12.2030 angeschaffte oder geleaste Elektrofahrzeuge gilt, dass nur **50 % des Listenpreises** für die Ermittlung des geldwerten Vorteils angesetzt werden. Dies stellt einen **Vorteil** gegenüber der Regelung dar, die für die Zeiträume davor und danach gilt. Die Halbierung hat **auch bei der Fahrtenbuchmethode** Auswirkungen: Es mindert sich der anzusetzende Abschreibungsbetrag ebenso, wie sich die in die Ermittlung der Aufwendungen einzubeziehenden Leasingraten mindern. Bei extern aufladbaren Hybridelektrofahrzeugen ist eine elektrische Mindestreichweite oder eine Höchstemission von Kohlendioxid pro Kilometer verbindlich, um in den Genuss der Begünstigung zu kommen. Diese richten sich nach der folgenden Übersicht:

Übersicht: Anforderungen an Hybridfahrzeuge ab 2019		
Anschaffung/Überlassung	**Max. CO_2-Belastung**	**Mindestreichweite Elektromotor**
01.01.2019 – 31.12.2021	50 g pro km	40 km
01.01.2022 – 31.12.2024	50 g pro km	60 km
01.01.2025 – 31.12.2030	50 g pro km	80 km

Eine weitere Besonderheit gilt für reine Elektrofahrzeuge mit einem Bruttolistenpreis bis 670.000 € im Zeitpunkt der Neuzulassung: Der Listenpreis für die Anwendung der 1-%-Regelung bzw. die korrespondierenden Aufwendungen bei der Fahrtenbuchmethode (Abschreibungen oder Leasingraten) sind lediglich mit 25 % anzusetzen.

Die Regelung ist für Fahrzeuge anwendbar, die nach dem 31.12.2023 und vor dem 01.01.2031 angeschafft wurden. Davor galt für nach dem 31.12.2018 und bis einschließlich 31.12.2023 angeschaffte Fahrzeuge noch ein Bruttolistenpreis bis 60.000 € als Grenze für die 25-%-Begünstigung.

Fehlgeldentschädigungen

Erhalten Arbeitnehmer im Kassen- oder Zähldienst von ihrem Arbeitgeber ein pauschales Mankogeld (Fehlgeld) dafür, dass sie begrenzt für Fehlbeträge in der Kasse haften und diese mit privatem Geld ausgleichen, ist diese Entschädigung regelmäßig bis 16 € pro Monat lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Zahlt der Arbeitgeber mehr, ist der übersteigende Betrag steuerpflichtig. Ersetzt der Arbeitgeber tatsächliche Kassenfehlbestände, ist der vom Arbeitgeber aufgewendete Erstattungsbetrag lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

Geburtstagsfeiern

Richtet ein Arbeitgeber anlässlich des runden Geburtstags eines Arbeitnehmers einen Empfang aus, stellen die Aufwendungen hierfür keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, wenn es sich um eine **betriebliche Veranstaltung** handelt. Hierfür sprechen unter anderem folgende Indizien:

- Der Arbeitgeber tritt als Gastgeber auf,
- er bestimmt die Gästeliste,
- der Empfang findet in den Geschäftsräumen des Unternehmens statt.

Die anteiligen Kosten für den Empfang, die auf den Arbeitnehmer und seine teilnehmenden Familienangehörigen bzw. privaten Gäste entfallen, müssen beim Arbeitnehmer jedoch lohnversteuert werden, wenn die Aufwendungen mehr als 110 € je teilnehmender Person betragen; in diese Grenze sind auch Geschenke bis zu einem Gesamtwert von 60 € einzubeziehen.

Gesundheitsförderung

Der Arbeitgeber kann pro Arbeitnehmer und Jahr bis zu 600 € steuer- und sozialabgabenfrei für Gesundheitsförderungsmaßnahmen ausgeben (Freibetrag). Begünstigt sind unter anderem Maßnahmen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz, zur Vorbeugung gegen Belastungen des Bewegungsapparats und gegen Suchtmittelkonsum, wie beispielsweise Aktionen „Rauchfrei im Betrieb“ oder „Nüchternheit am Arbeitsplatz“, sowie eine gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung.

Unter die Steuerbefreiung fallen auch Barzuschüsse des Arbeitgebers an Arbeitnehmer, die externe Gesundheitsangebote wahrnehmen. Der Betrieb kann die entstandenen Kosten direkt bezahlen oder im Nachhinein erstatten. Die Übernahme von **Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine** ist aber nicht steuerbefreit. Der Betrieb darf den Besuch eines Fitnessstudios dann bezuschussen, wenn dessen Angebote von einer Krankenkasse als förderungswürdig eingestuft sind.

Hinweis

Wichtig ist, dass der Arbeitnehmer die Leistungen zur Gesundheitsförderung zusätzlich zu seinem normalen Gehalt erhält. Der Betrieb darf also den Lohn des Arbeitnehmers nicht um jährlich 600 € mindern, um ihm dann anschließend in gleicher Höhe Kostenzuschüsse für Gesundheitsmaßnahmen zu gewähren. In diesem Fall kann der 600-€-Freibetrag nicht beansprucht werden. Möglich ist jedoch ein anderer Weg: Vereinbaren die Arbeitsparteien **anstelle einer Gehaltserhöhung** von 600 €, dass der Arbeitgeber künftig **600 € für die Gesundheitsförderung** ausgibt, erhält der Angestellte netto letztlich mehr als im Fall der regulären Gehaltserhöhung, weil dann der Freibetrag gilt.

