



Scheftschik + Partner mbB

St.-Konrad-Straße 51

88250 Weingarten

Telefon: 0751 509 130

E-Mail: info@scheftschik.com

www.scheftschik.com

Inhalt

1	Einführung	1
2	ABC der begünstigten Leistungen	2
2.1	Abfindungen	2
2.2	Aufmerksamkeiten zu besonderen persönlichen Ereignissen	3
2.3	Auslagenersatz	4
2.4	BahnCard	4
2.5	Beihilfen und Unterstützungen	5
2.6	Belegschaftsrabatte	7
2.7	Berufskleidung	8
2.8	Beratungs-, Vermittlungs- und Betreuungsleistungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige	9
2.9	Betriebliche Altersversorgung (bAV)	10
2.10	Betriebssport	12
2.11	Betriebsveranstaltungen	13
2.12	Darlehen an Arbeitnehmer	14
2.13	Datenverarbeitungsgeräte (Notebook, Smartphone)	15
2.14	Deutschland-Ticket	15
2.15	Elektrisches Aufladen von E-Fahrzeugen und E-Fahrrädern	16
2.16	Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit Privat-Pkw	17
2.17	Firmenwagenüberlassung	19
2.18	Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	21
2.19	Abgabe von Getränken im Unternehmen	22
2.20	Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung	22
2.21	Homeoffice-Pauschale	22
2.22	Inflationsausgleichsprämie	23
2.23	Firmenräder	23
2.24	Kindergartenzuschüsse	25

2.25	Mitarbeiterkapitalbeteiligungen	26
2.26	Pauschbetrag für Berufskraftfahrer	26
2.27	Reisekosten	27
2.28	Restaurantschecks oder Essensmarken	29
2.29	Sprachkurse	30
2.30	Telekommunikationsgeräte	30
2.31	Umzugskosten	31
2.32	Übungsleiterfreibetrag	32
2.33	Warengutscheine	32
2.34	Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	34

1 Einführung

Der Bundesrat hat am 22.03.2024 das sog. Wachstumschancengesetz endgültig verabschiedet, das sich auch auf den Lohnsteuerabzug von einigen Gehaltsextras auswirkt. Zuvor hatte die Bundesregierung bereits das Zukunftsfinanzierungsgesetz auf den Weg gebracht. Dadurch werden u. a. die steuerlichen Voraussetzungen für die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Vermögensbeteiligungen an Arbeitnehmer¹ verbessert. Für Arbeitgeber gilt es für das Jahr 2024 weiterhin zu beachten, dass Arbeitnehmern nur noch bis zum 31.12.2024 die steuer- und sozialversicherungsfreie Inflationsausgleichsprämie gewährt werden kann.

Hinweis

Die nachfolgenden Ausführungen können nicht auf alle Besonderheiten der Vergütungsextras im Detail eingehen. Sprechen Sie deshalb unbedingt mit Ihrem Steuerberater.

¹ In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

2 ABC der begünstigten Leistungen

2.1 Abfindungen

Abfindungen werden von Arbeitgebern als **Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes** an Arbeitnehmer gezahlt. Bei Abfindungen, die als Entlassungsentschädigungen gewährt werden, handelt es sich um steuerpflichtigen Arbeitslohn. Aufgrund der Steuerprogression kommt es bei der zusätzlichen Auszahlung einer Abfindung zu einer außergewöhnlich hohen Steuerbelastung. Um die Wirkung der Steuerprogression abzumildern, kommt noch bis **31.12.2024** eine ermäßigte Besteuerung durch den Arbeitgeber nach der sog. Fünftelregelung in Frage. Die Fünftelregelung wirkt sich steuersenkend aus, die Lohnsteuerbelastung für die Abfindungszahlung reduziert sich.

Voraussetzung für die ermäßigte Besteuerung nach der Fünftelregelung ist, dass die Zahlung der Entlassungsabfindung beim ausscheidenden Arbeitnehmer zu einer Zusammenballung von Einkünften im Veranlagungszeitraum des Zuflusses führt. Eine solche Zusammenballung von Einkünften ist dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer unter Einbezug der Entlassungsabfindung infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in dem jeweiligen Kalenderjahr insgesamt mehr erhält, als er bei ungestörter Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erhalten hätte.

Hinweis

Durch das am 22.03.2024 verabschiedete Wachstumschancengesetz kann die ermäßigte Besteuerung nach der Fünftelregelung für den Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber nur noch bis 31.12.2024 angewendet werden. Ab dem 01.01.2025 muss die ermäßigte Besteuerung (z. B. einer Abfindung) vom Arbeitnehmer im Rahmen seiner Einkommensteuerveranlagung beantragt werden. Sprechen Sie hierzu mit ihrem Steuerberater und lassen sich beraten.

Für den Bereich der Sozialversicherung zählen Entlassungsabfindungen, die den Wegfall zukünftiger Verdienstmöglichkeiten wegen Verlusts des Arbeitsplatzes ausgleichen sollen, **nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt**. D. h. für Entlassungsabfindungen fallen grundsätzlich keine Sozialversicherungsbeiträge an.

2.2 Aufmerksamkeiten zu besonderen persönlichen Ereignissen

Bei Aufmerksamkeiten handelt es sich regelmäßig um **Sachzuwendungen von geringfügigem Wert** (z. B. Blumen, Genussmittel, Buch, CD). Die Zuwendung muss an den Arbeitnehmer oder einen in seinem Haushalt lebenden Angehörigen erfolgen. Voraussetzungen für die Steuerfreiheit sind, dass die Aufmerksamkeit dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen anlässlich eines **besonderen persönlichen Ereignisses** (z. B. Geburtstag, Heirat, Geburt) gewährt wird und der Wert der Aufmerksamkeit die Freigrenze von **60 Euro** (inkl. USt.) nicht übersteigt. Da derartige Sachleistungen auch im gesellschaftlichen Verkehr üblich sind und zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung des Arbeitnehmers führen, können derartige Aufmerksamkeiten steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden.

Beispiel: Der Arbeitgeber schenkt einem Arbeitnehmer zum Geburtstag im Mai 2024 eine Flasche Wein und einen Blumenstrauß im Gesamtwert von 58 Euro (inkl. USt.).

Ergebnis: Es handelt sich um Aufmerksamkeiten zu einem persönlichen Ereignis des Arbeitnehmers. Da die Aufmerksamkeiten den Höchstbetrag von 60 Euro nicht überschreiten, können sie steuer- und sozialversicherungsfrei hingegeben werden.

Übersteigt der Wert der Aufmerksamkeit die Freigrenze von 60 Euro (inkl. USt.), so ist die Sachzuwendung in vollem Umfang steuer- und sozialversicherungspflichtig. Eine Geldzuwendung zu einem besonderen persönlichen Ereignis des Arbeitnehmers ist grundsätzlich nicht steuerlich begünstigt. Eine Aufmerksamkeit bis max. 60 Euro kann auch dann gewährt werden, wenn beim Angehörigen des Arbeitnehmers ein besonderes persönliches Ereignis vorliegt. Betrifft das besondere persönliche Ereignis einen Angehörigen des Arbeitnehmers, so ist die Steuerfreiheit daran geknüpft, dass der Angehörige im Haushalt des Arbeitnehmers lebt. Die Freigrenze von 60 Euro kann in Abhängigkeit von den persönlichen Umständen des Arbeitnehmers mehrfach im Jahr in Anspruch genommen werden.

Hinweis

Die Finanzverwaltung lässt eine lohnsteuerfreie Aufmerksamkeit (Sachzuwendung) aus besonderem persönlichem Anlass beim Beschenkten (bis max. 60 Euro) auch für Dritte, also für Kunden und Geschäftspartner zu.

Beispiel: Ein Unternehmer schenkt einem Geschäftsfreund zu dessen 40. Geburtstag im Juni 2024 einen Präsentkorb im Wert von 58 Euro brutto.

Ergebnis: Der Präsentkorb muss vom Unternehmen nicht als Geschenk an Geschäftsfreunde nach § 37b EStG pauschal besteuert werden, weil es sich um eine steuerfreie Aufmerksamkeit handelt.

2.3 Auslagenersatz

Als Auslagenersatz bezeichnet man betrieblich bedingte Ausgaben, die der Arbeitnehmer auf Rechnung des Arbeitgebers tätigt. Sofern ausschließlich betriebliche Auslagen ersetzt werden, handelt es sich nicht um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Voraussetzung für die steuerfreie Erstattung ist ein Einzelnachweis über die vom Arbeitnehmer getragenen Auslagen.

Beispiel: Im Juni 2024 findet im Anschluss an einem eintägigen Fortbildungsseminar für die teilnehmenden Arbeitnehmer ein Bowling-Abend statt. Ein Arbeitnehmer bezahlt die Kosten für die Bowling-Bahn i. H. v. 150 Euro. Er lässt sich die Kosten anschließend über den vom Arbeitgeber vorgesehenen Auslagenerstattungsprozess erstatten.

Ergebnis: Bei der Erstattung der Kosten i. H. v. 150 Euro an den Arbeitnehmer handelt es sich – auch hinsichtlich der Erstattung für dessen eigene Teilnahme – um steuerfreien Auslagenersatz, da er die Ausgaben für Rechnung des Arbeitgebers geleistet hat.

Ein Auslagenersatz ohne Einzelnachweis führt regelmäßig zu steuerpflichtigem Arbeitslohn. Ausnahmsweise kann ein **pauschaler Auslagenersatz** steuerfrei bleiben, wenn er regelmäßig wiederkehrt und der Arbeitnehmer die entstandenen Aufwendungen für einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten im Einzelnen nachweist. Der pauschale Auslagenersatz bleibt so lange steuerfrei, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern.

2.4 BahnCard

Überlassung für Dienstreisen

Arbeitnehmer, die beruflich häufig Dienstreisen unternehmen müssen, erhalten von ihren Arbeitgebern nicht selten eine BahnCard 25/50/100 überlassen, um damit anfallende Fahrtkosten für das Unternehmen gering zu halten. Sofern sich der Arbeitgeber durch die Verwendung einer BahnCard für Dienstreisen des Arbeitnehmers Fahrtkosten erspart, gehören die Aufwendungen für die BahnCard zu den steuerfreien Reisekosten. In diesem Fall kann die BahnCard vom Arbeitnehmer auch für private Fahrten verwendet werden.

Beispiel: Der Arbeitgeber überlässt einem Arbeitnehmer Anfang 2024 eine BahnCard 50, die 244 Euro kostet. Der Arbeitnehmer soll im Jahr 2024 mehrere Dienstreisen durchführen, für die Kosten für die benötigten Einzelfahrscheine (ohne BahnCard) von voraussichtlich 800 Euro anfallen werden.

Ergebnis: Durch den Einsatz der BahnCard 50 entstehen dem Arbeitgeber insgesamt geringere Aufwendungen ($800 \text{ Euro} \times 50 \% = 400 \text{ Euro} + 244 \text{ Euro} =$) 644 Euro, als ohne die BahnCard 50 anfallen würden (800 Euro für Einzelfahrscheine). Die Überlassung der BahnCard 50 an den Arbeitnehmer ist deshalb steuer- und sozialversicherungsfrei. Der Arbeitnehmer kann die BahnCard 50 auch für private Fahrten nutzen.

Nutzung für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine BahnCard 25/50/100 für die täglichen Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, können diese Arbeitgeberleistungen (als Sachleistung oder Barzuschuss) steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben. Voraussetzung für die Lohnsteuerfreiheit ist auch hier, dass dem Arbeitgeber durch die Überlassung einer BahnCard an den Arbeitnehmer geringere Kosten entstehen, als ohne die Nutzung der BahnCard anfallen würden. Der Arbeitgeber hat dies vor Abgabe einer BahnCard an den Arbeitnehmer durch eine Prognoserechnung nachzuweisen und zu dokumentieren.

