

Extras für Ihre Beschäftigten 2025

Optimale Gestaltung der Zuwendungen
an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



Mandanten-Informationen

Extras für Ihre Beschäftigten 2025

Inhalt

1	Einführung	1
1.1	Sozialversicherungsabgaben 2025 auf Rekordniveau	1
1.2	Arbeitnehmer effektiv entlohnen	1
2	ABC der begünstigten Leistungen	2
2.1	Abfindungen wegen Verlust des Arbeitsplatzes	2
2.2	Arbeitsmittel für das Homeoffice	3
2.3	Aufmerksamkeiten zu besonderen persönlichen Ereignissen	4
2.4	Auslagenersatz	5
2.5	BahnCard	6
2.6	Beihilfen und Unterstützungen	8
2.7	Belegschaftsrabatte	9
2.8	Berufskleidung	10
2.9	Beratungs-, Vermittlungs- und Betreuungsleistungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige	10
2.10	Betriebliche Altersversorgung (bAV)	11
2.11	Betriebssport	13
2.12	Betriebsveranstaltungen	14
2.13	Darlehen an Arbeitnehmer	15
2.14	Datenverarbeitungsgeräte (Notebook, Smartphone)	15
2.15	Deutschland-Ticket	16
2.16	Aufladen von Elektrofahrzeugen	17
2.17	Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit Privat-Pkw	18
2.18	Firmenwagenüberlassung	19
2.19	Fortbildungskosten	21
2.20	Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung	22
2.21	Abgabe von Getränken im Unternehmen	23
2.22	Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung	23
2.23	Homeoffice-Pauschale	24
2.24	Internetpauschale	24
2.25	Firmenräder	24
2.26	Kindergartenzuschüsse	28

2.27	Mitarbeiterkapitalbeteiligungen	28
2.28	Pauschbetrag für Berufskraftfahrer	29
2.29	Reisekosten	29
2.30	Restaurantschecks	31
2.31	Sprachkurse	32
2.32	Telefonkosten	33
2.33	Umzugskosten	34
2.34	Übungsleiterfreibetrag	35
2.35	Warengutscheine	36
2.36	Wohnungsüberlassung	37
2.37	Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	38

1 Einführung

1.1 Sozialversicherungsabgaben 2025 auf Rekordniveau

Der für Anfang 2025 erwartete **Anstieg der Sozialversicherungsabgaben** hat sich bestätigt. Bedingt durch die erheblich gestiegenen Kosten im System der Kranken- und Pflegeversicherung, haben die Sozialabgaben in Deutschland mit durchschnittlich 42,30 % (Jahr 2024: 40,90 %) einen neuen Höchststand erreicht. Für das kommende Jahr 2026 wird sogar mit einem weiteren Anstieg der Sozialabgaben gerechnet.

Sozialversicherungszweig	2024	2025	2026*
Krankenversicherung (allg. Beitragssatz + durchschn. Zusatzbeitrag)	16,3 %	17,5 %	18,0 %
Pflegeversicherung	3,4 %	3,6 %	4,0 %
Rentenversicherung	18,6 %	18,6 %	18,6 %
Arbeitslosenversicherung	2,6 %	2,6 %	2,6 %
Durchschn. Gesamtbeitragssatz	40,9 %	42,3 %	43,2 %

* Quelle: IGES Institut, GKV-Beitragsentwicklung prognostizierte Prozentwerte für 2026.

Die zum Jahreswechsel 2024/2025 in Kraft getretenen Entlastungen bei der Lohn-/Einkommensteuer v. a. durch Anhebung des steuerlichen Grundfreibetrags, konnten die ab 01.01.2025 überdurchschnittlich gestiegenen Sozialabgaben nur geringfügig abfedern. Für viele Arbeitnehmer¹ bedeutet das, dass ihnen Anfang 2025 weniger Netto vom Brutto als im Jahr 2024 zur Verfügung steht.

1.2 Arbeitnehmer effektiv entlohnen

Neben den Sozialversicherungsabgaben befinden sich auch die Kosten für Energie und fossile Kraftstoffe (Benzin, Diesel) Anfang 2025 auf einem hohen Niveau und werden sich vss. aufgrund steigender CO₂-Abgaben weiter nach oben entwickeln. Verstärkt in den Fokus geraten daher Benefits rund um die **Mobilität**, wie z. B. Fahrtkostenzuschüsse, Deutschland-Ticket, Tankgutscheine und Firmenräder. Ein weiterer aktueller Trend ist – aufgrund von rasant steigenden Mieten in Ballungsräumen – in der Überlassung von **verbilligten Wohnungen** zu erkennen. Daneben zählt zu den beliebtesten Gehaltsextras weiterhin der **50 Euro-Sachbezug** (z. B. als monatlicher

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.

Waren- oder Tankgutschein). Dieser ermöglicht den Arbeitgebern eine große Flexibilität und ist im vollen Umfang lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

Mit Blick auf die aktuelle Situation wird es für Unternehmen immer wichtiger, Arbeitsbedingungen und Benefits anzubieten, die von den Mitarbeitern als attraktiv empfunden werden. Aktuelle Untersuchungen zeigen, dass diesbezüglich die Erwartungen der Arbeitnehmer an ihre Arbeitgeber steigen. Neben Wertschätzung für ihre Arbeit erwarten Arbeitnehmer, dass Unternehmen auch bezüglich der Vergütungsgestaltung auf die aktuellen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Gegebenheiten reagieren. Häufig wird neben dem Grundgehalt ein Mix aus verschiedenen möglichst steuerfreien oder abgabenreduzierten Leistungen gewünscht, die auch tatsächlich bei den Arbeitnehmern ankommen. Hierfür eignen sich besonders steuer- und sozialversicherungsfreie bzw. weniger stark abgabenbelastete Vergütungsextras. Solche Arbeitgeberleistungen, wie z. B. Sachzuwendungen, geldwerte Vorteile und Nutzungsmöglichkeiten sind aufgrund des höheren **Nettoeffekts** für Arbeitnehmer besonders attraktiv. Es liegt auf der Hand, dass traditioneller Barlohn, für den die Arbeitnehmer Steuern und Sozialabgaben zahlen müssen, deutlich weniger motivierend wirkt.

Allerdings knüpft der Gesetzgeber gerade an die steuer- und sozialversicherungsfreien und weniger stark abgabenbelasteten Arbeitgeberleistungen strenge und z. T. komplizierte Voraussetzungen, die es von den Arbeitgebern zu beachten gilt. Diesbezüglich sollte Unternehmen auch bewusst sein, dass im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Lohnsteuer-Außenprüfungen und Betriebsprüfungen der Rentenversicherung, genau diese abgabenoptimierten Zusatzleistungen einer besonders intensiven Prüfung unterzogen werden.

Hinweis

Gehaltsextras bieten zahlreiche Vorteile aber auch Fallstricke aufgrund sich ändernder Gesetzgebung und Rechtsprechung. Die nachfolgenden Ausführungen können daher nicht auf alle rechtlichen Voraussetzungen im Detail eingehen. Sprechen Sie unbedingt mit Ihrem Steuerberater und lassen sich beraten.

2 ABC der begünstigten Leistungen

2.1 Abfindungen wegen Verlust des Arbeitsplatzes

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**. Bei hohen Abfindungsbeträgen kommt es aufgrund der Steuerprogression regelmäßig

zu einer außergewöhnlich hohen Steuerbelastung. Um diese negative Wirkung der Steuerprogression abzumildern, konnten bis 31.12.2024 Abfindungszahlungen bereits beim Lohnsteuerabzug **ermäßigt besteuert** werden (Fünftelregelung).

Durch das im Jahr 2024 in Kraft getretene Wachstumschancengesetz darf die **ermäßigte Besteuerung** im Rahmen des **Lohnsteuerabzugs durch den Arbeitgeber** ab dem 01.01.2025 nicht mehr angewendet werden. Seit dem Jahr 2025 muss die ermäßigte Besteuerung vom Arbeitnehmer im Rahmen seiner Einkommensteuerveranlagung beantragt werden.