Jobtickets

Arbeitgeberzuschüsse für Pendelfahrten zur Arbeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr (ohne Luftverkehr) sind **steuer- und sozialversicherungsfrei**, sofern sie dem Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer pendelt mit dem ICE arbeitstäglich zwischen Köln und Frankfurt am Main, um zu seiner ersten Tätigkeitsstätte zu gelangen. Der Arbeitgeber zahlt hierfür einen Zuschuss.

Da der ICE ein öffentliches Verkehrsmittel im Linienverkehr ist, kann der Zuschuss des Arbeitgebers steuerfrei bleiben.

Die Steuerbefreiung erfasst auch private Fahrten mit einem Jobticket im öffentlichen Personennahverkehr.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer kauft sich eine Monatsfahrkarte für den öffentlichen Personennahverkehr, die er auch für private Fahrten nutzt.

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer die Kosten der Monatsfahrkarte steuerfrei erstatten.

Die Steuerfreiheit gilt nicht nur für Zuschüsse des Arbeitgebers, sondern auch für das verbilligte oder kostenlose Überlassen von Fahrausweisen.

Hinweis

Arbeitnehmer müssen die erhaltenen „Pendelvorteile“ des Arbeitgebers dann aber von ihrer Entfernungspauschale abziehen, die sie als Werbungskosten in ihrer Einkommensteuererklärung geltend machen.

Nicht steuerbefreit sind Arbeitgeberzuschüsse für die Nutzung von Taxis, Flugzeugen oder privaten Fahrdiensten.

Wenn das Jobticket im Rahmen einer Gehaltsumwandlung ausgegeben wird, kann dieser Sachbezug pauschal mit 25 % versteuert werden. Es erfolgt keine Anrechnung der pauschal besteuerten Zuschüsse auf die Entfernungspauschale.

Kinderbetreuung

Lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei sind Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern des Arbeitnehmers in betrieblichen und außerbetrieblichen Kindergärten. Begünstigt ist auch die Betreuung des Kindes in Schulkindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen, bei Tagesmüttern, Wochenmüttern oder Ganztagspflegestellen.

Hinweis

Steuer- und Beitragsfreiheit tritt allerdings nur ein, wenn der Arbeitgeber die Betreuungsleistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbringt. Eine Gehaltsumwandlung (Herabsetzung des Lohns und stattdessen Übernahme der Kinderbetreuungskosten) erkennt der Fiskus steuerlich nicht an.

Tipp

Die Steuerbefreiung bleibt aber gewahrt, wenn die Arbeitsparteien den Kinderbetreuungszuschuss anstatt einer Lohnerhöhung vereinbaren (siehe Punkt 4).

Für die Steuerfreiheit der Betreuungszuschüsse muss nicht einmal der beim Arbeitgeber beschäftigte Elternteil die Kosten getragen haben. Lebt das Kind beispielsweise beim Ex-Partner, kann der Arbeitgeber auch dessen Aufwendungen übernehmen, ohne dass dieser Vorgang eine Mehrsteuer beim Arbeitnehmer auslöst.

Zahlt der Arbeitgeber den Zuschuss in bar aus, muss ihm der Arbeitnehmer einen Nachweis über die angefal-

lenen Kosten vorlegen, damit Steuerfreiheit eintritt. Der Arbeitgeber muss diese Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufbewahren. Der Höhe der Arbeitgeberleistungen sind hierbei keine Grenzen gesetzt, sofern der Betrag nicht über den tatsächlich entstandenen Kosten liegt. In Höhe der erhaltenen Erstattungen können Arbeitnehmer dann jedoch keine Kinderbetreuungskosten mehr in der Steuererklärung absetzen.

Hinweis

Aufwendungen für die Betreuung des Kindes im eigenen Haushalt (z.B. durch eine Haushaltshilfe) können vom Arbeitgeber nicht lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei erstattet werden. Gleiches gilt für Leistungen des Arbeitgebers, die den Unterricht von Kindern finanzieren (z.B. Besuch einer Vorschule) und nicht unmittelbar der Betreuung dienen (z.B. die Beförderung zwischen Wohnung und Kindergarten).

Hinweis zur Umsatzsteuer

Das Zurverfügungstellen von Betriebskindergärten ist nicht umsatzsteuerbar.

Neben Betreuungszuschüssen für nicht schulpflichtige Kinder kann der Arbeitgeber auch steuerfreie Zuschüsse zur kurzfristigen (nicht regelmäßigen) Betreuung von schulpflichtigen Kindern bis 14 Jahren leisten. Hierfür gilt ein jährlicher Freibetrag von 600 €. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Zuschüsse zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt werden und die kurzfristige „Notbetreuung“ des Kindes aus zwingenden und beruflich veranlassten Gründen notwendig ist. In diesem Fall ist auch eine Betreuung im privaten Haushalt des Arbeitnehmers erlaubt.

Mahlzeiten

Stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer arbeitstäglich kostenlose oder verbilligte Mahlzeiten zur Verfügung (z.B. in einer selbstbetriebenen Kantine), muss dieser Vorteil mit dem **amtlichen Sachbezugswert** angesetzt werden. Dieser günstige Wertansatz ist auch maßgeblich, wenn die Mahlzeiten in einer nicht vom Arbeitgeber betriebenen Einrichtung (z.B. Gaststätte) offeriert werden, sofern der Arbeitgeber durch Barzuschüsse oder andere Leistungen (z.B. Raumgestellung) zur Verbilligung der dortigen Mahlzeiten beiträgt. Die Sachbezugswerte für 2026 betragen:

- 2,37 € für ein Frühstück,
- 4,57 € für ein Mittagessen,
- 4,57 € für ein Abendessen.