Darüber hinaus muss die BahnCard zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Bei einer Gehaltsumwandlung scheidet die Steuerfreiheit aus. Die vom Arbeitgeber lohnsteuerfrei erbrachten Leistungen mindern jedoch die abziehbaren Werbungskosten des Arbeitnehmers (Entfernungspauschale). Der Arbeitgeber hat deshalb die steuerfrei erbrachten Sachbezüge oder Barzuschüsse in der Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers zu bescheinigen.

Beispiel: Der Arbeitgeber überlässt einem Arbeitnehmer ab 01.01.2024 für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zusätzlich und unentgeltlich eine BahnCard 100 für die 2. Klasse. Die BahnCard 100 kostet 4.550 Euro. Der Arbeitgeber weist vor Abgabe der BahnCard 100 an den Arbeitnehmer nach, dass ihm hierdurch geringere Kosten entstehen als bei Erstattung der regulären Einzelfahrscheine (ohne Nutzung der BahnCard 100).

Ergebnis: Die Überlassung der BahnCard 100 für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Dem Arbeitnehmer ist in der Lohnsteuerbescheinigung 2024 der Betrag für die BahnCard 100 i. H. v. 4.550 Euro gesondert zu bescheinigen. In dieser Höhe mindert sich im Rahmen der Einkommensteuererklärung die Entfernungspauschale des Arbeitnehmers.

2.5 Beihilfen und Unterstützungen

Bei Beihilfen und Unterstützungen handelt es sich um Oberbegriffe, die mehrere unterschiedliche Leistungen des Arbeitgebers umfassen. Es handelt sich um eine besondere finanzielle Förderung des Arbeitgebers, die Arbeitnehmern aus besonderem Anlass gezahlt werden kann. So können **Notstandsbeihilfen** einem Arbeitnehmer bis zu einem Betrag von bis zu **600 Euro** im Kalenderjahr steuerfrei gezahlt werden, wenn die Unterstützung dem Anlass nach gerechtfertigt ist, z. B. beim Tod naher Verwandter, Vermögensschäden bei höherer Gewalt oder anlässlich Naturkatastrophen sowie in Krankheits- und Unglücksfällen.

Beispiel: Ein Arbeitgeber gewährt einer Arbeitnehmerin eine Notstandsbeihilfe anlässlich des Todes ihres Ehemanns i. H. v. 500 Euro.

Ergebnis: Es handelt sich um eine steuer- und sozialversicherungsfreie Unterstützungsleistung.

Das die Unterstützung rechtfertigende Ereignis ist anhand geeigneter Unterlagen nachzuweisen und zu den Lohnunterlagen des Arbeitnehmers zu nehmen. Betriebe mit weniger als fünf Arbeitnehmern können entsprechende Unterstützungen ohne weitere formelle Voraussetzung steuerfrei gewähren. Bei Arbeitgebern mit fünf und mehr Arbeitnehmern, muss die Zahlung aus einer vom Arbeitgeber unabhängigen selbstständigen Einrichtung (z. B. Unterstützungskasse) oder aus Beträgen erfolgen, die den Arbeitnehmervertretern (z. B. Betriebsrat) zweckgebunden vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden. Die unmittelbare Leistungsgewährung an einen Arbeitnehmer bedarf der vorherigen Anhörung des Betriebsrats.

Hinweis

Nach einer bis zum 31.12.2024 verlängerten Regelung der Finanzverwaltung, können steuerfreie Notstandsbeihilfen bis zu 600 Euro auch vom Krieg in der Ukraine geschädigte Arbeitnehmer erhalten. Vom Arbeitgeber ist zu dokumentieren, dass der – aus der Ukraine stammende – Arbeitnehmer durch Kriegshandlungen zu Schaden gekommen ist.

Der Arbeitgeber kann Arbeitnehmern auch **Erholungsbeihilfen** gewähren. Steuerfrei sind Erholungsbeihilfen (bis max. 600 Euro im Jahr) allerdings nur dann, wenn sich der Arbeitnehmer zur Abwehr oder Heilung einer **typischen Berufskrankheit** z. B. einer Kur unterziehen muss. Sofern Erholungsbeihilfen nicht diese besonderen Voraussetzungen erfüllen, sondern es sich lediglich um Beihilfen zur allgemeinen Erholung handelt, sind diese steuerpflichtig und können vom Arbeitgeber mit 25 % pauschal besteuert werden. Durch die Pauschalbesteuerung tritt Sozialversicherungspflicht ein. Für die Anwendung der Pauschalbesteuerung mit 25 % darf allerdings die vom Arbeitgeber gezahlte Erholungsbeihilfe

- 156 Euro für den einzelnen Arbeitnehmer selbst,
- 104 Euro für dessen Ehegatten und
- 52 Euro pro Kind

im Kalenderjahr nicht übersteigen. Weiterhin muss die Erholungsbeihilfe im zeitlichen Zusammenhang (innerhalb drei Monaten) mit einer Erholungsmaßnahme (z. B. Urlaub des Arbeitnehmers) gewährt werden. Dabei kann der Urlaub auch zu Hause verbracht werden.

Beispiel:

Der Arbeitgeber zahlt einem verheirateten Arbeitnehmer (zwei Kinder) im Juli 2024 eine Erholungsbeihilfe i. H. v. insgesamt 360 Euro über die Verdienstabrechnung aus. Der Arbeitnehmer hatte zuvor im Juni 2024 zwei Wochen Erholungsurlaub mit seiner Familie verbracht.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann die gewährte Erholungsbeihilfe mit 25 % pauschal besteuern, da die Beihilfe den Höchstbetrag von insg. 364 Euro (Arbeitnehmer: 156 Euro, Ehegatte: 104 Euro, 2 Kinder: 104 Euro) nicht übersteigt. Der zeitliche Zusammenhang zwischen der Gewährung der Erholungsbeihilfe und der Erholungsmaßnahme (Urlaub) des Arbeitnehmers ist gegeben.

2.6 Belegschaftsrabatte

Überlässt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern **eigene Waren oder Dienstleistungen** oder entsprechende eigene Güter, mit denen er Handel treibt, können diese Waren oder Dienstleistungen bis zu einem Betrag von **1.080 Euro** im Jahr je Mitarbeiter ohne Abzug von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen abgegeben werden. Voraussetzung ist jedoch, dass es sich tatsächlich um eigene Waren oder Dienstleistungen handelt, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner eigenen Arbeitnehmer hergestellt werden. D. h. die Produkte oder Dienstleistungen müssen zumindest in gleichem Umfang auch an fremde Dritte geliefert oder erbracht werden.

Beispiel: Ein Möbelhaus verkauft an einen seiner Arbeitnehmer im April 2024 eine Schrankwand zu einem Preis von 1.000 Euro. Der durch Preisauszeichnung im Geschäft angegebene Endpreis beträgt 4.000 Euro. Das Möbelhaus gewährt Dritten auf diese Möbelstücke durchschnittlich 10 % Rabatt.

Ergebnis: Die Anwendung des Rabattpflichtbetrags ist möglich. Zur Ermittlung des geldwerten Vorteils ist der ausgezeichnete Endpreis von 4.000 Euro zunächst um den üblichen Rabatt von 10 % zu reduzieren. Von dem so ermittelten Angebotspreis von 3.600 Euro kann ein allgemeiner Bewertungsabschlag von 4 % (144 Euro) abgezogen werden. Für die Bewertung der Schrankwand ist von einem maßgeblichen Endpreis von (3.600 Euro – 144 Euro =) 3.456 Euro auszugehen. Unter Anrechnung des vom Arbeitnehmer gezahlten Entgelts von 1.000 Euro verbleibt ein geldwerter Vorteil i.H.v. 2.456 Euro (3.456 Euro - 1.000 Euro). Dieser Betrag überschreitet den jährlichen Rabattpflichtbetrag von 1.080 Euro um 1.376 Euro. Beim Arbeitnehmer ist der Betrag von 1.376 Euro als geldwerter Vorteil anzusetzen.

Erhält ein Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsverhältnisses einen Rabatt von einem Dritten (sog. Rabattgewährung durch Dritte), kann der Rabattpflichtbetrag nicht in Ansatz gebracht werden.

2.7 Berufskleidung

Stellt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern **typische Berufskleidung** unentgeltlich zur Verfügung, ist hierin kein steuerpflichtiger Arbeitslohn zu sehen. Bei der Berufskleidung muss es sich um Arbeits(schutz)kleidung (z. B. Sicherheitsschuhe, Schutzbrillen, Helme, Schutzanzüge, Handschuhe etc.) handeln, die auf die jeweilige Berufstätigkeit ausgelegt ist. Eine überwiegend berufliche Funktion kann sich auch durch eine uniformartige Beschaffenheit und dauerhaft angebrachter Kennzeichnung, z. B. durch ein Firmenemblem (Logo) ergeben. Eine private (Mit-)Benutzung der Berufskleidung durch den Arbeitnehmer muss nahezu ausgeschlossen sein.

Beispiel: Ein niedergelassener Facharzt stattet sein Praxisteam mit weißen Polo-Shirts aus, auf denen der Praxisname und ein Logo deutlich sichtbar aufgedruckt sind.

Ergebnis: Die Überlassung der Arbeitskleidung an die Arbeitnehmer ist aufgrund der deutlichen und dauerhaften Kennzeichnung steuerfrei.

Neben der Überlassung von typischer Berufskleidung an den Arbeitnehmer, kann der Arbeitgeber auch für die Reinigung der Arbeitskleidung sorgen. Ein Wäschegeld ist als Auslagenersatz dann steuerfrei, wenn sichergestellt ist, dass es vom Arbeitnehmer für die Reinigung der vom Arbeitgeber gestellten Arbeitskleidung ausgegeben wird.

2.8 Beratungs-, Vermittlungs- und Betreuungsleistungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige

Um die Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, werden nach § 3 Nr. 34a EStG die nachfolgend genannten Leistungen vom Arbeitgeber von der Lohnbesteuerung freigestellt. Lohnsteuerfrei bleiben die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistungen des Arbeitgebers

- an ein Dienstleistungsunternehmen, das den Arbeitnehmer hinsichtlich der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen berät oder hierfür Betreuungspersonen vermittelt sowie
- zur **kurzfristigen Betreuung von Kindern** (leibliche Kinder, Adoptiv- oder Pflegkinder), die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die wegen einer vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetretenen körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung außerstande sind, sich selbst zu unterhalten oder pflegebedürftigen Angehörigen des Arbeitnehmers, wenn die Betreuung aus **zwingenden und beruflich veranlassten Gründen notwendig ist**, auch wenn sie im privaten Haushalt des Arbeitnehmers stattfindet, soweit die Leistungen **600 Euro** im Kalenderjahr nicht übersteigen.

Der Gesetzgeber hat dadurch zwei grundsätzliche Fallgruppen der steuerlichen Förderung geschaffen. Eine betragsmäßige Obergrenze für die lohnsteuerfreie Übernahme der Kosten für die **Beratungs- bzw. Vermittlungsdienstleistungen** (1. Fallgruppe) besteht nicht. Hier muss Gegenstand der Dienstleistung die Beratung von Arbeitnehmern hinsichtlich der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sein; hinzu kommt die Vermittlung von Betreuungspersonen.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin beendet im Juni 2024 aus dringenden beruflichen Gründen vorzeitig ihre Elternzeit. Für die erforderliche Betreuung ihres Kleinkindes wendet sich die Arbeitnehmerin an ein Dienstleistungsunternehmen, das ihr eine geeignete Betreuungsmöglichkeit vermittelt. Für die Vermittlung fallen Kosten i. H. v. 800 Euro an.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann die anfallenden und nachgewiesenen Kosten für die Inanspruchnahme des Dienstleistungsunternehmens i. H. v. 800 Euro als zusätzliche Leistung lohnsteuerfrei übernehmen.