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. Auch die häufig als „Sprinterklause“ oder „Turboprämie“ bezeichneten Abfindungszahlungen, die für eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden, stellen ebenfalls kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt dar, wenn die Zahlung zum Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes gedacht ist.

2.2 Arbeitsmittel für das Homeoffice

Homeoffice ist für viele Beschäftigte zur Normalität geworden und bietet für Arbeitgeber und Mitarbeiter zahlreiche Vorteile. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob bzw. welche **Arbeitsmittel** der Arbeitgeber

Hinweis

Aus Gründen der Rechtssicherheit sollten klare schriftliche Regelungen bezüglich der Überlassung von Arbeitsmitteln zur beruflichen Nutzung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen werden. Sprechen Sie hierzu mit ihrem Steuerberater.

dem Arbeitnehmer steuerfrei zur Verfügung stellen kann. Neben der technischen Grundausstattung wie einen betrieblichen Computer oder Notebook, die der Arbeitnehmer zwingend benötigt, um seine berufliche Tätigkeit im Homeoffice ausführen zu können, kommt die unentgeltliche Überlassung weiterer **Arbeitsmittel** in Frage. Zu nennen sind hier z. B. Drucker, Schreibtisch, ergonomischer Bürostuhl und Bildschirm. Zur Erfüllung seiner Arbeitspflicht im Homeoffice kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer diese betrieblichen Arbeitsmittel zur beruflichen Nutzung überlassen. Dies ist steuer- und sozialversicherungsfrei möglich, sofern die Arbeitsmittel dem Arbeitnehmer zur beruflichen Nutzung lediglich überlassen und nicht übereignet werden (z. B. durch Schenkung). Möglich ist auch, dass sich der Arbeitgeber an den privaten **Internetkosten** (→Kapitel 2.24) und den **Telefonkosten** (→Kapitel 2.32) des Arbeitnehmers finanziell beteiligt.

2.3 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, Jubiläum, Geburt eines Kindes) gewährt wird und der Wert der Aufmerksamkeit die Freigrenze von **60 Euro** (brutto) 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. Die Freigrenze von 60 Euro kann in Abhängigkeit von den persönlichen Umständen des Arbeitnehmers mehrfach im Jahr in Anspruch genommen werden.

Beispiel: Der Arbeitgeber schenkt einem Arbeitnehmer zum Geburtstag im Mai 2025 eine Flasche Wein und einen Blumenstrauß im Gesamtwert von 58 Euro (brutto).

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.

Ergänzung: Der Arbeitnehmer feiert im Juli 2025 sein 20-jähriges Dienstjubiläum. Der Arbeitgeber überreicht ihm ein Sachgeschenk im Wert von 55 Euro (brutto).

Ergebnis: Auch das weitere Geschenk zum Dienstjubiläum bleibt steuer- und sozialversicherungsfrei.

Eine Aufmerksamkeit bis max. 60 Euro (brutto) 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.

Beispiel: Der Arbeitgeber übergibt einem Arbeitnehmer, dessen Kind im Jahr 2025 Erstkommunion feiert, einen Einkaufsgutschein für ein örtliches Kaufhaus in Höhe von 60 Euro (brutto).

Ergebnis: Da das Kind zum Haushalt des Arbeitnehmers gehört, handelt sich um eine steuer- und beitragsfreie Aufmerksamkeit, weil der Wert der Sachzuwendung 60 Euro nicht übersteigt.

Übersteigt der Wert der Aufmerksamkeit die Freigrenze von 60 Euro (brutto), so ist die Sachzuwendung in vollem Umfang steuer- und sozialversicherungspflichtig. Eine **Geldzuwendung** zu einem besonderen persönlichen Ereignis des Arbeitnehmers ist grundsätzlich nicht steuerlich begünstigt.

Aufmerksamkeiten in Form von Sachzuwendungen anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses, lässt die Finanzverwaltung auch für Geschenke an **Geschäftsfreunde** zu. Wird der Höchstbetrag von 60 Euro (brutto) eingehalten, muss das Unternehmen das Geschenk an den Geschäftsfreund nicht nach § 37b EStG pauschal versteuern.

Beispiel: Ein Unternehmer schenkt einen Geschäftsfreund zu dessen 40. Geburtstag im Juni 2025 ein Sachgeschenk im Wert von 58 Euro (brutto).

Ergebnis: Das Sachgeschenk an den Geschäftsfreund muss nicht nach § 37b EStG pauschal besteuert werden, weil es sich um eine steuerfreie Aufmerksamkeit anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses (Geburtstag) des Geschäftsfreunds handelt.

2.4 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 Anschluss an ein eintägiges Fortbildungsseminar findet für die teilnehmenden Arbeitnehmer ein Bowling-Abend statt. Ein Arbeitnehmer bezahlt die Kosten für die Bowling-Bahn i. H. v. 180 Euro. Er lässt sich die Kosten anschließend über den vom Arbeitgeber vorgesehenen Auslagenerstattungsprozess erstatten.

Ergebnis: Bei der Erstattung der Kosten i. H. v. 180 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.

Beispiel: Der Arbeitgeber stellt einem Arbeitnehmer (Monteur) Arbeitskleidung zur Verfügung. Es wird vereinbart, dass der Arbeitnehmer die Arbeitskleidung monatlich auf seine Kosten bei einer Reinigung zu reinigen hat. Die hierfür anfallenden Auslagen übernimmt der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer legt dem Arbeitgeber Quittungen einer Reinigung vor. Für die Monate Januar bis März 2025 hat der Arbeitnehmer 25 Euro monatlich für die Reinigung der Arbeitskleidung gezahlt.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer für die Monate Januar bis März 2025 laut den Einzelbelegen (3 x 25 Euro =) insg. 75 Euro steuerfrei erstatten. Ab April 2025 kann der Arbeitgeber monatlich i. H. v. 25 Euro steuerfreien pauschalen Auslagenersatz (ohne Beleg) leisten, solange sich die Verhältnisse nicht wesentlich ändern.

2.5 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, ohne dass ein geldwerter Vorteil entsteht.

Beispiel: Der Arbeitgeber überlässt einem Arbeitnehmer Anfang 2025 eine BahnCard 50, die 244 Euro kostet. Der Arbeitnehmer soll im Jahr 2025 mehrere Dienstreisen durchführen. Ohne den Einsatz der BahnCard 50 würden sich vss. Kosten für die benötigten Einzelfahrscheine i. H. v. 800 Euro ergeben.

Ergebnis: Durch den Einsatz der BahnCard 50 entstehen dem Arbeitgeber für Dienstreisen insgesamt geringere Aufwendungen ($800 \text{ Euro} \times 50 \% = 400 \text{ Euro} + 244 \text{ Euro} =$) 644 Euro. Die Überlassung der BahnCard 50 an den Arbeitnehmer für Dienstreisen ist deshalb steuer- und sozialversicherungsfrei möglich. In diesem Fall kann die BahnCard 50 auch für private Fahrten vom Arbeitnehmer genutzt werden.

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 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.

Die vom Arbeitgeber lohnsteuerfrei erbrachten Leistungen mindern jedoch die abziehbaren Werbungskosten des Arbeitnehmers (Entfernungspauschale) im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die steuerfrei erbrachten Sachbezüge oder Barzuschüsse zu einer BahnCard in der Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers gesondert zu bescheinigen.

Beispiel: Der Arbeitgeber überlässt einem Arbeitnehmer ab 01.01.2025 für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit der Deutschen Bahn zusätzlich und unentgeltlich eine BahnCard 100 für die 2. Klasse. Die BahnCard 100 kostet 4.899 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 an den Arbeitnehmer für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Dem Arbeitnehmer ist in der Lohnsteuerbescheinigung 2025, der steuerfreie Betrag für die BahnCard 100 i. H. v. 4.899 Euro gesondert zu bescheinigen. In dieser Höhe mindert sich im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung die Entfernungspauschale des Arbeitnehmers.