Bei einer Zuzahlung durch den Arbeitnehmer muss die Differenz zwischen dem Sachbezugswert und der eigenen Zuzahlung versteuert werden.

Die Sachbezugswerte gelten auch, wenn der Arbeitnehmer **Essenmarken oder Restaurantschecks** vom Arbeitgeber erhält. Voraussetzung ist, dass

- tatsächlich arbeitstäglich eine Mahlzeit (Frühstück, Mittag- oder Abendessen) durch den Arbeitnehmer erworben wird,
- für jede Mahlzeit lediglich eine Essenmarke arbeitstäglich beansprucht werden kann,
- der Zuschuss den amtlichen Sachbezugswert der Mahlzeit um nicht mehr als 3,10 € übersteigt,
- der Zuschuss den tatsächlichen Preis der Mahlzeit nicht übersteigt und
- die Essenmarke nicht an Arbeitnehmer ausgegeben wird, die eine Auswärtstätigkeit ausüben (bei der die ersten drei Monate noch laufen).

Sachbezugswerte dürfen auch für Mahlzeiten angesetzt werden, die der Arbeitnehmer während einer **beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit** vom Arbeitgeber erhält. Voraussetzung für diese Form der Bewertung ist allerdings, dass der Preis der Mahlzeit **nicht höher als 60 €** ist. Die steuerliche Erfassung einer solchen üblichen Mahlzeit kann allerdings komplett unterbleiben, wenn der Arbeitnehmer für die Auswärtstätigkeit Verpflegungsmehraufwendungen abziehen könnte. Wird die Preisgrenze von 60 € überschritten, muss der tatsächliche Preis der Mahlzeit bei der Vorteilsberechnung angesetzt werden.

Hinweis

Die Lohnsteuer auf die arbeitstägliche Mahlzeitengestellung kann vom Arbeitgeber auch pauschal mit 25 % erhoben werden, so dass die Zuschüsse in der Sozialversicherung beitragsfrei sind.

Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge

Folgende Lohnzuschläge sind steuerfrei, soweit sie für

- Nachtarbeit 25 %,
- Sonntagsarbeit 50 %,
- Feiertagsarbeit und Arbeit am 31.12. ab 14.00 Uhr 125 % und für
- Arbeit am 24.12. ab 14.00 Uhr, am 25. und 26.12. sowie am 01.05. 150 %

des Grundlohns nicht übersteigen. Als Nachtarbeit definiert das EStG die Arbeit in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr. Wird an Sonn- und Feiertagen auch nachts gearbeitet, so erhöhen sich die Sonn- und Feiertagszuschläge um den Zuschlagssatz für Nachtarbeit.

Neben dem Grundlohn gezahlte Zuschläge sind nur steuerfrei, wenn sie für **tatsächlich geleistete** Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit gezahlt werden. Sie sind in der Regel nicht befreit, wenn sie Teil einer einheitlichen Tätigkeitsvergütung sind und **pauschal gezahlt** werden. Für diese Zuschläge gilt die Steuerfrei-

heit nur, wenn sie Abschlagszahlungen oder Vorschüsse für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit darstellen.

Hinweis

Die Steuerfreiheit geht in der Praxis häufig verloren, weil die Arbeitsparteien pauschale Zuschläge vereinbaren. Aus steuerlichen Gründen sollten Sie daher bereits im Arbeitsvertrag darauf achten, dass die Zuschläge nur für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden zu begünstigten Zeiten gezahlt werden.

Hat der Arbeitgeber im Lohnsteuerabzugsverfahren zunächst vergessen, die Schichtzulagen steuerfrei zu stellen, kann der Arbeitnehmer die Befreiung einem BFH-Beschluss zufolge auch noch **nachträglich** in seiner Einkommensteuererklärung **geltend machen**, so dass ihm zu viel einbehaltene Lohnsteuer vom Finanzamt erstattet wird. Voraussetzung ist, dass die Zulagen für tatsächlich geleistete Arbeit zu begünstigten Zeiten gezahlt worden sind.

Pauschalsteuer auf Sachzuwendungen

Erhält ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber eine Sachzuwendung, unterliegt diese Zuwendung in der Regel als Sachbezug der Lohnsteuer und Sozialversicherung. Alternativ kann aber auch der Arbeitgeber die steuerlichen Folgen der Sachzuwendung übernehmen, indem er für die Zuwendung eine **Pauschalsteuer von 30 %** abführt. Damit unterbleibt die steuerliche Erfassung eines geldwerten Vorteils beim Arbeitnehmer– der Arbeitgeber schenkt ihm die Steuer also quasi mit.

Die Pauschalversteuerung gilt allerdings nur für Zuwendungen, die **nicht in Geld ausbezahlt werden** und die der Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbringt.

Das Wahlrecht zur Anwendung der Pauschalierung der Einkommensteuer muss der Arbeitgeber einheitlich für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten Zuwendungen ausüben.

Hinweis

Der Arbeitgeber kann sich sogar noch im Nachhinein überlegen, ob er die Pauschalregel anwenden möchte. Die Entscheidung muss er spätestens in der letzten Lohnsteuer-Anmeldung des Wirtschaftsjahres der Zuwendung treffen.