Steuerlich begünstigt sind nach der 2. Fallgruppe Arbeitgeberleistungen für eine **zusätzliche, außergewöhnliche Betreuung** bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von **600 Euro**. Es müssen zwingende und außergewöhnliche berufliche Gründe vorliegen, die eine kurzfristige Betreuung notwendig machen. Als berufliche Gründe kommen z. B. außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit anfallende Sonderschichten, kurzfristig notwendige Einsätze zu außergewöhnlichen Dienstzeiten und beruflich veranlasste Fortbildungsmaßnahmen in Betracht. Weiterhin begünstigt ist die kurzfristig erforderliche Betreuung z. B. bei Krankheit eines Kindes. Dies gilt auch für die Betreuung von

pflegebedürftigen Angehörigen des Arbeitnehmers. Bei dem Höchstbetrag von 600 Euro im Jahr handelt es sich um einen Steuerfreibetrag, mit der Folge, dass nur der übersteigende Betrag der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht unterliegt.

Beispiel: Eine Teilzeitkraft mit einem neunjährigen Kind muss aufgrund eines kurzfristigen Großauftrags ihre Arbeitszeit vorübergehend auf Vollzeit aufstocken. Für die Betreuung des Kindes am Nachmittag im Haushalt der Arbeitnehmerin durch eine Tagesmutter fallen Kosten i. H. v. 1.000 Euro an.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann die aufgrund von außergewöhnlichen beruflichen Gründen notwendige Betreuung des Kindes anfallenden Kosten bis zum Höchstbetrag von 600 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei übernehmen. Der darüber hinausgehende Ersatz i. H. v. 400 Euro ist lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

2.9 Betriebliche Altersversorgung (bAV)

Betriebliche Altersversorgung liegt immer dann vor, wenn einem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung vom Arbeitgeber zugesagt werden bzw. Beiträge für einen Durchführungsweg zur bAV geleistet werden. Grundsätzlich können **fünf Durchführungswege** zur betrieblichen Altersversorgung unterschieden werden. Es handelt sich hierbei um Beiträge des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer zu einer

- Direktversicherung,
- Pensionskasse,
- Pensionsfonds,
- Unterstützungskasse,
- Direktzusage.

Im Wesentlichen unterscheiden sich die grundsätzlichen Durchführungswege dadurch, dass bei der Direktzusage eine unmittelbare, vom Arbeitgeber zu erfüllende Verpflichtung begründet wird. Bei den übrigen Versorgungszusagen bedient sich der Arbeitgeber zur Erfüllung seiner Verpflichtung einer Versicherungsgesellschaft (mittelbare Verpflichtung).

Mit Wirkung ab 01.01.2005 wurde das Prinzip der nachgelagerten Besteuerung auf alle fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung ausgedehnt. Das bedeutet, dass Altersvorsorgebeiträge in der Ansparphase **steuer- und sozialversicherungsfrei** gestellt werden und erst die darauf beruhenden späteren Rentenzahlungen besteuert werden. Der steuerfreie Höchstbetrag für die Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Arbeitsverhältnis an einen kapitalgedeckten Pensionsfonds, eine kapitalgedeckte Pensionskasse oder für eine kapitalgedeckte Direktversicherung beträgt **8 %** der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West). Da die Beitragsbemessungsgrenzen i. d. R. jährlich angepasst werden, ergibt sich für das Jahr 2024 ein neuer steuerfreier Höchstbetrag. Für 2024 sind Zuwendungen an die begünstigten Versorgungseinrichtungen bis zu **7.248 Euro** lohnsteuerfrei (8 % von 90.600 Euro). Abweichend vom Steuerrecht besteht die Sozialversicherungsfreiheit dieser Beiträge nur bis **4 %** der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West). Somit bleiben Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung für das Jahr 2024 bis zu einem jährlichen Betrag i. H. v. **3.624 Euro** sozialversicherungsfrei. Maßgebend ist bundesweit stets die Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung (West), also auch bei einer Beschäftigung in den neuen Bundesländern.

Ein häufiger Durchführungsweg zur bAV stellt die Direktversicherung dar. Hierbei versteht man allgemein eine Versicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten Altersversorgung, deren Beiträge der Arbeitgeber abführt, bei der aber der Arbeitnehmer einen (direkten) Rechtsanspruch auf die Versicherungsleistungen erwirbt. Steuerfrei sind dabei sowohl die Beiträge des Arbeitgebers, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden (arbeitgeberfinanzierte Beiträge), als auch solche Beiträge, die durch Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers erbracht werden. Der Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber verlangen, dass von seinen Arbeitsentgeltansprüchen bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Seit dem Jahr 2022 sind Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, 15 % des umgewandelten Entgelts als Arbeitgeberzuschuss dazuzugeben, sofern sie durch die Entgeltumwandlung ihrerseits Sozialversicherungsbeiträge einsparen.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer mit einem bisherigen monatlichen Arbeitslohn (Brutto) von 4.000 Euro hat ab 01.06.2024 eine Direktversicherung abgeschlossen, die durch monatliche Entgeltumwandlung finanziert wird. Der ab 01.06.2024 monatlich vom Arbeitgeber abzuführende Beitrag zur Direktversicherung beträgt 100 Euro.

Ergebnis: Der Beitrag zur Finanzierung der Direktversicherung i. H. v. 100 Euro monatlich ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Die Lohnsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge berechnen sich ab 01.06.2024 aufgrund der Entgeltumwandlung nur noch von 3.900 Euro im Monat. Insoweit spart der Arbeitgeber die Arbeitgeberanteile am Gesamt-Sozialversicherungsbeitrag. Der Arbeitgeber ist deshalb verpflichtet, zusätzlich zu den 100 Euro einen Betrag i. H. v. 15 Euro monatlich (15 % von 100 Euro) an die Direktversicherung abzuführen.

2.10 Betriebssport

Können Arbeitnehmer unentgeltlich **betriebseigene Sportanlagen** (z. B. Fußballplatz, Fitnessraum) des Arbeitgebers nutzen, so ist hierin kein lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn zu sehen, da es sich um eine Leistung im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers handelt. Dies

Hinweis

Die Möglichkeiten der Gewährung von Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) sind vielschichtig und die bestehenden steuerlichen Regelungen komplex. Sprechen Sie hierzu mit Ihrem Steuerberater und lassen sich beraten.

ist insbesondere dann der Fall, wenn die betrieblichen Sportanlagen der gesamten Belegschaft offenstehen.

Anders verhält es sich, wenn der Arbeitgeber z. B. die Kosten für die Anmietung von externen Tennis- oder Squashplätzen oder die Mitgliedsbeiträge für ein Fitnessstudio trägt. In diesem Fall ergibt sich ein steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil. Sofern der Arbeitgeber unmittelbarer Vertragspartner ist, kommt die Anwendung der monatlichen **50-Euro-Sachbezugsfreigrenze** in Frage.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber bietet seinen Arbeitnehmern im Jahr 2024 die unentgeltliche Nutzung eines örtlichen Fitnessstudios an. Der Arbeitgeber schließt mit dem Fitnessstudio einen Rahmenvertrag, wonach ihm für jeden Arbeitnehmer, der das Fitnesscenter besucht, der Mitgliedsbeitrag in Höhe von 46 Euro (Brutto) im Monat direkt in Rechnung gestellt wird.

Ergebnis: Da der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die Mitgliedschaft in dem Fitnesscenter in Form eines monatlichen Sachbezugs ermöglicht, ist die monatliche 50-Euro-Sachbezugsfreigrenze anwendbar. Die Nutzung des Fitnesscenters ist für die Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei, sofern keine weiteren anrechenbaren Sachbezüge gewährt werden.

2.11 Betriebsveranstaltungen

Bei Betriebsveranstaltungen handelt es sich regelmäßig um Veranstaltungen, die gesellschaftlichen Charakter haben und bei denen die Teilnahme allen Arbeitnehmern des Unternehmens oder eines Betriebsteils (z. B. Abteilung oder Team) offensteht. Hierunter fallen z. B.

- Betriebsausflug,
- Weihnachtsfeier,
- Abteilungs- oder Teamfeier,
- Sommerfest,
- Feiern für mehrere Arbeitnehmer anlässlich runder Arbeitnehmerjubiläen.

Je Kalenderjahr kann der Arbeitgeber zwei Betriebsveranstaltungen steuerfrei durchführen. Die Aufwendungen je teilnehmenden Arbeitnehmer und Betriebsfeier dürfen dabei den Freibetrag von 110 Euro nicht übersteigen. Durch das Wachstumschancengesetz war vorgesehen, den Freibetrag mit Wirkung vom 01.01.2024 von bisher 110 Euro auf 150 Euro zu erhöhen. Die geplante Anhebung des Freibetrags wurde aus dem Gesetzentwurf gestrichen, sodass auch weiterhin der Freibetrag von 110 Euro gilt.

In den Freibetrag von 110 Euro je Arbeitnehmer sind alle **Aufwendungen des Arbeitgebers** für die Betriebsfeier einzubeziehen, die der Arbeitgeber gegenüber Dritten trägt. Kosten der Betriebsfeier, die auf Angehörige (z. B. Ehegatten oder Kinder des Arbeitnehmers) entfallen, müssen dem jeweiligen Arbeitnehmer zugerechnet werden. D. h. Angehörigen des Arbeitnehmers wird kein eigener Freibetrag gewährt. Weitere Voraussetzung für die Gewährung des Freibetrags von 110 Euro je Arbeitnehmer ist, dass die Betriebsveranstaltung allen Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils (z. B. Team oder Abteilung) offensteht. Für Veranstaltungen, die nur für einen beschränkten Kreis von Arbeitnehmern (z. B. ausschließlich für Führungskräfte) durchgeführt werden, kann der Freibetrag von 110 Euro je Arbeitnehmer nicht angewendet werden. Soweit die Zuwendungen aus Anlass einer Betriebsveranstaltung zum steuerpflichtigen Arbeitslohn gehören, weil sie den Freibetrag von 110 Euro je teilnehmenden Arbeitnehmer übersteigen oder es sich um die dritte oder weitere Betriebsfeier handelt, kann die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 25 % erhoben werden. Eine zulässige und rechtzeitige Pauschalbesteuerung mit 25 % löst die Sozialversicherungsfreiheit aus.

Beispiel: Ein Arbeitgeber führt im Juni 2024 mit allen Arbeitnehmern einen eintägigen Betriebsausflug mit Besichtigungen von verschiedenen Sehenswürdigkeiten und anschließendem Abendessen durch. Es haben insgesamt 50 Arbeitnehmer an der Betriebsveranstaltung teilgenommen. Jedem Teilnehmer wird am Abend ein Geschenk im Wert von 60 Euro überreicht. Dem Arbeitgeber sind für den Betriebsausflug insgesamt folgende Kosten (Brutto) entstanden:

Kosten Anreise mit dem Bus 1.200,00 Euro

Besichtigungen	800,00 Euro
Speisen und Getränke	2.800,00 Euro
Tischschmuck	200,00 Euro
Geschenke Mitarbeiter	3.000,00 Euro
Gesamtaufwendungen	8.000,00 Euro

Ergebnis: Auf jeden Teilnehmer der Betriebsfeier entfallen Aufwendungen i. H. v. 160 Euro (8.000 Euro / 50 Arbeitnehmer). Der steuerliche Freibetrag von 110 Euro ist somit um 50 Euro je Arbeitnehmer überschritten. Es ergibt sich ein steuerpflichtiger Gesamtbetrag von (50 Euro x 50 Arbeitnehmer =) 2.500 Euro. Dieser lohnsteuerpflichtige Anteil der Betriebsveranstaltung kann vom Arbeitgeber pauschal mit 25 % besteuert werden. Durch die zulässige Pauschalbesteuerung mit 25 % tritt Sozialversicherungsfreiheit ein.