2.6 Beihilfen und Unterstützungen

Bei Beihilfen und Unterstützungen handelt es sich um Oberbegriffe, die mehrere unterschiedliche Leistungen des Arbeitgebers in Form von finanziellen Leistungen beschreiben.

▪ Notstandsbeihilfen

Notstandsbeihilfen können einem Arbeitnehmer bis zu einem Betrag von **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 schweren Krankheits- und Unglücksfällen.

Beispiel: Ein Arbeitgeber gewährt einer Arbeitnehmerin im Jahr 2025 eine Notstandsbeihilfe anlässlich des Todes ihres Ehemanns i. H. v. 600 Euro.

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

Dass 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 mehr als fünf 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 31.12.2025 verlängerten Regelung der Finanzverwaltung, können steuerfreie Notstandsbeihilfen bis zu 600 Euro auch vom Krieg in der Ukraine geschädigte Arbeitnehmer erhalten.

▪ Erholungsbeihilfen

Der Arbeitgeber kann Arbeitnehmern auch **Erholungsbeihilfen** steuer- und sozialversicherungsfrei gewähren. Im vollen Umfang 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, können aller-

dings vom Arbeitgeber steuerermäßigt mit **25 %** pauschal besteuert werden. Durch die Pauschalbesteuerung mit lediglich 25 % tritt Sozialversicherungsfreiheit ein. Für die Anwendung der Pauschalbesteuerung mit 25 % darf allerdings die vom Arbeitgeber gezahlte Erholungsbeihilfe

- 156 Euro für den 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 2025 eine Erholungsbeihilfe i. H. v. insgesamt 360 Euro über die Verdienstabrechnung aus. Der Arbeitnehmer hatte zuvor im Juni 2025 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.

2.7 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. Für die steuerliche Bewertung der Sachbezüge sind die Endpreise (einschl. USt.) zu Grunde zu legen, zu denen der Arbeitgeber die Waren oder Dienstleistungen fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet. Ein Bewertungsabschlag i. H. v. 4 % ist zulässig. Die Anwendung des Rabattfreibetrags erfordert Einzelaufzeichnungen bei den Arbeitnehmern.

Beispiel: In einem Ausflugslokal erhalten die Arbeitnehmer (Köche und Bedienpersonal) arbeitstäglich eine kostenlose Mahlzeit lt. Speisekarte.

Ergebnis: Die Anwendung des Rabattfreibetrags ist möglich, da der Arbeitgeber mit den Speisen Handel treibt. Die Speisen werden überwiegend für die Gäste des Ausflugslokals und nicht für den Bedarf der Arbeitnehmer hergestellt. Der Arbeitgeber kann den Rabattfreibetrag so lange anwenden, bis der Rabattfreibetrag von jährlich

1.080 Euro je Mitarbeiter überschritten ist. Für die steuerliche Bewertung der einzelnen Mahlzeit, ist der auf der Speisekarte ausgezeichnete Abgabepreis abzüglich eines Bewertungsabschlags von 4 % maßgebend.

2.8 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, Schutanzüge, 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.

2.9 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 veranlassenden 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 2025 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 Teilzeitarbeitnehmerin 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. 900 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. 300 Euro ist lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

2.10 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 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 Altersversorgungsbeiträge 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 Rentenversicherung.

Für das Jahr 2025 sind Zuwendungen an die begünstigten Versorgungseinrichtungen bis zu **7.728 Euro** lohnsteuerfrei. Abweichend vom Steuerrecht besteht die Sozialversicherungsfreiheit dieser Beiträge nur bis **4 %** der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Somit bleiben Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung für das Jahr 2025 bis zu einem jährlichen Betrag i. H. v. **3.864 Euro** sozialversicherungsfrei.

- **Direktversicherung**

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.

Bei einer **Entgeltumwandlung** spart nicht nur der Arbeitnehmer die Sozialabgaben auf den umgewandelten Teil seines Arbeitsentgelts, sondern auch der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber ist in diesen Fällen verpflichtet, seine eingesparten Sozialversicherungsbeiträge in pauschalierter Form an den Arbeitnehmer bzw. an die Versorgungseinrichtung weiterzugeben. Konkret muss der Arbeitgeber mind. **15 % des umgewandelten Entgelts** zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Versicherungsgesellschaft weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer mit einem bisherigen monatlichen Arbeitslohn (brutto) von 4.000 Euro hat ab 01.06.2025 eine Direktversicherung abgeschlossen, die durch monatliche Entgeltumwandlung finanziert wird. Der ab 01.06.2025 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. Der lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtige Arbeitslohn beträgt aufgrund der Entgeltumwandlung ab 01.06.2025 nur noch 3.900 Euro im Monat. Insoweit spart der Arbeitgeber die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, die sich von monatlich 100 Euro ergeben. Der Arbeitgeber ist deshalb verpflichtet, zusätzlich zu dem monatlichen Beitrag zur Direktversicherung i. H. v. 100 Euro einen Betrag i. H. v. weiteren 15 Euro (15 % von 100 Euro) an das Anlageinstitut abzuführen.

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.

2.11 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 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 externes Fitnessstudio trägt. In diesem Fall ergibt sich ein steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil. Sofern der Arbeitgeber unmittelbarer Vertragspartner ist, kommt jedoch die Anwendung der monatlichen **50-Euro-Sachbezugsfreigrenze** in Frage.

Beispiel: Ein Arbeitgeber bietet seinen Arbeitnehmern im Jahr 2025 die unentgeltliche Nutzung eines örtlichen Fitnessstudios an. Der Arbeitgeber schließt mit einem 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.

Kostenerstattungen, die der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zahlt, damit der Mitarbeiter ein Fitnessstudio besuchen kann, stellen keinen Sachbezug, sondern Barlohn dar, der steuer- und sozialversicherungspflichtig ist.

2.12 Betriebsveranstaltungen

Bei lohnsteuer- und sozialversicherungsfreien 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. In den Freibetrag von 110 Euro je Arbeitnehmer sind **alle Aufwendungen** für die Betriebsfeier einzubeziehen, die der Arbeitgeber für die Durchführung der Betriebsveranstaltung trägt. Kosten der Betriebsfeier, die auf Angehörige (z. B. Ehegatten oder Kinder des Arbeitnehmers) entfallen, müssen dem jeweiligen Arbeitnehmer zugerechnet werden. D. h. den 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.

Beispiel: Ein Handwerksbetrieb feiert im Juli 2025 ein Sommerfest und im Dezember 2025 eine Weihnachtsfeier, zu der alle Arbeitnehmer des Unternehmens eingeladen sind.

Ergebnis: Die beiden Veranstaltungen erfüllen als gemeinschaftliche Feiern, zu denen alle Arbeitnehmer eingeladen sind, die Voraussetzungen für eine steuerliche Betriebsveranstaltung. Sofern die Aufwendungen des Arbeitgebers 110 Euro je Teilnehmer und Veranstaltung nicht übersteigen, bleiben die beiden Betriebsveranstaltungen steuer- und sozialversicherungsfrei.

Soweit die Zuwendungen aus Anlass einer Betriebsveranstaltung den Freibetrag von 110 Euro je Mitarbeiter übersteigen oder mehr als zwei Betriebsfeiern im Jahr durchgeführt werden, kann die Lohnsteuer vom Arbeitgeber mit einem Pauschsteuersatz von 25 % erhoben werden. Die Pauschalbesteuerung mit 25 % hat die Sozialversicherungsfreiheit zur Folge.