Keine Steuerpauschalierung ist möglich, soweit die Zuwendungen je Arbeitnehmer und Wirtschaftsjahr den Betrag von 10.000 € übersteigen oder wenn eine einzelne Zuwendung bereits oberhalb dieses Betrags liegt.

Hinweis

In Einzelfällen beträgt der pauschale Steuersatz nur 25 %. Soweit dieser niedrigere Steuersatz gilt, ist bei den in diesem Merkblatt vorgestellten Vergünstigungen darauf hingewiesen worden.

Privatnutzung betrieblicher Telefone/Computer

Die Vorteile, die einem Arbeitnehmer aus der privaten Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungs- oder Telekommunikationseinrichtungen (z.B. PCs, Laptops, Smartphones, Tablets, Handys) erwachsen, sind steuerfrei. Dies gilt auch dann, wenn die Geräte in der Privatwohnung des Arbeitnehmers genutzt werden. Die vom Arbeitgeber getragenen Verbindungsentgelte (Grundgebühr und laufende Kosten) sind ebenfalls nicht als geldwerte Vorteile zu versteuern. Die Steuerfreiheit umfasst auch die Nutzung von Zubehör und Software des Arbeitgebers (z.B. sog. Home-Use-Programme zur Textverarbeitung).

Hinweis

Die Steuerfreiheit gilt unabhängig vom Verhältnis der beruflichen zur privaten Nutzung der Geräte. Unerheblich ist zudem, ob die Vorteile zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden oder die Arbeitsparteien im Zuge der Überlassung betrieblicher Telefone/Computer eine Herabsetzung des Arbeitslohns vereinbaren.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Es ist wie folgt zu unterscheiden:

Privatnutzung des betrieblichen Telefons gegen Entgelt: Kann der Arbeitnehmer das betriebliche Telefon privat nutzen und hat er dafür ein Entgelt an den Arbeitgeber zu zahlen, ist dies ein steuerbarer und auch steuerpflichtiger Vorgang.

Privatnutzung des betrieblichen Telefons ohne Entgelt: Wenn der Arbeitnehmer das Telefon für private Zwecke kostenlos nutzen darf, erbringt der Arbeitgeber ihm gegenüber grundsätzlich eine steuerbare und steuerpflichtige unentgeltliche Wertabgabe.

Privatnutzung des Telefons gegen den Willen des Arbeitgebers: Fehlt es an der willentlichen Wertabgabe des Arbeitgebers, liegt ein nicht steuerbarer Vorgang vor, aus dem gegebenenfalls zivil- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen gezogen werden können.

Keine Steuerfreiheit besteht bei der Überlassung von Smart-TVs, Spielekonsolen, E-Book-Reader und Digitalkameras.

Sachprämien aus Kundenbindungsprogrammen

Steuerfrei sind Sachprämien bis zu einem Wert von 1.080 € pro Kalenderjahr, die der Arbeitnehmer aus sogenannten Kundenbindungsprogrammen bezieht. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass diese Prämien zum Zweck der Kundenbindung im allgemeinen Geschäftsverkehr für jedermann zugänglich sind.

Hinweis

Steuerfrei gestellt werden hierdurch Prämien, die der Arbeitnehmer beruflich ansammelt und später privat nutzt (z.B. Bonusmeilen für privaten Urlaub).

Übersteigen die Prämien den Jahresbetrag von 1.080 €, müssen sich für den Arbeitnehmer nicht zwangsläufig steuererhöhende Folgen ergeben, denn der Prämienanbieter (z.B. eine Fluggesellschaft) hat die Möglichkeit, für den nicht steuerfreien Teil der Prämien eine Pauschalsteuer von 2,25 % des Prämienwerts abzuführen.

Hinweis

Die Anbieter müssen den Arbeitnehmer über die Steuerübernahme informieren. Sofern er nicht entsprechend unterrichtet wurde, muss er die Sachprämie in seiner Einkommensteuererklärung angeben.

Wird für Prämien über 1.080 € die Pauschalversteuerung angewandt, bleiben sie beim Arbeitnehmer somit komplett ohne steuerliche Folgen.

Schadensersatz

Schadensersatzleistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer gehören nicht zum Arbeitslohn, wenn dieser zur Leistung verpflichtet ist oder einen zivilrechtlichen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers wegen schuldhafter Verletzungen arbeitsvertraglicher Fürsorgepflichten erfüllt.

Hinweis

Bei diesem Schadensersatz fehlt es an einem Leistungsaustausch, so dass keine Umsatzsteuer anfällt (nicht steuerbarer Vorgang).

Sonstige Beihilfen

Erholungsbeihilfen stellen grundsätzlich steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Für diese Beihilfen kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer jedoch pauschal mit 25 % übernehmen. Maximale pauschalierbare Beihilfen pro Jahr sind:

- 156 € für Arbeitnehmer,
- 104 € für Ehegatten und
- 52 € je Kind.

Hinweis

Beihilfen im Krankheits- oder Unglücksfall sind bis 600 € je Kalenderjahr lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Bei Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmern müssen aber zusätzliche Voraussetzungen erfüllt werden (z.B. Einrichtung einer Unterstützungskasse, Beteiligung des Betriebsrats etc.).

Sparanreize

- **Mitarbeiterbeteiligung**

Die Abgabe von Firmenbeteiligungen an Arbeitnehmer bleibt bei jährlichen Vorteilen **bis zu 2.000 € steuer- und sozialversicherungsfrei**.