Hinweis

Während lohnsteuerlich nur der den 110-Euro-Freibetrag übersteigende Betrag der Lohnsteuerpflicht unterliegt, scheidet für den Bereich der Umsatzsteuer die Vorsteuerabzugsberechtigung für die Gesamtaufwendungen der Betriebsveranstaltung im vollen Umfang aus, sofern der Betrag von 110 Euro je Arbeitnehmer überschritten ist.

2.12 Darlehen an Arbeitnehmer

Eine gute Möglichkeit, Arbeitnehmer an das eigene Unternehmen zu binden, stellt die Gewährung von Mitarbeiter-Darlehen dar. Solche zinslosen oder erheblich zinsverbilligten Darlehen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gewährt, gehören als Sachbezug zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Kein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil ergibt sich dann, wenn es sich um ein Kleindarlehen bis zu einem Darlehensbetrag von **2.600 Euro** handelt bzw. die Summe des noch nicht getilgten Darlehens am Ende des Lohnzahlungszeitraums 2.600 Euro nicht mehr übersteigt.

Wird einem Arbeitnehmer ein höheres Darlehen gewährt, richtet sich die Höhe des steuerpflichtigen geldwerten Vorteils nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem marktüblichen Zins für einen derartigen Kredit und dem Zins, den der Arbeitnehmer im konkreten Einzelfall tatsächlich zahlt. Aus Vereinfachungsgründen kann für die Feststellung des marktüblichen Zinssatzes auf die von der Deutschen Bundesbank veröffentlichten Effektivzinssätze zurückgegriffen werden.

2.13 Datenverarbeitungsgeräte (Notebook, Smartphone)

Die Überlassung eines betrieblichen – also im Eigentum des Arbeitgebers verbleibenden – Datenverarbeitungsgerätes (z. B. Notebook Smartphone, Tablet) sowohl zur betrieblichen als auch zur privaten Nutzung durch den Arbeitnehmer, ist steuer- und sozialversicherungsfrei, und zwar unabhängig von der Höhe und dem Verhältnis von beruflicher und privater Nutzung. Die Steuerfreiheit umfasst neben den Datenverarbeitungsgeräten selbst auch die Überlassung von Zubehör.

Beispiel: Ein Arbeitgeber überlässt einem Arbeitnehmer ein betriebliches Tablet und ein Smartphone mit Zubehör zur beruflichen und zur privaten Nutzung. Es wird schriftlich geregelt, dass der Arbeitgeber sämtliche Kosten (insb. Verbindungsentgelte) trägt und die Geräte nach Ablauf der gewöhnlichen Nutzungsdauer sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitgeber zurückzugeben sind.

Ergebnis: Da die betrieblichen Geräte im Eigentum des Arbeitgebers verbleiben, ist sowohl die berufliche als auch die private Nutzung durch den Arbeitnehmer in vollem Umfang steuer- und sozialversicherungsfrei möglich.

Wird dagegen ein Datenverarbeitungsgerät (inkl. Zubehör) in das Eigentum des Arbeitnehmers übertragen (durch Schenkung), liegt i. H. d. ortsüblichen Preises steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor. Der Arbeitgeber kann jedoch die Pauschalversteuerung mit 25 % vornehmen. Durch die zulässige Pauschalbesteuerung tritt Sozialversicherungsfreiheit ein.

2.14 Deutschland-Ticket

Die Verkehrsminister der Länder haben sich Anfang 2024 darauf verständigt, den Preis für das Deutschland-Ticket für 2024 bei **49 Euro** pro Monat zu belassen. Das Deutschland-Ticket berechtigt deutschlandweit die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs (Nahverkehrszüge, RE, RB und S-Bahn), Straßen-/Stadtbahnen, U-Bahnen und Busse sowie bestimmte Fähren in einigen Städten.

Besonders attraktiv wird das Deutschland-Ticket durch die Möglichkeit, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmer das Ticket als erheblich **vergünstigtes Jobticket** zur Verfügung stellen können. Leistet der Arbeitgeber einen monatlichen Zuschuss in Höhe von mindestens 25 % (12,25 Euro) je Beschäftigten, wird ein zusätzlicher Rabatt in Höhe von weiteren 5 % gewährt. D. h. sobald der Arbeitgeber mindestens 25 % der Kosten des Jobtickets übernimmt, geben Bund und Länder nochmals einen weiteren Abschlag von 5 % dazu. Dadurch ergibt sich für den Beschäftigten ein Gesamtrabatt von insgesamt 30 %. Dem Arbeitnehmer kostet das Deutschland-Ticket als Jobticket dann nicht 49 Euro, sondern nur noch **34,30 Euro** im Monat. Der steuerfreie Arbeitgeberzuschuss zum Deutschland-Ticket mindert die Werbungskosten (Entfernungspauschale) des Arbeitnehmers im Rahmen der Einkommensteuererklärung und muss gesondert in der Lohnsteuerbescheinigung (Zeile 17) angegeben werden.

Beispiel: Ein Arbeitgeber gibt ab 01.01.2024 das Deutschland-Ticket als Jobticket an seine Arbeitnehmer aus und beteiligt sich mit 25 % (12,25 Euro/Monat) an den monatlichen Ticket-Kosten. Der Arbeitgeber behält bei den Arbeitnehmern den Preis für das rabattierte Jobticket i. H. v. 34,30 Euro bei den Arbeitnehmern über die monatlichen Verdienstabrechnungen ein.

Ergebnis: Den Arbeitnehmern kostet das Deutschland-Ticket als Jobticket lediglich 34,30 Euro im Monat. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern am Ende des Jahres 2024, die Summe der steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse zum Jobticket auf der Jahreslohnsteuerbescheinigung 2024 gesondert zu bescheinigen. Dieser Betrag wird dem Arbeitnehmer im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung auf die Entfernungspauschale angerechnet.

Die Steuerfreiheit gilt auch für ein kostenpflichtiges Upgrade des Deutschland-Tickets (z. B. für die Benutzung der 1. Klasse und/oder für die Fahrradmitnahme).

2.15 Elektrisches Aufladen von E-Fahrzeugen und E-Fahrrädern

Das **elektrische Aufladen** eines betrieblichen Elektro-Dienstfahrzeugs oder privaten Elektrofahrzeugs oder Hybridelektrofahrzeugs des Arbeitnehmers an einer **ortsfesten betrieblichen Einrichtung** des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Ladevorrichtung zur privaten Nutzung überlässt. Steuerfrei ist somit das Aufladen sowohl privater Arbeitnehmerfahrzeuge als auch Elektrofahrzeuge oder Hybridelektrofahrzeuge des Arbeitgebers, die dem Arbeitnehmer auch zur privaten Nutzung überlassen werden (Dienstwagen). Auch für Elektrofahräder des Arbeitnehmers, ergibt sich für das Aufladen im Betrieb des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens aus Billigkeitsgründen kein geldwerter Vorteil. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist grundsätzlich, dass die Arbeitgeberleistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Dadurch scheidet Gehaltsumwandlungen aus.

Für das Aufladen eines **Dienstfahrzeugs** beim Arbeitnehmer (Privathaushalt) kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer monatlich eine lohnsteuerfreie Pauschale gewähren. Die folgenden monatlichen Pauschalen können für den Zeitraum vom 01.01.2021 bis 31.12.2030 lohnsteuerfrei gewährt werden:

- **mit** zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber
 - 30 Euro für Elektrofahrzeuge monatlich und
 - 15 Euro für Hybridelektrofahrzeuge monatlich.
- **ohne** Lademöglichkeit beim Arbeitgeber
 - 70 Euro für Elektrofahrzeuge monatlich und
 - 35 Euro für Hybridelektrofahrzeuge monatlich.

Die Finanzverwaltung lässt ebenso zu, dass ein Dienstwagen auch an einer zur Wohnung des Arbeitnehmers gehörenden Steckdose oder Ladevorrichtung aufgeladen werden kann und die für das Aufladen des Firmenfahrzeugs tatsächlich anfallenden privaten Stromkosten mithilfe eines **gesonderten Stromzählers** (stationär oder mobil) nachgewiesen und vom Arbeitgeber erstattet werden können.

2.16 Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit Privat-Pkw

Der Arbeitgeber kann an seine Arbeitnehmer **Fahrtkostenzuschüsse** für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit einem Arbeitnehmerfahrzeug (Privat-Pkw) leisten. Gewährt der Arbeitgeber für die Nutzung des Privat-Pkws für Fahrten zwischen Wohnung Arbeitsstätte einen Fahrtkostenzuschuss, ist dieser grundsätzlich steuerpflichtig, da es an einer Steuerbefreiung fehlt. Allerdings ist eine Pauschalbesteuerung durch den Arbeitgeber mit dem Pauschalsteuersatz von **15 %** möglich. Ein pauschal besteuerte Fahrtkostenzuschuss kann unabhängig davon gewährt werden, ob es sich bei dem Arbeitnehmerfahrzeug um ein Elektrofahrzeug oder um einen Pkw mit Verbrennungsmotor handelt.

Der Pauschalsteuersatz ist mit 15 % vergleichsweise günstig. Als weiterer Vorteil ergibt sich, dass der mit 15 % pauschal besteuerte Fahrtkostenzuschuss nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegt. Allerdings ist die Höhe des pauschalierungsfähigen Fahrtkostenzuschusses begrenzt. Maximal kann die beim Arbeitnehmer als Werbungskosten abziehbare Entfernungspauschale pauschal besteuert werden. Zur Entlastung von Fernpendlern wurde die Entfernungspauschale ab dem 21. Entfernungskilometer auf **0,38 Euro** angehoben. Für die ersten 20 Entfernungskilometer beträgt die Entfernungspauschale **0,30 Euro** je Entfernungskilometer. Ein Arbeitgeberzuschuss mindert die Werbungskosten (Entfernungspauschale) des Arbeitnehmers im Rahmen der Einkommensteuererklärung und muss gesondert in der Lohnsteuerbescheinigung (Zeile 18) angegeben werden.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer wohnt 50 km von seiner Arbeitsstätte entfernt. Der Arbeitnehmer benutzt im Jahr 2024 insg. an 220 Arbeitstagen für Fahrten zwischen Wohnung zu seiner Arbeitsstätte seinen Privat-Pkw. Der Arbeitgeber zahlt hierfür einen Fahrtkostenzuschuss. Dieser Fahrtkostenzuschuss ist steuerpflichtig. Der Arbeitgeber kann jedoch die Lohnsteuer i. H. d. Entfernungspauschale mit 15 % pauschal besteuern. Es ergibt sich der folgende pauschalierungsfähige Fahrtkostenzuschuss, den der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Jahr 2024 gewähren kann:

20 km × 0,30 Euro × 220 Arbeitstage:	1.320,00 Euro
30 km × 0,38 Euro × 220 Arbeitstage:	2.508,00 Euro

Summe	3.828,00 Euro
--------------	----------------------

Dem Arbeitnehmer sind in Zeile 18 der Lohnsteuerbescheinigung 2024 die pauschal mit 15 % besteuerten Arbeitgeberleistungen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte einzutragen.