Veranstaltungen, die nur für einen **beschränkten Kreis von Arbeitnehmern** (z. B. ausschließlich für Führungskräfte) durchgeführt werden, stellen keine steuerfreie Betriebsveranstaltung dar, auf die der 110 Euro-Freibetrag angewendet werden kann. Aufgrund einer neuen Entscheidung des Bundesfinanzhofs, können Veranstaltungen für einen ausgesuchten Kreis von Arbeitnehmern allerdings steuerbegünstigt mit 25 % pauschal besteuert werden. Die Pauschalbesteuerung mit 25 % löst die Sozialversicherungsfreiheit aus.

2.13 Darlehen an Arbeitnehmer

Eine gute Möglichkeit, Arbeitnehmer an das eigene Unternehmen zu binden, stellt die Gewährung eines Darlehens dar. Solche zinslosen oder erheblich zinsverbilligten Darlehen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gewährt, gehören zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Kein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil ergibt sich dann, wenn es sich lediglich 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.

Beispiel: Ein Arbeitgeber gewährt einem Arbeitnehmer ein zinsloses Darlehen in Höhe von 2.500 Euro. Es wird ein Tilgungsbetrag von monatlich 250 Euro vereinbart, der über die Verdienstabrechnung einbehalten wird.

Ergebnis: Es handelt sich um ein steuer- und sozialversicherungsfreies Kleindarlehen.

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.

2.14 Datenverarbeitungsgeräte (Notebook, Smartphone)

Die Überlassung eines betrieblichen – also im Eigentum des Arbeitgebers verbleibenden – Datenverarbeitungsgerätes (z. B. Notebook Smartphone, Tablet etc.) sowohl zur betrieblichen als auch zur privaten Nutzung durch den Arbeitnehmer, ist steuer- und sozialversicherungsfrei; dies 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 im Jahr 2025 ein betriebliches Notebook 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 es sich um betriebliche Geräte des Arbeitgebers handelt, die dem Arbeitnehmer überlassen werden, ist sowohl die berufliche als auch die private Nutzung durch den Arbeitnehmer in vollem Umfang steuer- und sozialversicherungsfrei.

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

2.15 Deutschland-Ticket

Der Bundesrat hat kurz vor Jahresende 2024 die Verlängerung des Deutschland-Tickets für das Jahr 2025 verabschiedet. Allerdings musste der monatliche Preis für das Deutschland-Ticket von bisher 49 Euro auf **58 Euro** angehoben werden. Das Deutschland-Ticket berechtigt deutschlandweit die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs (Nahverkehrszüge, RE, RB und S-Bahn), Straßen-/Stadtbahnen, U-Bahnen und Busse sowie bestimmte Fahren in einigen Städten.

Die lohnsteuerliche Förderung des Deutschland-Tickets als Jobticket bleibt ab 01.01.2025 unverändert erhalten. D. h. beteiligt sich der Arbeitgeber zusätzlich zum Gehalt des Arbeitnehmers mit einem monatlichen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von mindestens **25 %** am Deutschland-Ticket, wird vom Bund ein zusätzlicher Rabatt in Höhe von weiteren 5 % gewährt. Dadurch ergibt sich für den Beschäftigten ein Gesamtrabatt von insgesamt 30 %. Der vom Arbeitnehmer maximal zu zahlende Betrag für ein solches Jobticket beträgt in diesem Fall 40,60 Euro, sofern sich der Arbeitgeber mit 25 % an den Kosten des Deutschland-Tickets beteiligt. Die steuerfreien Arbeitgeberbeiträge zum Deutschland-Ticket mindern die beim Arbeitnehmer im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung als Werbungskosten zu berücksichtigende Entfernungspauschale. Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, die Summe der steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse in der Jahreslohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers gesondert einzutragen.

Beispiel: Ein Arbeitgeber gibt ab 01.01.2025 das Deutschland-Ticket als Jobticket an seine Arbeitnehmer ab und beteiligt sich mit 25 % (14,50 Euro/Monat) an den monatlichen Ticket-Kosten (58 Euro/Monat).

Ergebnis: Unter Berücksichtigung des zusätzlichen Rabatts von Bund und Länder i. H. v. 5 % (2,90 Euro) ergibt sich für den Arbeitnehmer eine monatliche Eigenbeteiligung von 40,60 Euro. Der insgesamt vom Arbeitgeber gezahlte steuerfreie Zuschuss muss in der Lohnsteuerbescheinigung 2025 des Arbeitnehmers gesondert ausgewiesen werden.

Die Minderung der Entfernungspauschale im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers kann vermieden werden, wenn der Arbeitgeber seinen Zuschuss für das Deutschland-Ticket mit 25 % pauschal besteuert. Die Pauschalbesteuerung mit 25 % hat die Sozialversicherungsfreiheit zur Folge.

2.16 Aufladen von Elektrofahrzeugen

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.

Beispiel: Ein Arbeitgeber ermöglicht seinen Arbeitnehmern am Sitz des Unternehmens, die privaten Elektrofahrzeuge an einer betrieblichen Ladestation unentgeltlich aufzuladen.

Ergebnis: Die unentgeltliche Aufladung der privaten Elektrofahrzeuge am Betriebsitz ist steuer- und sozialversicherungsfrei.

Ebenfalls steuer- und sozialversicherungsfrei ist eine vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zur privaten Nutzung zeitweise überlassene **betriebliche Ladevorrichtung**, nicht jedoch deren Übereignung. Zur Ladevorrichtung gehört hierbei, die gesamte Ladeinfrastruktur und die in diesem Zusammenhang erbrachten Dienstleistungen (z. B. für die Installation der Ladevorrichtung einschließlich notwendiger Vorarbeiten wie z. B. das Verlegen eines Starkstromkabels).

Beispiel: Ein Arbeitnehmer schafft sich im Jahr 2025 erstmals privat ein Elektrofahrzeug an. Der Arbeitgeber erklärt sich bereit, dem Arbeitnehmer unentgeltlich eine betriebliche Ladestation zur privaten Nutzung zeitweise zu überlassen. Der Arbeitgeber trägt die Kosten für die Anschaffung und die Installation der betrieblichen Ladestation im Haushalt des Arbeitnehmers.

Ergebnis: Die Installation und unentgeltliche Überlassung der betrieblichen Ladestation zur privaten Nutzung durch den Arbeitnehmer ist steuer- und sozialversicherungsfrei.

Die Steuerbefreiung gilt bei privaten Elektrofahrzeugen des Arbeitnehmers ausschließlich für die zeitweise **Überlassung der betrieblichen Ladestation** zur privaten Nutzung, nicht jedoch für den im privaten Haushalt des Arbeitnehmers anfallenden Ladestrom.

Hinweis

Findet keine „Überlassung“ einer betrieblichen Ladestation an den Arbeitnehmer statt, sondern eine „Über-eignung“ (z. B. durch Schenkung), kann die Steuerbefreiung nicht angewendet werden. In diesem Fall besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, den sich ergebenden geldwerten Vorteil pauschal mit 25 % zu besteuern. Die Pauschalbesteuerung durch den Arbeitgeber mit 25 % führt zur Sozialversicherungsfreiheit.

Die steuer- und sozialversicherungsfreie Überlassung einer betrieblichen Ladestation gilt auch für Arbeitnehmer, denen ein **Dienstfahrzeug** überlassen wird. Neben der steuerfreien Überlassung einer betrieblichen Ladestation, kann der Arbeitgeber für das **Aufladen des Dienstfahrzeugs** beim Arbeitnehmer (Privathaushalt) auch eine lohnsteuerfreie Pauschale für das Aufladen des Firmenfahrzeugs gewähren. Die folgenden monatlichen Pauschalen für das Aufladen eines Dienstfahrzeugs im Privathaushalt des Arbeitnehmers können lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei bleiben:

- besteht beim Arbeitgeber eine Lademöglichkeit
 - 30 Euro für Elektrofahrzeuge monatlich bzw.
 - 15 Euro für Hybridelektrofahrzeuge monatlich.
- ohne Lademöglichkeit beim Arbeitgeber
 - 70 Euro für Elektrofahrzeuge monatlich bzw.
 - 35 Euro für Hybridelektrofahrzeuge monatlich.