Zur Vorteilsberechnung muss der Beteiligungswert im Zeitpunkt der Überlassung (sog. gemeiner Wert) herangezogen werden; hiervon werden dann etwaige Zuzahlungen des Arbeitnehmers abgezogen. Diese Befreiung bezieht sich auf die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Vermögensbeteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers und an Mitarbeiterbeteiligungsfonds. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist noch nicht einmal, dass die Vermögensbeteiligung zusätzlich zu ohnehin geschuldeten Leistungen gewährt wird. Sie darf somit auch auf bestehende Lohnansprüche angerechnet werden.

Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist jedoch, dass der Vorteil **allen Arbeitnehmern offensteht**, die mindestens **ein Jahr im Betrieb beschäftigt** sind. Die Teilnahme an Mitarbeiterkapitalbeteiligungen muss zudem freiwillig sein. Nicht begünstigt sind Geldleistungen des Arbeitgebers zum Erwerb von Beteiligungen sowie der Erwerb von herkömmlichen Aktien- oder Mischfonds.

Hinweis

Begünstigt werden alle Personen im Rahmen eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses, also auch Aushilfskräfte und Minijobber. Die Steuerfreiheit kann beim unterjährigen Arbeitgeberwechsel oder bei parallelen Arbeitsverhältnissen mehrfach in Anspruch genommen werden.

Darüber hinaus gibt es spezielle Regelungen, wonach unter bestimmten Voraussetzungen die geldwerten Vorteile auch aus größeren Vermögensbeteiligungen zunächst nicht besteuert werden. Die Besteuerung erfolgt erst zu einem späteren Zeitpunkt, nämlich bei einer Verfügung über die Anteile (insbesondere beim Verkauf), der Beendigung des Dienstverhältnisses oder spätestens nach zwölf Jahren.

- **Vermögenswirksame Leistungen (VL)**

Geldleistungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer anlegt, werden als vermögenswirksame Leistungen bezeichnet. Diese Sparform wird vom Fiskus durch die sogenannte Arbeitnehmersparzulage subventioniert. Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf die Zulage, wenn ihr zu versteuerndes Einkommen

- 40.000 € bei Alleinstehenden bzw.
- 80.000 € bei Zusammenveranlagung

nicht überschreitet und sie vermögenswirksame Leistungen für wohnwirtschaftliche Zwecke (z.B. in einem Bausparvertrag) oder Vermögensbeteiligungen (z.B. in Investmentfonds) ansparen.

Die Mittel zur Ansparung kann der Arbeitgeber laut Vereinbarung oder Tarifvertrag zusätzlich zum norma-

len Gehalt extra zahlen. Alternativ kann der Arbeitnehmer den Betrag vom eigenen Lohn abzweigen.

Es gelten folgende Förderhöchstwerte:

Vertragsart	Beteiligungssparen	Bausparen
max. begünstigte Sparrate pro Jahr	400 € (Ledige) 800 € (Verheiratete)	470 € (Ledige) 940 € (Verheiratete)
Zulagensatz	20 %	9 %
max. Zulage pro Jahr somit	80 € (Ledige) 160 € (Verheiratete)	43 € (Ledige) 86 € (Verheiratete)

Trinkgelder

Trinkgeld, das ein Arbeitnehmer anlässlich einer Arbeitsleistung von Dritten erhält, ist in unbegrenzter Höhe steuer- und sozialversicherungsfrei. Diese Folgen treten jedoch nur ein, wenn das Trinkgeld dem Arbeitnehmer freiwillig – ohne Rechtsanspruch – und zusätzlich zu dem für die Arbeitsleistung geschuldeten Betrag gezahlt wird.

Hinweis

Das dem Bedienungspersonal freiwillig gezahlte Trinkgeld gehört nicht zum Entgelt für die Leistungen des Unternehmers und ist daher umsatzsteuerrechtlich nicht zu erfassen.

Warengutscheine

Gutscheine über Waren bzw. Dienstleistungen, die der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern zuwendet, stellen typischerweise Sachbezüge dar. Der entsprechende Vorteil ist mit dem üblichen Verkaufspreis (Bruttowert) abzüglich eines pauschalen Preisnachlasses von 4 % anzusetzen und kann steuerlich komplett außer Ansatz bleiben, wenn er monatlich insgesamt 50 € nicht übersteigt. Der 4%ige Abschlag darf bei der Berechnung jedoch nicht abgezogen werden, wenn der Warengutschein eine konkrete Betragsangabe enthält. In diesem Fall müssen die Arbeitsparteien den ungekürzten Wert des Gutscheins bei der Vorteilsberechnung ansetzen.

Hinweis

Ausführliche Informationen zu Gutscheinen finden Sie im Merkblatt „Gutscheine und Tankkarten“. Sprechen Sie uns gerne darauf an.

Als Gutscheine kommen beispielsweise Benzingutscheine, Buchgutscheine oder Gutscheine für sportliche Aktivitäten in Betracht.

Wohnungen

In Städten mit einem hohen Mietniveau muss kein Sachbezug für die Wohnungsüberlassung an einen Arbeitnehmer angesetzt werden, wenn dessen Miete inklusive Nebenkosten mindestens Zweidrittel des ortsüblichen Mietwerts beträgt und dieser nicht bei mehr als 25 € pro Quadratmeter liegt.

4 Gehaltsumwandlung

Wollen die Arbeitsparteien steuerpflichtigen Barlohn des Arbeitnehmers in steuerfreien oder steuerbegünstigten Sachlohn (siehe Punkt 3) umwandeln, so dass der Arbeitnehmer – bei gleichem Aufwand des Arbeitgebers – einen höheren Nettolohn erhält, so geht dieser Plan nur bei bestimmten Sachlohnarten auf, weil für die Steuerfreiheit von Sachlohn häufig vorausgesetzt wird, dass er zusätzlich zum bereits vereinbarten Arbeitslohn gezahlt wird.