Zur Vereinfachung konnte der Arbeitgeber für die Gewährung eines pauschal besteuerten Fahrtkostenzuschusses davon ausgehen, dass ein Arbeitnehmer an durchschnittlich 15 Arbeitstagen im Monat Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte unternimmt. D. h. ohne die tatsächlichen Fahrten nachweisen zu müssen, konnte der Arbeitgeber einen Fahrtkostenzuschuss für 15 Fahrten im Monat leisten. Da immer mehr Arbeitnehmer ihre Tätigkeit im Homeoffice ausüben, hat die Finanzverwaltung seit dem Jahr 2022 eine neue Kürzungsregelung erlassen. Danach können 15 Arbeitstage im Monat dann nicht mehr pauschal angesetzt werden, wenn der Arbeitnehmer bei einer in die Zukunft gerichteten Prognose an weniger als 5 Arbeitstagen in der Kalenderwoche an seiner Arbeitsstätte beim Arbeitgeber tätig werden soll (z. B. bei Teilzeitmodellen, Homeoffice, mobilem Arbeiten). Arbeitet der Arbeitnehmer dauerhaft z. B. 3 Tage in der Woche im Betrieb des Arbeitgebers und 2 Tage im Homeoffice, ist für die Berechnung des Fahrtkostenzuschusses davon auszugehen, dass monatlich an 9 Arbeitstagen (3/5 von 15 Tagen) Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte durchgeführt werden und nur in dieser Höhe ein pauschal besteuertes Fahrtkostenzuschuss vom Arbeitgeber gezahlt werden kann.

Beispiel: Ein Arbeitgeber hat mit einem Arbeitnehmer vereinbart, dass dieser im Jahr 2024 regelmäßig und dauerhaft an 3 Tagen pro Woche im Büro beim Arbeitgeber und an 2 Tagen pro Woche im privaten Homeoffice tätig werden soll. Die Entfernung zwischen der Wohnung des Arbeitnehmers und seiner Arbeitsstätte beim Arbeitgeber beträgt 30 km. Der Arbeitnehmer nutzt für die Fahrten ins Büro seinen Privat-Pkw.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann folgenden Fahrtkostenzuschuss mit 15 % pauschal besteuern und dem Arbeitnehmer monatlich erstatten:

15 Arbeitstage : 5 x 3 = 9 Arbeitstage pro Monat im Büro des Arbeitgebers

9 Arbeitstage pro Monat x 20 km x 0,30 Euro: 54,00 Euro

9 Arbeitstage pro Monat x 10 km x 0,38 Euro: + 34,20 Euro

Summe **88,20 Euro**

Dem Arbeitnehmer muss die Summe der im Jahr 2024 gezahlten Fahrtkostenzuschüsse in der Lohnsteuerbescheinigung 2024 gesondert bescheinigt werden.

2.17 Firmenwagenüberlassung

Ein beliebtes Gehaltsextra stellt die Überlassung eines Firmenwagens dar, der vom Arbeitnehmer auch privat genutzt werden kann. Durch die Möglichkeit der Privatnutzung eines betrieblichen Fahrzeugs entsteht beim Arbeitnehmer ein steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil. Der Gesetzgeber hat zur Ermittlung des beim Arbeitnehmer anzusetzenden geldwerten Vorteils für die Privatnutzung zwei Berechnungsmethoden festgelegt. Hierbei handelt es sich um die sog. **1 %-Methode** und um den Einzelnachweis der tatsächlich entstandenen Kosten des Fahrzeugs durch Führung eines den Vorgaben der Finanzverwaltung entsprechenden Fahrtenbuchs (**sog. Fahrtenbuchmethode**). Durch das am 22.03.2024 verabschiedete Wachstumschancengesetz ergibt sich auch eine Änderung auf die Besteuerung von reinen Elektro-Dienstfahrzeugen.

Reduzierter geldwerter Vorteil für Hybridelektro-Dienstfahrzeuge

Zur Förderung der Elektromobilität hat der Gesetzgeber für elektrisch angetriebene Firmenfahrzeuge günstigere Bewertungsmethoden eingeführt. Während Firmenfahrzeuge mit konventionellen Antrieb (z. B. Dieselfahrzeuge), die vom Arbeitnehmer privat genutzt werden dürfen, weiterhin mit monatlich **1 % des Bruttolisten-Neupreises** der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht unterliegen, müssen Hybridelektrofahrzeuge nur mit dem halben Brutto-Listenpreis als geldwerter Vorteil vom Arbeitnehmer versteuert und verbeitragt werden.

Die Halbierung der Bemessungsgrundlage bei der Dienstwagenbesteuerung für **Hybridelektrofahrzeuge**, die zunächst befristet auf den Zeitraum vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2021 eingeführt wurde, ist stufenweise bis zum 31.12.2030 verlängert worden. Für die Halbierung der Bemessungsgrundlage werden jedoch auch weiterhin die folgenden Anforderungen an die zu erreichende Mindestreichweite von Hybridelektrofahrzeugen geknüpft, sofern die Kohlendioxidemission mehr als 50 g/km betragen sollte.

Anschaffungszeitraum	Voraussetzungen an das Hybridelektrofahrzeug	Anzusetzender Bruchteil
01.01.2019 bis 31.12.2021	Kohlendioxidemission höchstens 50 g/km oder Mindestreichweite von 40 km.	1/2
01.01.2022 bis 31.12.2024	Kohlendioxidemission höchstens 50 g/km oder Mindestreichweite von 60 km.	1/2
01.01.2025 bis 31.12.2030	Kohlendioxidemission höchstens 50 g/km oder Mindestreichweite von 80 km.	1/2

Beispiel: Ein Arbeitgeber hat ein Hybridelektrofahrzeug mit einer Kohlendioxidemission von weniger als 50 g/km und einem Brutto-Listenpreis i. H. v. 52.000 Euro im Mai 2024 geleast und überlässt es einem Arbeitnehmer zur Privatnutzung und für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte auch im Jahr 2024. Die Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte beträgt 30 km.

Ergebnis: Für den Arbeitnehmer ergeben sich die folgenden monatlichen lohnsteuerpflichtigen geldwerten Vorteilsbeträge.

Privatfahrten: 52.000 Euro x 0,5 = 26.000 Euro x 1 %:	260,00 Euro
Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte: 26.000 Euro x 0,03 % x 30 km:	+
	234,00 Euro
Geldwerter Vorteil Monat insg.	494,00 Euro

Bei der **Fahrtenbuchmethode** ist für begünstigte Hybridelektrofahrzeuge zur Reduzierung des geldwerten Vorteils die Hälfte der Absetzung für Abnutzung (AfA) bzw. die Hälfte der anfallenden Leasingkosten anzusetzen. Dadurch kommt es auch bei dieser Bewertungsmethode zu einer Halbierung des geldwerten Vorteils.

Geldwerter Vorteil für reine Elektrodienstfahrzeuge

Zur weiteren Förderung der Elektromobilität müssen nach dem 31.12.2018 und vor dem 01.01.2031 angeschaffte oder geleaste reine Elektrodienstfahrzeuge, die keine Kohlendioxidemission ausstoßen, nur mit 25 % des maßgeblichen Brutto-Listenpreises als lohnsteuerpflichtiger geldwerter Vorteil angesetzt werden. Voraussetzung für diesen begünstigten Bewertungsansatz mit 25 % war bislang, dass der Brutto-Listenpreis des reinen Elektrofirmenfahrzeugs 60.000 Euro nicht übersteigt. Durch das am 22.03.2024 verabschiedete Wachstumschancengesetz wurde der Höchstbetrag von bisher 60.000 Euro auf 70.000 Euro angehoben. Die Erhöhung des maximalen Brutto-Listenpreises auf **70.000 Euro** gilt für reine Elektro-Dienstfahrzeuge, die vom Arbeitgeber nach dem 31.12.2023 (und vor dem 01.01.2031) angeschafft oder geleast werden.

Beispiel: Ein Arbeitgeber hat im Juni 2024 ein reines Elektro-Dienstfahrzeug mit einem Brutto-Listenpreis i. H. v. 68.000 Euro geleast und überlässt es einem Arbeitnehmer zur Privatnutzung und für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte. Die Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte beträgt 30 km.

Ergebnis: Für den Arbeitnehmer ergeben sich die folgenden monatlichen lohnsteuerpflichtigen geldwerten Vorteilsbeträge:

Privatfahrten: 68.000 Euro x 0,25 = 17.000 Euro x 1 %:	170,00 Euro
Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte: 17.000 Euro x 0,03 % x 30 km:	+
	153,00 Euro
Geldwerter Vorteil Monat insg.	323,00 Euro

Kommt für die Besteuerung des reinen Elektrodienstfahrzeugs die **Fahrtenbuchmethode** zum Ansatz, ist zur Reduzierung des geldwerten Vorteils lediglich ein Viertel der Absetzung für Abnutzung (AfA) bzw. ein Viertel der anfallenden Leasingkosten anzusetzen. Dadurch kommt es auch bei dieser Bewertungsmethode zu einer Reduzierung des geldwerten Vorteils auf 25 % der Bemessungsgrundlage.

2.18 Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Mit einer besonderen Steuerbefreiungsvorschrift sollen Anreize geschaffen werden, dass Arbeitgeber ihren Beschäftigten vermehrt **gesundheitsfördernde Maßnahmen** oder Kurse zur Gesundheitserhaltung anbieten oder diese bezuschussen. Solche Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und zur betrieblichen Gesundheitsförderung sind bis zu **600 Euro** jährlich steuerfrei, soweit sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Die Steuerfreiheit der Leistungen erstreckt sich dabei im Wesentlichen auf folgende Maßnahmen:

- Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates,
- gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung,
- psychosoziale Belastung, Stress (Förderung individueller Kompetenzen der Stressbewältigung am Arbeitsplatz),
- Suchtmittelkonsum (z. B. rauchfrei im Betrieb).

Die Gewährung des Steuerfreibetrags i. H. v. maximal 600 Euro setzt i. d. R. eine **Zertifizierung** der Maßnahme durch die Zentrale Prüfstelle Prävention oder eine Krankenkasse voraus. Sofern bestimmte Voraussetzungen vorliegen, können auch nicht zertifizierte Leistungen des Arbeitgebers z. B. zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention unter die Steuerfreiheit fallen. Bei Barzuschüssen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer reicht es aus, wenn die Rechnung über die Inanspruchnahme gesundheitsfördernder Maßnahmen auf den Arbeitnehmer und nicht auf den Arbeitgeber ausgestellt ist. Die Rechnung ist als Nachweis zu den Lohnunterlagen des Arbeitnehmers zu nehmen.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer besucht im Jahr 2024 in seiner Freizeit zehnmal einen Kurs zur Stärkung der Rückenmuskulatur. Er legt seinem Arbeitgeber die von der Kursleitung unterschriebene Teilnahmebestätigung, einen Nachweis über die Zertifizierung des Kurses sowie die Quittung über den vom Arbeitnehmer gezahlten Kursbeitrag i. H. v. 250 Euro vor.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer die Kursgebühren i. H. v. 250 Euro lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei erstatten. Die Nachweise sind zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

2.19 Abgabe von Getränken im Unternehmen

Erfrischungsgetränke (z. B. Kaffee, Tee, Mineralwasser), die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt überlässt, sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Dasselbe gilt für Mahlzeiten, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern anlässlich eines **außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes (sog. Arbeitsessen)**, z. B. für die Ableistung von Überstunden im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse unentgeltlich oder verbilligt überlässt, wenn der Wert der Mahlzeit je Arbeitnehmer 60 Euro nicht überschreitet.

2.20 Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung

Durch das am 22.03.2024 verabschiedete Wachstumschancengesetz ist eine Änderung zur lohnsteuerlichen Behandlung von Beiträgen des Arbeitgebers für eine Gruppenunfallversicherung der Arbeitnehmer in Kraft getreten. Bisher konnten Arbeitgeber die Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung nur dann mit einem Pauschsteuersatz von 20 % erheben, wenn der Durchschnittsbeitrag, der auf den einzelnen Arbeitnehmer entfällt, 100 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigt. Dieser steuerliche Grenzbetrag von 100 Euro wird ab 01.01.2024 aufgehoben, sodass künftig auch ein höherer Beitrag zur Gruppenunfallversicherung pauschalbesteuert werden kann.