Die Finanzverwaltung lässt auch zu, dass die für das Aufladen eines Firmenfahrzeugs tatsächlich anfallenden privaten Stromkosten mithilfe eines **gesonderten Stromzählers** erfasst und vom Arbeitgeber daraufhin dem Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei erstattet werden können.

2.17 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 und Arbeitsstätte einen Fahrtkostenzuschuss, ist dieser grundsätzlich steuerpflichtig, da es an einer Steuerbefreiung fehlt. Allerdings ist eine Pauschalbesteuerung durch den Arbeit-

geber mit dem Pauschalsteuersatz von **15 %** möglich. Ein pauschal besteufter Fahrerkostenzuschuss 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 Fahrerkostenzuschuss nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegt. Allerdings ist die Höhe des pauschalierungsfähigen Fahrerkostenzuschusses 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 angegeben werden.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer wohnt 50 km von seiner Arbeitsstätte entfernt. Der Arbeitgeber erklärt sich im Jahr 2025 bereit, dem Arbeitnehmer einen monatlichen Fahrerkostenzuschuss in Höhe der Entfernungspauschale zu zahlen. Der Arbeitnehmer hat im Jahr 2025 insgesamt 220 Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte durchgeführt.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer für das Jahr 2025 den folgenden – mit 15 % pauschal zu steuernden – Fahrerkostenzuschuss zahlen.

20 km × 0,30 Euro × 220 Fahrten:	1.320,00 Euro
30 km × 0,38 Euro × 220 Fahrten:	2.508,00 Euro
Summe	3.828,00 Euro

Dem Arbeitnehmer sind in der Lohnsteuerbescheinigung 2025 die pauschal mit 15 % besteuerten Arbeitgeberleistungen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte einzutragen.

2.18 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**).

Reduzierter geldwerter Vorteil für Elektro- und Hybridelektrofirmenfahrzeuge

Da die Anschaffungskosten für **Elektro- und Hybridelektrofirmenfahrzeuge** höher sind als bei Fahrzeugen mit konventionellem Antrieb und für die Arbeitnehmer zu einem höheren geldwerten Vorteil führen, gibt es für diese Kraftfahrzeuge zahlreiche Sonderregelungen. Diese besonderen Bewertungsmethoden führen zu einer Minderung des geldwerten Vorteils von Elektro- bzw. Hybridelektrofirmenfahrzeuge und sollen Anreize setzen, dass Arbeitgeber ihre Firmenwagenflotte auf Elektrofahrzeuge umstellen.

Geldwerter Vorteil für reine Elektrodienstfahrzeuge

Um die Attraktivität von reinen Elektrofirmenfahrzeuge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu steigern, wird zur Ermittlung des geldwerten Vorteils seit dem Jahr 2020 nur ein **Viertel des Brutto-Listenpreises** für die Berechnung des geldwerten Vorteils angesetzt, wenn das Kraftfahrzeug keine Kohlendioxidemission je gefahrenen Kilometer hat (= reine Elektrofahrzeuge). Weitere Voraussetzung für die günstige Besteuerung mit lediglich einem Viertel ist, dass der Brutto-Listenpreis für nach dem 31.12.2023 angeschaffte oder geleaste Elektrofahrzeuge, die Obergrenze von **70.000 Euro** nicht überschreitet.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber hat im Februar 2025 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: $\frac{1}{4}$ von 68.000 Euro = 17.000 Euro x 1 %:	170,00 Euro
Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte:	
$17.000 \text{ Euro} \times 0,03 \% \times 30 \text{ km}$:	+ 153,00 Euro
Geldwerter Vorteil Monat insg.	323,00 Euro

Abwandlung: Würde der Arbeitnehmer anstatt des Elektro-Dienstfahrzeugs, einen Firmenwagen mit konventionellen Verbrennungsmotor mit einem identischen Brutto-Listenpreis von 68.000 Euro zur Privatnutzung erhalten, würde sich folgender monatlicher geldwerter Vorteilsbetrag ergeben:

Privatfahrten: 68.000 Euro x 1 %:	680,00 Euro
Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte:	
68.000 Euro x 0,03 % x 30 km:	+ 612,00 Euro
Geldwerter Vorteil Monat insg.	1.292,00 Euro

2.19 Fortbildungskosten

Der Arbeitgeber kann Fort- und Weiterbildungskosten des Arbeitnehmers steuer- und sozialversicherungsfrei bezuschussen oder im vollen Umfang übernehmen. Voraussetzung ist, dass es sich um solche Fort- und Weiterbildungen handelt, die die Kenntnisse des Arbeitnehmers im ausgeübten Beruf erweitern oder um sich ändernden beruflichen Anforderungen anzupassen. D. h. die Bildungsmaßnahmen müssen im **ganz überwiegenden betrieblichen Interesse** des Arbeitgebers durchgeführt werden. Neben fachlichen können auch sprachliche Bildungsmaßnahmen steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben, wenn die Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangt werden. Ist der Arbeitnehmer bezüglich der Fortbildungsmaßnahme unmittelbarer Rechnungsempfänger, ist Voraussetzung, dass der Arbeitgeber die Übernahme der Aufwendungen vor Vertragsabschluss schriftlich zugesagt hat.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer schließt im Juli 2025 einen Vertrag über eine berufliche Fortbildungsmaßnahme, die im September 2025 beginnt. Er erhält daraufhin vom Veranstalter eine auf ihn ausgestellte Rechnung über 2.500 Euro. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer vor Vertragsabschluss (im Juni 2025) eine schriftliche Zusage bezüglich der vollständigen Übernahme der Fortbildungskosten gegeben. Die Fortbildung soll die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb des Arbeitgebers verbessern.

Ergebnis: Bei den vom Arbeitgeber getragenen Aufwendungen für die Fortbildung i. H. v. 2.500 Euro, handelt es sich um Leistungen im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse, die steuer- und sozialversicherungsfrei sind.

2.20 Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Damit Unternehmen ihren Mitarbeitern verstärkt betriebliche Gesundheitsmaßnahmen anbieten können, wurde im Jahr 2009 eine neue Steuerbefreiungsvorschrift in das Einkommensteuergesetz aufgenommen, die auch die Sozialversicherungsfreiheit begründet. Mit dieser besonderen Steuerbefreiung sollen Anreize geschaffen werden, dass Arbeitgeber ihren Beschäftigten vermehrt **gesundheitsfördernde Maßnahmen** oder Kurse zur Gesundheitserhaltung anbieten oder diese abgabenfrei bezuschussen können. 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. Bei dem Betrag von 600 Euro im Jahr je Arbeitnehmer handelt es sich um einen steuerlichen **Freibetrag** und nicht um eine Freigrenze, d. h. dass nur der Betrag, der über 600 Euro hinausgeht, der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht unterliegt. Für die Inanspruchnahme der Steuerbefreiung muss es sich um folgende Leistungen handeln:

- Maßnahmen zur individuellen verhaltensbezogenen (Gesundheits-)Prävention, die nach den Vorschriften des § 20 SGB V zertifiziert sein müssen. D. h. die Zertifizierung der Maßnahme ist zwingende Voraussetzung für die Gewährung der Steuerbefreiung oder
- Leistungen zur (betrieblichen) Gesundheitsförderung nach § 20b SGB V, die den vom Spitzenverband der Krankenkassen festgelegten Kriterien entsprechen; unter diesen Voraussetzungen bedürfen diese Leistungen keine Zertifizierung.