Für einige Sachlohnarten gilt die Steuerfreiheit bzw. -begünstigung jedoch auch im Fall einer Gehaltsumwandlung, zum Beispiel:

- Belegschaftsrabatte (1.080-€-Freibetrag)
- Essensmarken für arbeitstägliche Mahlzeiten
- Fehlgeldentschädigungen
- Mitarbeiterbeteiligungen
- Pauschal besteuerte Erholungsbeihilfen
- Sonntags-, Feiertags-, Nachtzuschläge

Bei anderen Sachlohnarten entfällt die Steuerfreiheit, wenn der Sachlohn im Wege einer Gehaltsumwandlung gewährt wird, beispielsweise:

- Auslagenersatz
- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
- Vorteile aus Aufladung von Elektrofahrzeugen
- Zuschüsse zur Kinderbetreuung
- Gutscheine (50-€-Freigrenze)
- Jobtickets
- Überlassung von Dienstfahrrädern

Eine Gehaltsumwandlung schließt zudem die günstige 30%ige Pauschalversteuerung von Sachzuwendungen aus.

Hinweis

Wollen die Arbeitsparteien die Steuerfreiheit bzw. -begünstigung dieser Lohnarten trotzdem nicht verloren geben, sollten sie warten, bis die nächste Lohnerhöhung ansteht: Wird dem Arbeitnehmer dann statt eines höheren Barlohns der Sachlohn gewährt, kann die Steuerbefreiung/-begünstigung genutzt werden (da dann keine Gehaltsumwandlung vorliegt).

Manche steuerfreie Sachlohnarten sind von vornherein keiner Gehaltsumwandlung zugänglich, weil sie entweder nur einmalig anfallen oder nicht planbar sind (z.B. Abfindungen, Aufmerksamkeiten, Beihilfen für den Krankheitsfall, Trinkgelder, Schadensersatz etc.).

5 Weitere Gehaltsextras im Überblick

- Lässt der Arbeitgeber einem entlassenen Arbeitnehmer eine sogenannte **Outplacement-Beratung** zur beruflichen Neuorientierung zukommen, sind diese Leistungen für den aus dem Betrieb ausscheidenden Arbeitnehmer steuerfrei.
- Es besteht die Möglichkeit, Arbeitslohn zuerst nur betragsmäßig auf einem **Zeitwertkonto** beim Arbeitgeber zu erfassen und erst später in der Freistellungsphase des Arbeitnehmers auszubezahlen. Die Gutschrift von laufendem Arbeitslohn sowie von Einmal-, Bonus- und Sonderzahlungen auf dem Zeitkonto führt noch nicht zum Zufluss von Arbeitslohn – die Besteuerung erfolgt erst bei Auszahlung in der späteren Freistellungsphase.
- Für nebenberufliche Tätigkeiten als **Übungsleiter**, Ausbilder, Erzieher oder Betreuer, im Pflegebereich oder bei künstlerischen Tätigkeiten gewährt der Fiskus einen jährlichen Freibetrag von 3.300 €, sofern die Tätigkeit im Auftrag einer gemeinnützigen Organisation oder einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft erfolgt.
- Honorare für **ehrenamtliche Tätigkeiten** (z.B. als Vereinskassierer, Platzwart) bleiben bis 960 € pro Jahr steuerfrei.
- Entschädigungen des Arbeitgebers für die betriebliche Nutzung von **Werkzeugen** des Arbeitnehmers bleiben steuer- und sozialversicherungsfrei. Das gilt jedoch nur, wenn die gezahlten Entschädigungen die entsprechenden Aufwendungen des Arbeitnehmers nicht offensichtlich übersteigen.

Hinweis

Die Zahlung von Werkzeuggeld ist eine nicht steuerbare Leistung, wenn sie überwiegend durch das betriebliche Interesse des Arbeitgebers veranlasst ist, so dass hierauf keine Umsatzsteuer anfällt.

- Die Gestellung oder Übereignung typischer **Berufskleidung** durch den Arbeitgeber ist steuerfrei (siehe Punkt 6.1).

6 Erstattung von Werbungskosten durch den Arbeitgeber

6.1 Berufskleidung

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von typischer Berufskleidung an Arbeitnehmer ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Unter typischer Berufskleidung versteht die Finanzverwaltung z.B. Arbeitsschutzkleidung oder Uniformen, bei denen die private Nutzung so gut wie ausgeschlossen ist. Kann jedoch die private Nutzung nicht ausgeschlossen werden (z.B. beim Anzug des Bankangestellten), liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Kleidung unentgeltlich oder verbilligt überlässt. Auch normale Schuhe und Unterwäsche sind keine typische Berufskleidung.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Berufsbekleidung ist eine nicht steuerbare Leistung, wenn sie überwiegend durch das betriebliche Interesse des Arbeitgebers veranlasst ist, so dass dieser Vorgang keine Umsatzsteuer auslöst.

6.2 Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte

Arbeitgeberzuschüsse für Pendelfahrten zur Arbeit mit **öffentlichen Verkehrsmitteln** im Linienverkehr bleiben **steuer- und sozialversicherungsfrei** (siehe Punkt 3 unter „Jobtickets“). Arbeitnehmer müssen die erhaltenen Zuschüsse aber von ihrer absetzbaren Entfernungspauschale abziehen.