2.21 Homeoffice-Pauschale

Aufgrund der Veränderungen in der Arbeitswelt durch die Corona-Krise wurde eine sog. **Homeoffice-Pauschale** eingeführt. Die im Rahmen der Einkommensteuererklärung in Ansatz zu bringende Homeoffice-Pauschale war zunächst für die Zeit der Corona-Krise befristet, wurde aber inzwischen entfristet und ausgeweitet. Seit dem 01.01.2023 beträgt die Homeoffice-Pauschale **6 Euro** täglich und kann für maximal **210 Tage** (bis 31.12.2022 = 5 Euro für höchstens 120 Tage) angesetzt werden. Dadurch ergibt sich auch für das Steuerjahr 2024 ein Höchstbetrag von **1.260 Euro** jährlich. Der Arbeitnehmer kann somit für jeden Kalendertag, an dem die berufliche Tätigkeit überwiegend in der häuslichen Wohnung ausgeübt und nicht die erste Tätigkeitsstätte aufgesucht wird, einen Betrag von 6 Euro (Tagespauschale), höchstens 1.260 Euro im Kalenderjahr als Werbungskosten ansetzen.

Beispiel: Eine vollzeitangestellte Arbeitnehmerin hat ihre erste Tätigkeitsstätte im Betrieb des Arbeitgebers und war im Steuerjahr 2024 jeden Mittwoch und Freitag im Homeoffice tätig. An den Wochentagen Montag, Dienstag und Donnerstag ist sie mit ihrem Privat-Pkw in den Betrieb ihres Arbeitgebers gefahren, um ausschließlich von dort zu arbeiten.

Ergebnis: Die Arbeitnehmerin kann für ihre Homeoffice-Tage (Mittwoch und Freitag) im Steuerjahr 2024 die Homeoffice-Pauschale von 6 Euro je Homeoffice-Tag bei ihrer Einkommensteuererklärung geltend machen (max. 1.260 Euro). Für ihre Büroarbeitstage (Montag, Dienstag und Donnerstag) kann sie für die Fahrten von der Wohnung zu ihrer ersten Tätigkeitsstätte die Entfernungspauschale ansetzen; ein Anspruch auf die Homeoffice-Pauschale besteht an diesen Tagen nicht.

2.22 Inflationausgleichsprämie

Zur Abmilderung der weltweit steigenden Energie- und Nahrungsmittelpreise können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern noch längstens bis 31.12.2024 eine steuer- und sozialversicherungsfreie **Inflationausgleichsprämie** bis zu einem Betrag von max. 3.000 Euro zahlen. Es handelt sich um einen steuerlichen Freibetrag, der unabhängig davon gilt, ob Leistungen in Form von Barzuschüssen oder Sachbezügen gewährt werden. Die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit besteht im Zeitraum vom **26.10.2022 bis 31.12.2024** und kann auch für monatliche Teilleistungen in diesem Zeitraum genutzt werden. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist u. a., dass die Inflationausgleichsprämie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Dies schließt Entgeltumwandlungen grundsätzlich aus.

Beispiel: Ein Arbeitgeber hat seinen Beschäftigten im Juni 2023 zusätzlich zum Gehalt eine Inflationausgleichsprämie von 1.500 Euro gezahlt. Im Juli 2024 zahlt der Arbeitgeber nochmals und zusätzlich zum Gehalt eine Inflationprämie von weiteren 1.000 Euro aus.

Ergebnis: Die beiden Teilzahlungen der Inflationprämie im Jahr 2023 i. H. v. 1.500 Euro und 2024 von 1.000 Euro sind lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, da der Höchstbetrag von 3.000 Euro nicht überschritten ist. Ab dem 31.12.2024 kann grundsätzlich keine steuerfreie Inflationausgleichsprämie mehr gezahlt werden.

An die Gewährung der Inflationausgleichsprämie werden keine besonderen Anforderungen gestellt. Es genügt, wenn der Arbeitgeber in beliebiger Form deutlich macht, dass die Leistung im Zusammenhang mit der allgemeinen Preissteigerung steht. Die Steuerbefreiung kann bis zu dem Betrag von 3.000 Euro für jedes Dienstverhältnis, also auch für aufeinander folgende Arbeitsverhältnisse bei unterschiedlichen Arbeitgebern, gesondert in Anspruch genommen werden. Der Arbeitgeber braucht nicht zu prüfen, ob der Arbeitnehmer eine steuerfrei Inflationprämie bereits aus einem anderen Arbeitsverhältnis erhalten hat.

2.23 Firmenräder

Seit dem 01.01.2019 ist die zusätzliche Überlassung von Firmenrädern an Arbeitnehmer zur Privatnutzung und für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte in voller Höhe lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Die besondere Steuerfreistellung ist bis zum Jahr 2030 verlängert worden. E-Bikes, bei denen es sich technisch um Kraftfahrzeuge handelt (weil der E-Motor auch Geschwindigkeiten über 25 km/Std. unterstützt), können an Arbeitnehmer nicht steuerfrei überlassen werden. Wird ein Elektrofahrrad verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug eingestuft, müssen für die Bewertung des geldwerten Vorteils die Regelungen der Dienstwagenbesteuerung angewendet werden (1 %-/0,03 %-Methode).

Erfolgt die Überlassung eines Firmenrads, das als Fahrrad einzuordnen ist, nicht als zusätzliche Arbeitgeberleistung („on top“), sondern im Rahmen einer **Gehaltsumwandlung**, ergibt sich für den

Arbeitnehmer ein steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil. Es ergibt sich für die Überlassung eines Firmenrads, das mittels Gehaltsumwandlung finanziert wird, ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil in Höhe **1 %** der auf volle 100 Euro abgerundeten **geviertelten unverbindlichen Preisempfehlung** (Brutto-UVP) des überlassenen Firmenrads. Durch diesen Bewertungsansatz sind alle privaten Fahrten einschließlich der Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte abgegolten.

In der Praxis wird der Großteil der Job- oder Firmenräder den Arbeitnehmern im Rahmen von **Gehaltsumwandlungs-/Leasing-Modellen** vom Arbeitgeber überlassen. Bei den gängigen Leasing-Modellen least i. d. R. der Arbeitgeber als Leasingnehmer das Firmenrad und überlässt es dem Arbeitnehmer im Rahmen einer Nutzungsvereinbarung für den vereinbarten Leasingzeitraum (z. B. für 36 Monate). Der monatliche Leasingbetrag, den der Arbeitgeber für das jeweilige Firmenrad an das Leasingunternehmen zahlt, stellt bei den meisten Leasingmodellen den Gehaltsumwandlungsbetrag dar, den der Beschäftigte aus seinem laufenden monatlichen Brutto-Arbeitslohn umzuwandeln, also selbst zu tragen hat. Durch die Finanzierung mittels Gehaltsumwandlung, stellen sich diese Leasingmodelle für den Arbeitgeber weitestgehend kostenneutral dar.

Beispiel:

Einem Arbeitnehmer wird ab 01.05.2024 ein vom Arbeitgeber geleastes E-Bike, das verkehrsrechtlich als Fahrrad gilt, überlassen. Die unverbindliche Preisempfehlung des E-Bikes beträgt 2.500 Euro (Brutto). Für das Firmenrad trägt der Arbeitgeber eine monatlich Leasingrate i. H. v. 100 Euro. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben eine schriftliche Nutzungsvereinbarung geschlossen, nachdem der Beschäftigte den monatlichen Leasingbetrag i. H. v. 100 Euro durch Gehaltsumwandlung trägt. Der monatliche Brutto-Arbeitslohn des Arbeitnehmers vor der Gehaltsumwandlung beträgt 3.900 Euro.

Ergebnis: Die Überlassung des Firmenrads mit Gehaltsumwandlung wirkt sich beim Arbeitnehmer ab 01.05.2024 monatlich wie folgt aus:

Brutto-Arbeitslohn	3.900,00 Euro
abzüglich mtl. Leasingrate	- 100,00 Euro
zuzüglich geldwerter Vorteilsbetrag Firmenrad:	
1/4 von 2.500 Euro = 625 Euro abgerundet auf 600 Euro x 1 %	+ 6,00 Euro
Steuer-/SV-Brutto Monat	3.806,00 Euro

Am Ende des Leasingzeitraums muss der Arbeitnehmer sein Leasingfahrrad zurückgeben. Daneben besteht i. d. R. die Möglichkeit, dass der Beschäftigte am Ende des Leasingzeitraums sein Firmenrad zu einem bestimmten Restwert erwerben kann. Bei einem Kauf durch den Arbeitnehmer muss vom Arbeitgeber geprüft werden, ob und ggf. in welcher Höhe sich aufgrund eines niedrigen Kaufpreises ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil ergibt.

Kauf des Firmenrads durch den Arbeitnehmer

Verkauft der Arbeitgeber ein betriebliches Firmenrad verbilligt an den Arbeitnehmer, so ergibt sich regelmäßig ein steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil. Der Arbeitgeber kann den sich ergebenden Vorteil für Firmenräder, die verkehrsrechtlich keine Kraftfahrzeuge sind, mit 25 % pauschal versteuern. Die Pauschalierungsmöglichkeit mit 25 % gilt sowohl für E-Bikes als auch für Fahrräder ohne Elektromotor, ist allerdings dann ausgeschlossen, wenn ein E-Bike verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug anzusehen ist. Durch die Pauschalbesteuerung mit 25 % tritt Sozialversicherungsfreiheit ein.

Aus Vereinfachungsgründen ist es für die Bewertung zulässig, als ortsüblichen End- bzw. Marktpreis eines Firmenrads, das dem Arbeitnehmer nach drei Jahren (36 Monaten) Nutzungsdauer übereignet wird, 40 % der auf volle 100 Euro abgerundeten unverbindlichen Preisempfehlung (Brutto) im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Firmenrads anzusetzen. Der sich nach Abzug der Zahlung des Arbeitnehmers (Eigenbeteiligung) ergebende bzw. verbleibende Betrag, stellt den steuerpflichtigen geldwerten Vorteil dar, der mit 25 % pauschalbesteuert werden kann.

Beispiel:

Im Jahr 2024 erwirbt ein Arbeitnehmer nach Ablauf von drei Jahren, das ihm zuvor vom Arbeitgeber im Jahr 2021 überlassene Firmenrad zu einem Kaufpreis von 400 Euro. Die unverbindliche Preisempfehlung für das Firmenrad betrug im Jahr 2021 zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Firmenrads 2.500 Euro (Brutto). Bei dem Firmenrad handelt es sich um ein E-Bike, das verkehrsrechtlich als Fahrrad gilt.

Ergebnis: Der für den verbilligten Kauf beim Arbeitnehmer im Jahr 2024 als steuerpflichtiger geldwerter Vorteil anzusetzende Betrag beträgt:

40 % von 2.500,00 Euro	1.000,00 Euro
abzüglich Eigenbeteiligung	- 400,00 Euro
Geldwerter Vorteil	600,00 Euro

Der geldwerte Vorteil i. H. v. 600 Euro kann vom Arbeitgeber mit 25 % pauschal besteuert werden und ist in diesem Fall sozialversicherungsfrei.

2.24 Kindergartenzuschüsse

Bar- oder Sachleistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung (einschließlich Unterkunft, Verpflegung und Betreuung) **von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten** oder vergleichbaren Einrichtungen, zählen nicht zum lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Voraussetzung für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit ist, dass der Kindergartenzuschuss vom Arbeitgeber **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gezahlt wird. Die Umwandlung von arbeitsrechtlich geschuldetem Arbeitslohn in einen Kindergartenzuschuss ist nicht begünstigt. Die grundsätzliche Steuerfreiheit gilt auch dann, wenn der nicht beim Arbeitgeber beschäftigte Elternteil

die Aufwendungen für den Kindergarten trägt. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung der Mittel nachzuweisen. Der Arbeitgeber ist hierbei verpflichtet, den Originalbeleg über die tatsächlich entstandenen Kosten als Nachweis zum Lohnkonto des Mitarbeiters zu nehmen. Werden nicht schulpflichtige Kinder von Arbeitnehmern in einem **Betriebskindergarten** unentgeltlich oder verbilligt betreut, ergibt sich hieraus ebenfalls kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn.