Die Gewährung des Steuerfreibetrags i. H. v. maximal 600 Euro setzt somit in vielen Fällen eine besondere **Zertifizierung** der Gesundheitsmaßnahme durch die Zentrale Prüfstelle Prävention oder eine Krankenkasse voraus. Sofern bestimmte Voraussetzungen vorliegen, können auch nicht zertifizierte betriebliche Gesundheitsleistungen des Arbeitgebers unter die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit bis max. 600 Euro im Jahr fallen.

Hinweis

Bestehen Zweifel, ob eine Zertifizierungspflicht für die beabsichtigte Gesundheitsmaßnahme besteht, können sich Arbeitgeber an eine der örtlichen Krankenkassen (z. B. AOK) wenden, bei der die Beschäftigten krankenversichert sind.

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 2025 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 Rückenurses 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.

2.21 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**, 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.

2.22 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 wurde **ab 01.01.2024** aufgehoben, sodass Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung **unabhängig ihrer Höhe** mit 20 % pauschal besteuert werden können. Durch die Pauschalbesteuerung durch den Arbeitgeber mit 20 % sind die Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung sozialversicherungsfrei.

2.23 Homeoffice-Pauschale

Aufgrund der Veränderungen in der Arbeitswelt durch die Corona-Pandemie wurde eine sog. **Homeoffice-Pauschale** eingeführt. Die im Rahmen der Einkommensteuererklärung in Ansatz zu bringende Homeoffice-Pauschale war zunächst für die Zeit der Corona-Pandemie befristet, wurde aber inzwischen entfristet. Der Arbeitgeber kann die Homeoffice-Pauschale seinen Arbeitnehmern nicht gewähren; sie wird ausschließlich als Werbungskosten im Rahmen der **Einkommensteuerveranlagung** berücksichtigt.

Seit dem 01.01.2023 beträgt die Homeoffice-Pauschale **6 Euro** täglich und kann für maximal **210 Tage** für ein Kalenderjahr angesetzt werden. Dadurch ergibt sich für die Steuerjahre 2024 und 2025 ein Höchstbetrag von **1.260 Euro** jährlich. Der Arbeitnehmer kann somit für jeden Kalendertag, an dem die berufliche Tätigkeit in der häuslichen Wohnung (Homeoffice) ausgeübt und nicht die erste Tätigkeitsstätte aufgesucht wird, einen Betrag von 6 Euro (Tagespauschale), höchstens 1.260 Euro im Kalenderjahr als Werbungskosten ansetzen.

2.24 Internetpauschale

Der Arbeitgeber kann sich an den privaten Internetkosten des Arbeitnehmers beteiligen bzw. diese bezuschussen. Der Arbeitnehmer muss hierfür lediglich gegenüber dem Arbeitgeber **schriftlich** erklären, dass ihm Aufwendungen für die laufende Internetnutzung in entsprechender Höhe entstehen. Falls der Arbeitgeberzuschuss **50 Euro** monatlich nicht übersteigt, sind die Anforderungen an den **Nachweis** bzgl. der dem Arbeitnehmer entstehenden Aufwendungen gering. Der Arbeitgeber muss die Erklärung zu den Lohnunterlagen des Arbeitnehmers nehmen. Die zusätzlich gewährte Internetpauschale ist nicht steuerfrei, sondern der Arbeitgeber muss den vom Arbeitnehmer erklärten Betrag (max. 50 Euro/Monat) für die Internetnutzung pauschal mit **25 %** besteuern. Die Pauschalbesteuerung mit 25 % löst die Sozialversicherungsfreiheit aus.

Beispiel: Ein Arbeitgeber zahlt einem Arbeitnehmer ab April 2025 monatlich einen Zuschuss i. H. v. 50 Euro für den häuslichen Internetanschluss. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber eine schriftliche Erklärung übergeben, dass ihm monatliche Kosten in dieser Höhe für die private Internetnutzung entstehen.

Ergebnis: Die Internetpauschale i. H. v. monatlich 50 Euro ist vom Arbeitgeber mit 25 % pauschal zu besteuern. Dadurch tritt Sozialversicherungsfreiheit ein.

2.25 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 wurde bis zum Jahr 2030 verlängert. E-Bikes, bei denen es sich technisch um Kraftfahrzeuge handelt (weil der E-Motor auch Geschwindigkeiten über 25 km/Std. unterstützt), können an Arbeit-

nehmer 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).

In der Praxis wird der Großteil der Job- oder Firmenräder den Arbeitnehmern nicht zusätzlich zum Arbeitslohn, sondern 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 hat.

Erfolgt die Überlassung eines Firmenrads, das als Fahrrad einzuordnen ist, im Rahmen einer **Gehaltsumwandlung**, ergibt sich für den Arbeitnehmer ein **steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil**. Für die Überlassung eines Firmenrads, das mittels Gehaltsumwandlung finanziert wird, muss ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil in Höhe von 1 % der auf volle 100 Euro abgerundeten **geviertelten unverbindlichen Preisempfehlung** (Brutto-UV) des überlassenen Firmenrads angesetzt werden. Durch diesen geldwerten Vorteil sind alle privaten Fahrten einschließlich der Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte abgegolten.

Hinweis

Durch die Gehaltsumwandlung verringert sich der monatlich zu versteuernde Brutto-Verdienst des Arbeitnehmers, sodass die persönliche Steuerbelastung und Sozialabgaben sinken und sich dadurch für den Mitarbeiter eine geringere Nettobelastung ergibt. Da sich durch die Entgeltumwandlung auch für den Arbeitgeber geringere Beiträge zur Sozialversicherung ergeben, stellt sich die Finanzierung mittels Gehaltsumwandlung für den Arbeitgeber weitestgehend kostenneutral dar.

Beispiel:

Einem Arbeitnehmer wird ab 01.05.2025 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 monatliche Leasingrate i. H. v. 100 Euro. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben eine schriftliche Nutzungsvereinbarung geschlossen, nach der der Beschäftigte den monatlichen Leasingbetrag i. H. v. 100 Euro durch Gehaltsumwandlung trägt. Der monatliche Brutto-Arbeitslohn des Arbeitnehmers vor der Gehaltsumwandlung beträgt 4.200 Euro.

Ergebnis: Die Überlassung des Firmenrads mit Gehaltsumwandlung wirkt sich beim Arbeitnehmer ab 01.05.2025 monatlich wie folgt aus:

Brutto-Arbeitslohn	4.200,00 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	4.106,00 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 kann sich ein **steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil** ergeben. Der Arbeitgeber kann den sich ergebenden Vorteil für Firmenräder, die verkehrsrechtlich keine Kraftfahrzeuge sind, mit 25 % pauschal versteuern. Durch die Pauschalbesteuerung mit 25 % tritt Sozialversicherungsfreiheit ein. Die Pauschalierungsmöglichkeit mit 25 % ist dann ausgeschlossen, wenn ein E-Bike verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug anzusehen ist.

Aus Vereinfachungsgründen ist es für die erforderliche 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 % pauschal besteuert werden kann. Die Pauschalbesteuerung durch den Arbeitgeber mit 25 % führt zur Sozialversicherungsfreiheit.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer erwirbt im Jahr 2025 nach Ablauf der dreijährigen Leasinglaufzeit das ihm zuvor vom Arbeitgeber im Jahr 2022 überlassene Firmenrad zu einem Kaufpreis von 400 Euro. Die unverbindliche Preisempfehlung (UVP) für das Firmenrad betrug im Jahr 2022 zum Zeitpunkt der Überlassung an den Arbeitnehmer 2.500 Euro (brutto).

Ergebnis: Der sich für den verbilligten Kauf beim Arbeitnehmer im Jahr 2025 als steuerpflichtiger geldwerter Vorteil anzusetzende Betrag beträgt:

40 % von 2.500,00 Euro	1.000,00 Euro
abzüglich Eigenbeteiligung Arbeitnehmer	- 400,00 Euro

Geldwerter Vorteil

600,00 Euro

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

2.26 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 nachzuweisen, dass ihm entsprechende Aufwendungen für die Kindergartenunterbringung entstehen. 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.