Anderweitige Fahrtkostenerstattungen des Arbeitgebers für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers (z.B. bei Nutzung des privaten Kfz) **führen weiterhin zu steuerpflichtigem Arbeitslohn**. Allerdings kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von dieser Steuerlast befreien, indem er den Vorteil aus der Erstattung **pauschal mit 15 %** versteuert. Die Pauschalversteuerung ist jedoch auf den Betrag begrenzt, den der Arbeitnehmer als Werbungskosten für seine Pendelfahrten zur Arbeit geltend machen könnte (**0,38 €** pro Entfernungskilometer; vor dem 01.01.2026: 0,30 € pro Entfernungskilometer bis zum 20. Kilometer, vom 01.01.2021 bis 31.12.2021 0,35 € ab dem 21. Kilometer, vom 01.01.2022 bis 31.12.2025 0,38 € ab dem 21. Kilometer).

Leistet der Arbeitgeber pauschalbesteuerte Erstattungen, kann der Arbeitnehmer in seiner Einkommensteuererklärung insoweit keinen Werbungskostenabzug für die Pendelfahrten geltend machen.

Hinweis

Die pauschale Besteuerung des Fahrtkostenzuschusses ist auch zulässig, wenn dem Arbeitnehmer ein Firmenwagen zur privaten Nutzung überlassen wurde und er den geldwerten Vorteil für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte versteuert.

6.3 Fort- bzw. Weiterbildung

Die Gewährung beruflicher Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber ist für den Arbeitnehmer kein steuerpflichtiger Arbeitslohn. Die Steuerbefreiung gilt auch für Weiterbildungsleitungen, die der Verbesserung der Einsatzfähigkeit des Beschäftigten dienen. Das können auch allgemeine Sprach- oder Computerkurse sein. Diese Angebote dürfen keinen überwiegenden Belohnungscharakter haben, sondern müssen der Erhöhung der beruflichen Kompetenzen des Arbeitnehmers dienen.

Hinweis zur Umsatzsteuer

Die Kostenübernahme für eine berufliche Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ist eine nicht steuerbare Leistung, wenn sie überwiegend durch das betriebliche Interesse des Arbeitgebers veranlasst ist, so dass keine Umsatzsteuer anfällt.

6.4 Doppelte Haushaltsführung

Erstattungen des Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer für Kosten einer doppelten Haushaltsführung können bis zur Höhe der abzugsfähigen Werbungskosten lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden.

Eine doppelte Haushaltsführung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer **aus beruflichen Gründen** außerhalb des Orts, an dem er seinen eigenen Hausstand unterhält, beschäftigt ist und auch am Beschäftigungsort übernachtet. Die **Anzahl der Übernachtungen ist dabei unerheblich**. Als erstattungsfähige Kosten kommen die folgenden Kosten in Betracht:

- Fahrtkosten aus Anlass des Wohnungswechsels zu Beginn und bei Beendigung der doppelten Haushaltsführung in Höhe von 0,30 € je gefahrenem Kilometer
- Entfernungspauschale von 0,38 € je Kilometer für eine Heimfahrt zur Familie pro Woche (vor dem 01.01.2026: 0,30 € pro Entfernungskilometer bis zum 20. Kilometer, vom 01.01.2021 bis 31.12.2021 0,35 € ab dem 21. Kilometer, vom 01.01.2022 bis 31.12.2025 0,38 € ab dem 21. Kilometer)
- Verpflegungsmehraufwendungen nach Reisekostengrundsätzen (siehe Punkt 6.5) für einen Übergangszeitraum von drei Monaten nach Bezug der Wohnung am neuen Beschäftigungsort
- die gesamten Aufwendungen für die Zweitwohnung im Inland (dazu gehört auch die Zweitwohnungssteuer) bis zu einer Obergrenze von 1.000 € pro Monat
- die gesamten Aufwendungen für eine Auslandswohnung bis zu einer Obergrenze von 2.000 € pro Monat
- Umzugskosten anlässlich der Begründung, der Beendigung oder des Wechsels einer doppelten Haushaltsführung, entweder in tatsächlicher Höhe oder nach Umzugskostenpauschale (siehe Punkt 6.7)

Zudem muss der Arbeitgeber Folgendes beachten:

- Er kann bei Arbeitnehmern in den Steuerklassen III, IV oder V ohne weiteres unterstellen, dass sie einen eigenen Hausstand haben, an dem sie sich auch finanziell beteiligen (Voraussetzung für die Annahme einer doppelten Haushaltsführung).
- Bei anderen Arbeitnehmern darf der Arbeitgeber einen eigenen Hausstand nur dann anerkennen, wenn sie schriftlich erklären, dass sie neben einer Zweitwohnung am Beschäftigungsort außerhalb des Beschäftigungsorts einen eigenen Hausstand unterhalten, an dem sie sich auch finanziell beteiligen. Die Richtigkeit dieser Erklärung muss der Arbeitnehmer durch seine Unterschrift bestätigen. Diese Erklärung muss der Arbeitgeber als Beleg zum Lohnkonto nehmen, so dass sie bei späteren Lohnsteueraußenprüfungen vorgelegt werden kann.

6.5 Reisekosten

Erstattet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer beruflich bzw. betrieblich veranlasste Reisekosten, können diese bis zur Höhe der abzugsfähigen Werbungskosten steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben. Zu den Reisekosten gehören Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungs- sowie Reisenebenkosten.