2.25 Mitarbeiterkapitalbeteiligungen

Zum 01.01.2024 ist das Zukunftsfinanzierungsgesetz in Kraft getreten. Es zielt u. a. darauf ab, Mitarbeiterkapitalbeteiligungen attraktiver zu machen. Hierfür wurde der bisherige steuerliche Freibetrag für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen von 1.440 Euro auf **2.000 Euro** angehoben. Dabei handelt es sich um einen Jahresbetrag, der auch jährlich in Anspruch genommen werden kann. Die Inanspruchnahme des erhöhten Freibetrags ist nicht an das Zusätzlichkeitserfordernis geknüpft. Damit sind auch Entgeltumwandlungen möglich. Steuer- und sozialversicherungsfrei sind Vermögensbeteiligungen am Unternehmen des eigenen Arbeitgebers (= direkte Beteiligung). Bei den steuerfreien Vermögensbeteiligungen kann es sich z. B. um Aktien, Wandel- und Gewinnschuldverschreibungen, Genussscheine oder GmbH-Anteile handeln.

Beispiel: Der Arbeitgeber ist eine Aktiengesellschaft (AG) und überlässt seinen Arbeitnehmern im Juni 2024 unentgeltlich zehn Aktien des eigenen Unternehmens mit einem Börsenkurs von jeweils 180 Euro.

Ergebnis: Der geldwerte Vorteil durch die unentgeltliche Überlassung der Vermögensbeteiligung beträgt 1.800 Euro und ist in voller Höhe steuer- und sozialversicherungsfrei.

2.26 Pauschbetrag für Berufskraftfahrer

Für Berufskraftfahrer, die im Güterverkehr oder in der Personenbeförderung tätig sind, wurde ab 01.01.2020 ein neuer steuerfreier Pauschbetrag in Höhe von 8 Euro pro Kalendertag eingeführt. Durch das Wachstumschancengesetz wurde mit Wirkung ab 01.01.2024 der Pauschbetrag von bisher 8 Euro auf **9 Euro** angehoben. Dieser steuerfreie Pauschbetrag soll Berufskraftfahrer für die mit Übernachtungen im Kraftfahrzeug entstehenden zusätzlichen Kosten entlasten. Als solche Aufwendungen kommen z. B. Gebühren für die Benutzung von sanitären Einrichtungen auf Raststätten und Autohöfen oder Aufwendungen für die Reinigung der eigenen Schlafkabine in Betracht. Der Anspruch auf den Pauschbetrag besteht für Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer eine Verpflegungspauschale beanspruchen kann.

2.27 Reisekosten

Bei Reisekosten, die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsverhältnisses steuerfrei gewährt werden können, handelt es sich um

- Fahrtkosten,
- Verpflegungsmehraufwendungen,
- Übernachtungskosten und
- Reisenebenkosten.

Bei Benutzung eines Arbeitnehmerfahrzeugs (Pkw), kann der Arbeitgeber zeitlich unbeschränkt pauschal 0,30 Euro für jeden beruflich zurückgelegten Kilometer steuerfrei ersetzen. Die pauschalen Kilometersätze für beruflich veranlasste Fahrten betragen:

Fahrzeug	Kilometersatz (Euro pro km)
Kraftwagen (Pkw)	0,30 Euro
andere motorbetriebene Fahrzeuge/Motorroller	0,20 Euro

Neben Fahrtkosten kann der Arbeitgeber Verpflegungsmehraufwendungen anlässlich einer beruflichen Auswärtstätigkeit steuerfrei gewähren. **Verpflegungsmehraufwendungen** können ausschließlich in Form von Pauschbeträgen vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden. Die für das Jahr 2024 maßgebliche Verpflegungspauschale bei Inlandsreisen beträgt für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer volle 24 Stunden von seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist, **28 Euro**. Für den An- und Abreisetag sowie für Reisetage mit mehr als acht Stunden Abwesenheit (ohne Übernachtung) beträgt die Verpflegungspauschale (Inland) **14 Euro**. Durch das Wachstumschancengesetz war vorgesehen, die Verpflegungspauschalen für das Jahr 2024 anzuheben. Die Erhöhung wurde jedoch nicht umgesetzt, sodass es für 2024 bei den bisherigen Verpflegungspauschalen (14/28 Euro) bleibt.

Abwesenheitsdauer	Verpflegungspauschalen (Inland)
unter 8 Std.	0 Euro
mehr als 8 Std.	14 Euro
An- und Abreisetag bei mehrtägiger Auswärtstätigkeit mit Übernachtung (ohne Mindestabwesenheit)	14 Euro
24 Std.	28 Euro

Die Gesamtdauer für die Gewährung von steuerfreien Verpflegungspauschbeträgen durch den Arbeitgeber ist für die gleiche Auswärtstätigkeit des Arbeitnehmers auf einen Zeitraum **von drei**

Monaten beschränkt (sog. Dreimonatsregelung). Für Dienstreisen ins Ausland gelten ab 01.01.2024 die für die einzelnen Länder maßgebenden und bekannt gemachten Verpflegungspauschalen für das Ausland (lt. Länderübersicht).

Fallen im Rahmen einer beruflich veranlassten mehrtägigen Auswärtstätigkeit **Übernachungskosten** an, kann der Arbeitgeber die Aufwendungen dem Arbeitnehmer steuerfrei erstatten, und zwar entweder mit

- den tatsächlich angefallenen und nachgewiesenen Kosten der Übernachtung (z. B. laut Hotel- oder Pensionsrechnung) oder
- mit einem Pauschbetrag von 20 Euro je Übernachtung im Inland.

Erstattet der Arbeitgeber bei Übernachtungen im Ausland nicht die tatsächlich angefallenen Unterkunftskosten, können alternativ auch die länderweise unterschiedlich geltenden Übernachtungspauschbeträge vom Arbeitgeber ersetzt werden. Sofern bei einer beruflichen Auswärtstätigkeit weitere **Reisenebenkosten** (z. B. Kosten für Taxi- oder Mietwagenbenutzung, Maut- oder Parkplatzgebühren etc.) anfallen, können diese vom Arbeitgeber in der nachgewiesenen Höhe steuerfrei ersetzt werden.

Mahlzeitengewährung durch den Arbeitgeber

Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer anlässlich einer Auswärtstätigkeit eine übliche Mahlzeit (Frühstück, Mittag-/Abendessen) bis zu einem Wert von max. 60 Euro, ist die für den Tag der Auswärtstätigkeit in Betracht kommende Verpflegungspauschale wie folgt zu kürzen um:

- 20 % für ein Frühstück (Inland: 5,60 Euro) und
- jeweils 40 % für ein Mittag-/Abendessen (Inland: je 11,20 Euro).

Hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine steuerfreie Verpflegungspauschale (z. B. Abwesenheitsdauer bis zu 8 Stunden, Ablauf der Dreimonatsfrist), sind die gewährten üblichen Mahlzeiten mit dem amtlichen Sachbezugswert (2024: Frühstück 2,17 Euro, Mittag- oder Abendessen jeweils 4,13 Euro) zu versteuern.

2.28 Restaurantschecks oder Essensmarken

Erhalten Arbeitnehmer Essensmarken oder Restaurantschecks, die außerhalb des Betriebs (z. B. in Restaurants, Gaststätten) für Mahlzeiten eingelöst werden können, so besteht die Möglichkeit, den Wert der Mahlzeit beim Arbeitnehmer nur mit dem **amtlichen Sachbezugswert** anzusetzen. Dies setzt u. a. voraus, dass

- tatsächlich **Mahlzeiten** abgegeben werden. Lebensmittel sind nur dann als Mahlzeit anzuerkennen, wenn sie zum unmittelbaren Verzehr geeignet oder zum Verbrauch während der Essenspausen bestimmt sind;
- für jede Mahlzeit lediglich **eine Essensmarke täglich** in Zahlung genommen wird;
- der Verrechnungswert der Essensmarke den amtlichen Sachbezugswert einer Mittagsmahlzeit um nicht mehr als **3,10 Euro** übersteigt;
- die Essensmarke nicht an Arbeitnehmer ausgegeben wird, die eine Auswärtstätigkeit ausüben.

Für das Kalenderjahr 2024 beträgt der maximale Verrechnungswert eines Restaurantschecks für eine Mittagsmahlzeit **7,23 Euro**. Übersteigt der Wert des Restaurantschecks den Höchstbetrag nicht, ist eine Bewertung der Mittagsmahlzeit mit dem amtlichen Sachbezugswert i. H. v. 4,13 Euro (Jahr 2024) beim Arbeitnehmer möglich. Sofern der Arbeitnehmer im Jahr 2024 einen Essensgutschein im Wert von 7,23 Euro erhält, muss er den Sachbezugswert von 4,13 Euro (Jahr 2024) zuzahlen, damit kein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil entsteht. Die Zuzahlung des Arbeitnehmers muss in einer durch das Finanzamt überprüfbar Form nachgewiesen werden (z. B. als Abzug über die Verdienstabrechnung).

Beispiel: Ein Arbeitgeber gibt im Jahr 2024 für jeden Kalendermonat 15 Restaurantschecks (Einlösungswert je 7,23 Euro) an seine Arbeitnehmer aus. Bei den Arbeitnehmern wird über die Verdienstabrechnung, die Summe der Sachbezugswerte in Höhe von $(4,13 \text{ Euro} \times 15 =) 61,95 \text{ Euro}$ vom monatlichen Netto-Lohn einbehalten.

Ergebnis: Durch den Einbehalt von monatlich 61,95 Euro vom Netto-Lohn, ergibt sich kein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil und die Restaurantschecks bleiben lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

2.29 Sprachkurse

Sprachkurse für Arbeitnehmer sind dem ganz überwiegenden betrieblichen Interesse zuzuordnen und damit lohnsteuerfrei, wenn der Arbeitgeber die Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangt. Dies gilt auch für vom Arbeitgeber finanzierte Deutschkurse zur beruflichen Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt. Bei Flüchtlingen und auch anderen Arbeitnehmern (z. B. ausländischen Fachkräften), deren Muttersprache nicht Deutsch ist, sind Bildungsmaßnahmen zum Erwerb oder zur Verbesserung der deutschen Sprache ebenfalls im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer den Sprachkurs während der Arbeitszeit oder in seiner Freizeit besucht.

2.30 Telekommunikationsgeräte

Die Überlassung von arbeitgebereigenen Telekommunikationsgeräten (z. B. Handys und Zubehör) ist in vollem Umfang lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Die Steuerfreiheit erstreckt sich sowohl auf den Vorteil der Gerätenutzung als auch auf die damit verbundenen Gebühren und Verbindungsentgelte. Entscheidend ist, dass das überlassene Telekommunikationsgerät **im Eigentum des Arbeitgebers** verbleibt und nicht dem Arbeitnehmer übereignet wird.

Nach einem aktuellen Urteil des BFH ist es auch möglich, dass der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer dessen Mobiltelefon zu einem geringen ggf. nicht marktüblichen Preis kauft und dem Beschäftigten anschließend wieder zur privaten Nutzung zur Verfügung stellt. Auch in diesem Fall kann der Arbeitgeber die anfallenden Verbindungsentgelte des Arbeitnehmers steuerfrei übernehmen. Für die Annahme von Eigentum beim Arbeitgeber ist es unerheblich, ob er das Telekommunikationsgerät vom Arbeitnehmer zu einem niedrigen, unterhalb des Marktwerts liegenden Preis erworben hat, und er im Anschluss das Gerät dem Arbeitnehmer unmittelbar wieder zur privaten Nutzung überlässt.