2.27 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 ab 01.01.2024 auf **2.000 Euro** angehoben. Dabei handelt es sich um einen Jahresbetrag, der auch jährlich in Anspruch genommen werden kann. Die Inanspruchnahme des erhöhten steuerlichen Freibetrags ist nicht an das Zusätzlichkeitserfordernis geknüpft; damit sind steuerlich auch **Entgeltumwandlungen** möglich. Im Gegensatz zum Lohnsteuerrecht sind Vermögensbeteiligungen am eigenen Unternehmen bis 2.000 Euro jährlich nur dann sozialversicherungsfrei, wenn sie vom Arbeitgeber zusätzlich zum regulären Arbeitslohn gewährt werden. D. h. anders als im Lohnsteuerrecht ist für die Anwendung der Sozialversicherungsfreiheit die **Zusätzlichkeitsvoraussetzung** zu beachten.

Für die Anwendung der Steuerfreiheit (max. 2.000 Euro) ist Voraussetzung, dass die Beteiligung mindestens allen Arbeitnehmern offensteht, die im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen. Begünstigt sind Vermögensbeteiligungen am Unternehmen des eigenen Arbeitgebers oder eines konzernverbundenen Unternehmens (Konzernregelung). Die Steuerfreiheit ist deshalb auch dann gegeben, wenn eine Konzernmuttergesellschaft Aktien an die Arbeitnehmer einer Tochtergesellschaft überlässt. Bei den steuerfreien Vermögensbeteiligungen kann es sich neben Aktien auch um Wandel- und Gewinnschuldverschreibungen, Genussscheine oder GmbH-Anteile handeln.

Beispiel:

Der Arbeitgeber ist eine Aktiengesellschaft (AG) und überlässt seinen Arbeitnehmern im Juni 2025 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, da der steuerliche Freibetrag von 2.000 Euro jährlich nicht überschritten wird.

2.28 Pauschbetrag für Berufskraftfahrer

Für Berufskraftfahrer, die im Güterverkehr oder in der Personenbeförderung tätig sind, wurde ab 01.01.2020 ein neuer steuer- und sozialversicherungsfreier Pauschbetrag in Höhe von 8 Euro pro Kalendertag eingeführt. Der Pauschbetrag wurde mit Wirkung ab 01.01.2024 von 8 Euro auf **9 Euro** angehoben. Der 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. Damit kann der Pauschbetrag in Höhe von 9 Euro pro Kalendertag für folgende Tage gewährt werden:

- den An- und Abreisetag sowie
- jeden Kalendertag mit einer Abwesenheit von 24 Stunden im Rahmen der beruflichen Fahrtätigkeit im In- oder Ausland.

2.29 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 2025 maßgebliche Verpflegungspauschale bei mehrtägigen 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 bei mehrtägigen Dienstreisen sowie für **eintägige berufliche Auswärtstätigkeiten** mit mehr als acht Stunden Abwesenheit, beträgt die steuerfreie Verpflegungspauschale (Inland) **14 Euro**.

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 01.01.2025 die für die einzelnen Länder maßgebenden und bekanntgemachten 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 (ohne Hotel- oder Pensionsrechnung).

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.

2.30 Restaurantschecks

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 2025 beträgt der maximale Verrechnungswert eines Restaurantschecks für eine Mittagsmahlzeit **7,50 Euro**. Übersteigt der Wert des Restaurantschecks den Höchstbetrag nicht, ist eine Bewertung der Mittagsmahlzeit mit dem amtlichen Sachbezugswert i. H. v. 4,40 Euro (Jahr 2025) beim Arbeitnehmer möglich. Sofern der Arbeitnehmer im Jahr 2025 einen Essensgutschein im Wert von max. **7,50 Euro** erhält, muss er den Sachbezugswert von 4,40 Euro (Jahr 2025) zuzahlen, damit kein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil entsteht. Die Zuzahlung des Arbeitnehmers muss in einer durch das Finanzamt überprüfbaren Form nachgewiesen werden (z. B. als Netto-Abzug über die Verdienstabrechnung).

Beispiel: Ein Arbeitgeber gibt im Jahr 2025 für jeden Kalendermonat 15 Restaurantschecks (Einlösungswert je 7,50 Euro) an seine Arbeitnehmer aus. Bei den Arbeitnehmern wird über die Verdienstabrechnung, die Summe der Sachbezugswerte in Höhe von $(4,40 \text{ Euro} \times 15 =) 66 \text{ Euro}$ vom monatlichen Netto-Lohn einbehalten.

Ergebnis: Durch den Einbehalt von monatlich 66 Euro vom Netto-Lohn, ergibt sich kein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil und die Restaurantschecks bleiben lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

Möchte der Arbeitgeber den Arbeitnehmern arbeitstäglich **unentgeltliche Mahlzeiten** (ohne Mitarbeiterbeteiligung) durch Essensgutscheine (Einlösungswert 7,50 Euro) ermöglichen, kommt eine Pauschalbesteuerung mit 25 % des Sachbezugswerts in Frage. Die Pauschalbesteuerung führt zur Sozialversicherungsfreiheit.

Beispiel: Gleicher Sachverhalt wie im Beispiel zuvor. Der Arbeitgeber vereinbart mit seinen Arbeitnehmern, dass die Mitarbeiter die Restaurantschecks (Einlösungswert 7,50 Euro) unentgeltlich (ohne Mitarbeiterbeteiligung) erhalten.

Ergebnis: Da die Wertgrenze von 7,50 Euro je Restaurantscheck eingehalten ist, kann der Arbeitgeber je ausgegebenen Essensgutschein 4,40 Euro mit 25 % pauschal besteuern. Die Pauschalbesteuerung durch den Arbeitgeber führt zur Sozialversicherungsfreiheit.

2.31 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 ($\rightarrow$ *Kapitel 2.19*). 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.

2.32 Telefonkosten

Überlassung betrieblicher Telekommunikationsgeräte

Die Überlassung von **arbeitgebereigenen Telekommunikationsgeräten** (z. B. betriebliche Handys und Zubehör) zur beruflichen und privaten Nutzung (Privatgespräche) ist in vollem Umfang lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit 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.

In vielen Fällen verfügen Arbeitnehmer bereits über ein privates Handy. 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 betrieblichen und 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.

Privates Telekommunikationsgerät des Arbeitnehmers

Ein steuer- und sozialversicherungsfreier Ersatz der **einzelnen Kosten** für berufliche Gespräche vom Privatanschluss des Arbeitnehmers ist möglich. Allerdings müssen für diesen **Auslagenersatz**, die Aufwendungen für die beruflichen Gespräche im **Einzelnen** nachgewiesen werden und zu den Lohnunterlagen genommen werden. Fallen vom Privatanschluss des Arbeitnehmers erfahrungsgemäß beruflich veranlasste Telekommunikationsaufwendungen an, können vom Arbeitgeber **ohne Einzelnachweis** bis zu **20 %** des Rechnungsbetrags, höchstens jedoch **20 Euro** im Monat steuerfrei ersetzt werden. Diese Regelung gilt auch, sofern bei einer Telefon-Flatrate keine konkreten Nachweise zwischen beruflicher und privater Nutzung erbracht werden können.

Beispiel:

Ein Außendienstmitarbeiter muss häufig von seinem Privatanschluss im Homeoffice beruflich telefonieren. Er legt dem Arbeitgeber die monatliche Rechnung seines Telefonanbieters vor. Die Kosten für seine Telefon-Flatrate beträgt 60 Euro im Monat.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer dauerhaft monatlich ohne Einzelnachweise pauschal (20 % von 60 Euro =) 12 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei erstatten.

2.33 Umzugskosten

Tatsächliche 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. Im Regelfall wird es sich hierbei um die steuerfreie Erstattung der anlässlich eines Umzugs anfallenden **Speditionskosten** handeln.