Abziehbare Fahrtkosten sind die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers, die ihm durch die Nutzung eines Beförderungsmittels entstehen. Benutzt der Arbeitnehmer seinen eigenen Pkw, kann der Arbeitgeber entweder eine Pauschale von 0,30 € je Kilometer oder den beruflichen Anteil an den tatsächlichen Pkw-Kosten (ermittelt aus den jährlichen Gesamtkosten des Pkw) steuerfrei erstatten.

Um die Steuerfreiheit sicherzustellen, muss der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber Unterlagen vorlegen, aus denen die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit der Erstattung ersichtlich werden (z.B. Nachweis der Fahrtkilometer, Rechnungen). Der Arbeitgeber muss diese Unterlagen als Belege zum Lohnkonto nehmen.

Als Verpflegungsmehraufwendungen können einheitliche Pauschbeträge steuerfrei erstattet werden. Sie sind der Höhe nach wie folgt gestaffelt – je nach Abwesenheitsdauer von der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte:

- mehr als acht Stunden = 14 €
- 24 Stunden (mehrtägige Reise) = 28 €
- für An- und Abreisetage bei mehrtägiger Reise unabhängig von der Abwesenheitsdauer jeweils 14 €

Für Auslandsreisen gelten je nach Land gesonderte Pauschbeträge, die jährlich von der Finanzverwaltung bekannt gegeben werden.

Als Übernachtungskosten kann der Arbeitgeber die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers steuerfrei erstatten. Für Übernachtungen im Inland kann der Arbeitgeber statt der tatsächlichen Kosten auch einen Pauschbetrag von 20 € pro Übernachtung steuerfrei zahlen.

Die pauschale Erstattungsvariante ist aber für Übernachtungen im Fahrzeug ausgeschlossen (z.B**. Lkw-**

Fahrer übernachtet in Schlafkabine seines Lkw). Berufskraftfahrer können einen Pauschbetrag von 9 € pro Tag zur Abgeltung der Aufwendungen der Tätigkeit in Verbindung mit einer Übernachtung im Fahrzeug des Arbeitsnehmers erhalten. Nachgewiesene höhere Kosten können erstattet werden.

Bei Übernachtungen im Ausland darf der Arbeitgeber die Übernachtungskosten ohne Einzelnachweis der tatsächlichen Aufwendungen mit länderspezifischen Pauschbeträgen (Übernachtungsgelder) steuerfrei auszahlen.

Eine steuerfreie Erstattung von Übernachtungskosten ist allerdings durch eine zeitliche Komponente beschränkt: Bei einer längerfristigen Auswärtstätigkeit des Arbeitnehmers **im Inland** kann der Arbeitgeber nach Ablauf von 48 Monaten nur noch Unterbringungskosten von maximal 1.000 € pro Monat steuerfrei erstatten. Bei Auswärtstätigkeiten **im Ausland** gilt diese Regelung jedoch nicht.

Zu den erstattungsfähigen Reisenebenkosten zählen Parkgebühren, Gebühren für die Aufbewahrung und den Transport von Gepäck, Mautgebühren sowie Kosten für Ferngespräche und Schriftverkehr beruflichen Inhalts mit dem Arbeitgeber oder dessen Geschäftspartnern. Sie müssen dem Arbeitgeber vom Arbeitnehmer im Einzelnen nachgewiesen werden und können nur in der tatsächlichen Höhe steuerfrei erstattet werden (keine Pauschalen). Der Arbeitgeber muss diese Unterlagen als Belege zum Lohnkonto nehmen.

Nicht steuerfrei erstattet werden können vom Arbeitgeber die Kosten für Tageszeitungen, Massagen, Minibarnutzung, Koffer sowie Bußgelder.

6.6 Sammelbeförderung

Die vom Arbeitgeber durchgeführte unentgeltliche oder verbilligte Sammelbeförderung eines Arbeitnehmers zu seiner Arbeitsstätte ist steuer- und sozialversicherungsfrei, soweit sie für den betrieblichen Einsatz des Arbeitnehmers erforderlich ist.

Hinweis

Die unentgeltliche oder verbilligte Sammelbeförderung ist eine nicht steuerbare Leistung, sofern sie überwiegend durch das betriebliche Interesse des Arbeitgebers veranlasst ist. Es fällt somit keine Umsatzsteuer an.

6.7 Umzug

Umzugskostenvergütungen des Arbeitgebers sind lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, wenn der Umzug beruflich veranlasst ist.

Hinweis

Die Umzugskostenpauschalen betragen seit 01.03.2024:

- 964 € für Berechtigte,
- 643 € für jede weitere Person.

Zu den weiteren Personen zählen Ehe- und Lebenspartner sowie die ledigen (Stief-/Pflege-)Kinder, die auch nach dem Umzug mit dem Berechtigten in häuslicher Gemeinschaft leben.

Die Regelung sieht auch eine Pauschale für Berechtigte vor, die vor oder nach dem Umzug keine eigene Wohnung eingerichtet haben. Die Pauschale greift beispielsweise bei einem Umzug aus dem Elternhaus in die erste eigene Wohnung. Der Pauschbetrag beträgt hierbei 193 €.

Ein beruflich veranlasster Umzug liegt unter anderem dann vor, wenn die Entfernung zwischen Wohnung und Tätigkeitsstätte durch den Umzug erheblich verkürzt wird (arbeitstäglich mindestens um eine Stunde) oder ein Arbeitgeberwechsel für den Umzug ursächlich war.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: Juni 2026

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.