Nutzt der Arbeitnehmer private Telekommunikationsgeräte für betriebliche Zwecke, kann der Arbeitgeber steuerfreien Auslagenersatz leisten. Fallen vom Privatanschluss des Arbeitnehmers erfahrungsgemäß beruflich veranlasste Telekommunikationsaufwendungen an, können ohne Einzelnachweis bis zu **20 %** des Rechnungsbetrags, höchstens **20 Euro** im Monat steuerfrei ersetzt werden. Hierzu zählen auch die monatlichen Kosten für den privaten Internetanschluss, den der Arbeitnehmer beruflich nutzt.

Beispiel: Einem Arbeitnehmer, der im Jahr 2024 regelmäßig von zu Hause in seinem Homeoffice für den Arbeitgeber arbeitet, entstehen höhere Kosten für die berufliche Nutzung seines privaten Internetanschlusses. Er legt dem Arbeitgeber die monatliche Rechnung seines Internetanbieters i. H. v. 50 Euro im Monat vor.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer monatlich ohne Einzelnachweis pauschal 10 Euro (20 % von 50 Euro) steuer- und sozialversicherungsfrei erstatten.

2.31 Umzugskosten

Der Arbeitgeber kann **Umzugskosten** an Arbeitnehmer steuerfrei erstatten, wenn der Umzug **beruflich veranlasst** ist und die durch den Umzug tatsächlich entstandenen Aufwendungen nicht überschritten werden. Der Arbeitnehmer hat seinem Arbeitgeber Unterlagen vorzulegen, aus denen die tatsächlichen Aufwendungen ersichtlich sein müssen. Der Arbeitgeber hat diese Unterlagen als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren. Beruflich veranlasst ist der Umzug regelmäßig dann, wenn das Arbeitsverhältnis für den Umzug ausschlaggebend ist, d. h. der Arbeitgeber den Arbeitnehmer z. B. durch eine Versetzung zum Umzug veranlasst hat oder der Arbeitnehmer eine neue Arbeitsstelle antritt und sich durch den Umzug die Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte erheblich verkürzt. Eine erhebliche Verkürzung der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ist dann anzunehmen, wenn sich die Dauer der täglichen Hin- und Rückfahrt um mindestens eine Stunde verkürzt. Verkürzt sich die arbeitstägliche Fahrzeit um mindestens eine Stunde, sind private Gründe grundsätzlich unbeachtlich.

Beispiel: Ein Arbeitgeber in München stellt Anfang 2024 einen neuen Arbeitnehmer aus Frankfurt am Main ein. Es wird vereinbart, dass der Arbeitgeber die anfallenden Umzugskosten von Frankfurt nach München übernimmt. Die beauftragte Spedition stellt dem Arbeitgeber für den Umzug des Arbeitnehmers nach München 8.000 Euro (Brutto) in Rechnung.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann die tatsächlich entstandenen Umzugskosten von 8.000 Euro lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei übernehmen.

Neben den tatsächlich entstandenen und nachgewiesenen Umzugskosten (z. B. Speditionsrechnung) können sonstige Umzugskosten ohne Rechnungen im Rahmen der Umzugskostenpauschalen nach dem BUKG vom Arbeitgeber erstattet oder als Werbungskosten abgezogen werden. Seit dem 01.03.2024 gelten neue Umzugskostenpauschalen. So beträgt der aktuelle Pauschbetrag für einen durch den Umzug bedingten zusätzlichen Unterricht für ein Kind:

- ab 01.03.2024: 1.286 Euro (vorher 1.181 Euro)

Der steuerfreie Pauschbetrag für sonstige Umzugsauslagen für den umziehenden Arbeitnehmer beträgt:

- ab 01.03.2024: 964 Euro (vorher 886 Euro)

Für jede andere Person (Ehegatte, der Lebenspartner sowie die ledigen Kinder, Stief- und Pflegekinder), die auch nach dem Umzug mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft leben, beträgt der steuerfreie Pauschbetrag

- ab 01.03.2024: 643 Euro (vorher 590 Euro)

Für Berechtigte, die am Tage vor dem Einladen des Umzugsgutes keine Wohnung hatten oder nach dem Umzug keine eigene Wohnung eingerichtet haben, beträgt die steuerfrei Pauschvergütung

- ab 01.03.2024: 193 Euro (vorher 177 Euro).

Die neue steuerfreien Umzugspauschalen gelten für Umzüge ab dem 01.03.2024.

2.32 Übungsleiterfreibetrag

Aufwandsentschädigungen für **nebenberuflich** ausgeübte Tätigkeiten als **Übungsleiter** oder Ausbilder sowie andere begünstigte Tätigkeiten im öffentlichen oder gemeinnützigen Bereich, werden durch den sog. Übungsleiterfreibetrag steuerlich besonders gefördert. Der jährliche Übungsleiterfreibetrag stellt Einnahmen für bestimmte nebenberufliche Übungsleitende, ausbildende, erzieherische, betreuende, künstlerische und pflegerische Tätigkeiten in begrenzter Höhe lohnsteuerfrei. Zu den begünstigten Arbeitgebern gehören alle gemeinnützigen Vereine (z. B. Sportvereine, Deutsches Rote Kreuz, Volkshochschulen, Heimat- und Brauchtumsvereine, Umweltschutzorganisationen). Um eine nebenberufliche Tätigkeit handelt es sich, wenn sie bezogen auf das Kalenderjahr maximal ein Drittel der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten erreicht oder wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht mehr als 14 Stunden beträgt.

Daneben existiert der sog. **Ehrenamtsfreibetrag** für andere Nebentätigkeiten bei gemeinnützigen Organisationen, die nicht durch den Übungsleiterfreibetrag begünstigt sind (z. B. als Kassenwart). Seit dem Jahr 2021 beträgt die jährliche steuerfreie Übungsleiterpauschale **3.000 Euro** und die Ehrenamtspauschale **840 Euro** im Jahr. Der Übungsleiterfreibetrag und die Ehrenamtspauschale gelten auch im Sozialversicherungsrecht, d. h. bis zu den genannten Höchstbeträgen fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an.

2.33 Warengutscheine

Warengutscheine, die vom Arbeitgeber an Arbeitnehmer abgegeben und die bei einem Dritten (z. B. Kaufhaus) eingelöst werden können, zählen zu den beliebtesten Gehaltsextras. Dies liegt v. a. daran, dass auf Warengutscheine die monatliche 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze angewendet werden und

der Arbeitgeber das Gehalt des Arbeitnehmers – relativ unkompliziert – in Form eines Sachbezugs um monatlich **50 Euro** lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei aufstocken kann. Allerdings hat der Gesetzgeber die Voraussetzungen an die steuerfreie Abgabe von Warengutscheine an Arbeitnehmer seit dem 01.01.2022 verschärft. Betroffen von den neuen steuerlichen Regelungen sind neben Warengutscheine v. a. sog. **Prepaid-Karten**, die es den Arbeitgebern ermöglichen, in regelmäßigen Abständen (z. B. monatlich) diese Guthabekarten mit festen Geldbeträgen (i. d. R. mit 50 Euro im Monat) aufzuladen.

Für den klassischen Einkaufsgutschein, also den Papiergutschein oder die Gutscheinkarte mit einem festen aufgedruckten Wert (z. B. 50 Euro), den der Arbeitnehmer ausschließlich z. B. bei einem einzelnen Geschäft vor Ort (z. B. Kaufhaus, Baumarkt) nur gegen Waren aus dessen Warensortiment einlösen kann, haben sich die steuerlichen Voraussetzungen nicht geändert; dies gilt auch für die Überlassung eines Tankgutscheins.

Beispiel: Ein Arbeitgeber gibt im Jahr 2024 an seine Arbeitnehmer am Anfang des Kalendermonats Tankgutscheine (1 Gutschein je Beschäftigten) mit einem aufgedruckten Wert von 50 Euro aus, die bei einer bestimmten Tankstellenkette ausschließlich zum Bezug von Kraftstoff oder Ladestrom für die Betankung bzw. Aufladung der privaten Arbeitnehmerfahrzeuge eingelöst werden können.

Ergebnis: Die monatlich abgegebenen Tankgutscheine sind im Rahmen der 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, sofern keine weiteren auf die monatliche Freigrenze anrechenbaren Sachzuwendungen gewährt werden.

Hinweis

Bei Warengutscheinen, die zum Einkauf bei mehreren Akzeptanzstellen berechtigen und/oder im Internet bei Verkaufsplattformen (z. B. Amazon-Gutschein) eingelöst werden können, bestehen zahlreiche Besonderheiten, die die Anwendung der monatlichen 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze regelmäßig ausschließen. Sprechen Sie daher im Vorfeld unbedingt mit Ihrem Steuerberater und lassen sich beraten.

2.34 Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

Müssen Arbeitnehmer in der Nacht oder an Sonn- und/oder Feiertagen arbeiten, besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschläge zu gewähren. Die wesentlichen Voraussetzungen hierfür sind, dass die Zuschläge

- für Arbeit in den begünstigten Zeiten,
- für tatsächlich geleistete Arbeit sowie
- zusätzlich zum regulären Lohn oder Gehalt

gezahlt werden. Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge können für folgende Arbeitszeiten mit folgenden maximalen Zuschlagsätzen steuerfrei gewährt werden:

- für **Nachtarbeit 25 %** (von 20 Uhr bis 6 Uhr) bzw. 40 % (von 0 Uhr bis 4 Uhr, bei Arbeitsbeginn vor 0 Uhr);
- für **Sonntagsarbeit 50 %** (als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit am Montag von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Arbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde);
- für Arbeit an den **gesetzlichen Feiertagen** 125 % (als Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit des auf den Feiertag folgenden Tages von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Arbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde);
- für Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 01. Mai **150 %** .

Die Arbeit in den begünstigten Arbeitszeiten ist für jeden Mitarbeiter getrennt anhand von Einzelaufzeichnungen nachzuweisen. Die Einzelnachweise sind fortlaufend (Monat für Monat) zu führen. Es reicht nicht aus, dass Aufzeichnungen lediglich für einen repräsentativen Zeitraum erstellt werden.

Um zu verhindern, dass einkommensstarke Arbeitnehmer von der Steuerfreiheit übermäßig begünstigt werden, hat der Gesetzgeber die **Lohnsteuerfreiheit** auf einen Stundenlohn von **50 Euro** beschränkt. Für den Bereich der **Sozialversicherung** gilt hiervon abweichend ein niedrigerer Stundenlohn. Danach sind vom Arbeitgeber gewährte Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge sozialversicherungspflichtig, soweit das Arbeitsentgelt, auf dem sie berechnet werden, mehr als **25 Euro** je Stunde beträgt.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet in der Nacht von 22 Uhr bis 6 Uhr des folgenden Tages. Der Stundenlohn beträgt 16 Euro.

Ergebnis: Folgender Nachtzuschlag kann steuer- und sozialversicherungsfrei gezahlt werden:

22 Uhr – 0 Uhr: 2 Std. x 16 Euro = 32 Euro x 25 % =	8,00 Euro
0 Uhr – 4 Uhr: 4 Std. x 16 Euro = 64 Euro x 40 % =	25,60 Euro
4 Uhr – 6 Uhr: 2 Std. x 16 Euro = 32 Euro x 25 % =	8,00 Euro
Nachtzuschlag insg.	41,60 Euro

Impressum

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2024 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Diese Broschüre und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe des E-Books an Dritte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV eG.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © W. Heiber Fotostudio/fotolia.com

Stand: März 2024

DATEV-Artikelnummer: 12673

E-Mail: literatur@service.datev.de

Belbook, Satzweiss.com GmbH, 66121 Saarbrücken (E-Book-Konvertierung)