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 2025 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 für den beruflich veranlassten Umzug lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei übernehmen.

Umzugskostenpauschalen

Neben den tatsächlich entstandenen und nachgewiesenen Speditionskosten können **Umzugskostenpauschalen** nach den Regelungen des Bundesumzugskostengesetzes (BUKG) steuer- und sozialversicherungsfrei erstattet oder als Werbungskosten angesetzt werden, wenn der Umzug beruflich veranlasst ist. Steuer- und sozialversicherungsfrei kann der Arbeitgeber einen Pauschbetrag für einen durch den Umzug bedingten **zusätzlichen Unterricht eines Kindes** in Höhe von 1.286 Euro erstatten.

Weiterhin kann seit 01.03.2024 ein steuerfreier Pauschbetrag für **sonstige Umzugsauslagen** für den umziehenden Arbeitnehmer (Ledige) in Höhe von 964 Euro bzw. bei Verheirateten in Höhe von 1.607 Euro gezahlt werden. Für jede weitere Person (z. B. Kinder, Stief- und Pflegekinder), die auch nach dem Umzug mit dem Arbeitnehmer

in häuslicher Gemeinschaft leben, kann ein zusätzlicher steuerfreier Pauschbetrag für sonstige Umzugsauslagen in Höhe von 643 Euro pro Person gewährt werden.

Hinweis

Die Umzugskostenpauschalen gelten bereits seit dem 01.03.2024. Im Laufe des Kalenderjahrs 2025 ist vss. mit einer Erhöhung der Pauschalvergütungen zu rechnen.

2.34 Übungsleiterfreibetrag

Aufwandsentschädigungen für **nebenberuflich** ausgeübte Tätigkeiten als **Übungsleiter** oder Ausbilder sowie andere begünstigte Tätigkeiten im öffentlichen oder gemeinnützigen Bereich werden durch den sog. Übungsleiterfreibetrag in Höhe von jährlich **3.000 Euro** steuerlich besonders gefördert. Demnach sind Einnahmen für folgende nebenberufliche Tätigkeiten bis zu einem Höchstbetrag von 3.000 Euro im Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei:

- Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder eine vergleichbare Tätigkeit,
- künstlerische Tätigkeiten,
- Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen.

Zu den begünstigten Arbeitgebern gehören alle **gemeinnützigen Vereine** (z. B. Sportvereine, Deutsches Rotes 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 Vollzeitbeschäftigten erreicht oder wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht mehr als 14 Stunden beträgt.

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

2.35 Warengutscheine

Warengutscheine, die vom Arbeitgeber an Arbeitnehmer abgegeben werden 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 wird und der Arbeitgeber das Gehalt des Arbeitnehmers – relativ unkompliziert – um monatlich **50 Euro** (jährlich 600 Euro) lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei aufstocken kann. Allerdings hat der Gesetzgeber die Voraussetzungen an die steuerfreie Abgabe von Warengutscheine an Arbeitnehmer verschärft.

Betroffen von den neuen steuerlichen Regelungen sind neben Warengutscheine v. a. elektronische 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. Solche elektronischen „Geldkarten“ erfüllen regelmäßig nicht die steuerlichen Voraussetzungen für die Steuerfreiheit bzw. bedürfen einer vorherigen Prüfung durch einen Steuerberater. Da es mittlerweile eine Vielzahl von elektronischen Gutscheinlösungen gibt, kommt es auf den jeweiligen Einzelfall an.

Für den **klassischen Warengutschein** (Papiergutschein) oder Gutscheinkarte mit einem festen aufgedruckten Gutscheinbetrag (max. 50 Euro), den der Arbeitnehmer ausschließlich bei einem einzelnen Geschäft vor Ort (z. B. Kaufhaus, Baumarkt, Tankstelle) nur gegen Waren aus dessen Warensortiment einlösen kann, haben sich die steuerlichen Voraussetzungen nicht geändert; sie können im Rahmen der monatlichen 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze weiterhin lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei abgegeben werden.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber gibt im Jahr 2025 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 an die Arbeitnehmer abgegebenen Tankgutscheine sind im Rahmen der 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, sofern keine weiteren auf die monatliche Freigrenze anrechenbaren Sachzuwendungen gewährt werden.

Hinweis

Ein Warengutschein, der zum Einkauf bei mehreren Akzeptanzstellen berechtigt und/oder im Internet bei Verkaufsplattformen (z. B. Amazon inkl. Marketplace) eingelöst werden kann, erfüllt nicht die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit. Sprechen Sie daher im Vorfeld unbedingt mit Ihrem Steuerberater und lassen sich beraten.

2.36 Wohnungsüberlassung

In Deutschland herrscht ein erheblicher Wohnungsmangel. Daher gehen immer mehr Arbeitgeber dazu über, ihren Arbeitnehmern Wohnraum anzubieten. Durch den erst seit 01.01.2020 bestehenden **Bewertungsabschlag von einem Drittel können** Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern Wohnungen deutlich günstiger zur Miete überlassen. Der steuerliche Bewertungsabschlag gilt auch für den Bereich der Sozialversicherung. Vom Bewertungsabschlag begünstigt sind nicht nur unternehmenseigene (Dienst-)Wohnungen, sondern auch vom Arbeitgeber lediglich **angemietete Wohnungen**. Der Bewertungsabschlag ist vom ortsüblichen Mietwert (einschließlich Nebenkosten) zu ermitteln. Ortsüblicher Mietwert ist i. d. R. der niedrigste Mietwert der Mietpreisspanne des Mietspiegels für vergleichbare Wohnungen zuzüglich der nach der Betriebskostenverordnung umlagefähigen Kosten, die konkret auf die überlassene Wohnung entfallen.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber hat im Jahr 2025 eine 60 qm-Wohnung in einer Großstadt angemietet und zahlt dafür eine Miete von monatlich 900 Euro zuzüglich 180 Euro Nebenkosten. Er überlässt die Wohnung einem Arbeitnehmer für eine Miete (inkl. Nebenkosten) von monatlich 640 Euro. Der niedrigste Mietwert der Mietpreisspanne des Mietspiegels für vergleichbare Wohnungen beträgt für die Großstadt 14 Euro je qm.

Ergebnis: Unter Berücksichtigung des Bewertungsabschlags ermittelt sich der monatliche geldwerte Vorteilsbetrag für den Arbeitnehmer wie folgt:

Monatlicher Mietwert 60 qm × 14 Euro	840,00 Euro
Monatliche Nebenkosten	+ 180,00 Euro
Summe	1.020,00 Euro
abzüglich Bewertungsabschlag 1/3	- 340,00 Euro
verbleiben	680,00 Euro
Mietzahlung des Arbeitnehmers	- 640,00 Euro
Geldwerter Vorteilsbetrag	40,00 Euro

Ergebnis: Da der Arbeitnehmer eine Miete von monatlich 640 Euro zahlt, ergibt sich lediglich ein geldwerter Vorteilsbetrag von monatlich 40 Euro. Dieser kann in die monatliche 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze einbezogen werden, sodass sich kein geldwerter Mietvorteil mehr ergibt. Der vom Arbeitgeber eingeräumte Mietvorteil bleibt steuer- und sozialversicherungsfrei.

2.37 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)

© 2025 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 an Dritte ist nicht erlaubt.

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

Eine Nutzung für Zwecke des Text- und Datamining (§ 44b UrhG) sowie für Zwecke der Entwicklung, des Trainings und der Anwendung (ggf. generativer) Künstlicher Intelligenz, wie auch die Zusammenfassung und Bearbeitung des Werkes durch Künstliche Intelligenz, ist nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV eG.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © DoneDeal/peopleimages.com / www.stock.adobe.com

Stand: März 2025

DATEV-Artikelnummer: 12698

E-Mail: literatur@service.datev.de

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