TREUCONDA
Treuhand- und Wirtschaftsberatungsgesellschaft
mbH Steuerberatungsgesellschaft

&

MAYRHOFER-GRIMM
vereidigter Buchprüfer
Steuerberater

STEUERFREIE ZUWENDUNGEN AN ARBEITNEHMER

MERKBLATT NR. 669.3 | 01 | 2026

INHALT

1. Allgemeines
2. Nicht steuerbare und steuerfreie Zuwendungen
- 2.1 Arbeitskleidung
- 2.2 Aufmerksamkeiten
- 2.3 Aufwandsentschädigungen an Übungsleiter, Ausbilder etc. (Übungsleiterpauschale)
- 2.4 Auslagenersatz
- 2.5 Beihilfen/Unterstützung in Notfällen
- 2.6 Belegschaftsrabatte
- 2.7 Betriebsveranstaltungen
- 2.8 Betreuungsleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- 2.9 Darlehen
- 2.10 Dienstwohnung
- 2.11 Dienstwagen – Besteuerung von Elektrofahrzeugen ab 2019
- 2.12 Erholungsbeihilfen
- 2.13 Überlassung von Fahrrädern
- 2.14 Fort- oder Weiterbildungskosten
- 2.15 Fahrtkostenzuschüsse, Jobticket
- 2.16 Garagengeld
- 2.17 Gesundheitsvorsorgeförderung
- 2.18 Kindergartenzuschuss
- 2.19 Mahlzeiten
- 2.20 Reisekosten
- 2.21 Sachprämien bei Kundenbindungsprogrammen
- 2.22 Sachzuwendungen, Pauschalierung der Lohnsteuer
- 2.23 Schadensersatz
- 2.24 Studiengebühren
- 2.25 Ersatz von Aufwendungen für arbeitnehmereigene Telekommunikationseinrichtungen
- 2.26 Nutzung arbeitgebereigener Telekommunikationsgeräte
- 2.27 Umzugskosten
- 2.28 Versandkosten
- 2.29 Warengutscheine
- 2.30 Werkzeuggeld
- 2.31 Zukunftssicherungsleistungen
- 2.32 Zuschläge zum Arbeitslohn
- 2.33 Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

1. ALLGEMEINES

Obwohl Arbeitslohn grundsätzlich lohnsteuerpflichtig ist, gibt es zahlreiche Möglichkeiten, Arbeitnehmern steuer- und sozialabgabenfreie Zuwendungen zukommen zu lassen.

Voraussetzung für eine steuerfreie Auszahlung ist, dass die jeweiligen Zuwendungen entweder nicht steuerbar sind oder durch Gesetz oder Verwaltungsanweisung ausdrücklich Steuerfreiheit angeordnet ist. Steuerfreie Einnahmen sind u. a. in § 3 EStG geregelt. Die Vorschrift enthält aber auch Zuwendungen, die bereits von der Definition her kein Arbeitslohn und damit nicht steuerbar sind. Darüber hinaus gibt es in zahlreichen anderen Vorschriften Steuerbefreiungen (z. B. §§ 3b, 19, 19a EStG) oder Verwaltungsregelungen, die das Vorliegen von Arbeitslohn verneinen. So gibt es z. B. eine Freibetragsgrenze für Aufmerksamkeiten in R 19.6 LStR 2023 von 60 €.

Das Merkblatt informiert über eine Vielzahl von Geld- oder Sachzuwendungen, die lohnsteuerfrei an Arbeitnehmer gezahlt werden können, und berichtet über aktuelle Entwicklungen in diesem Zusammenhang. Ausführliche Informationen insb. zur steuerlichen Behandlung von Sachzuwendungen enthält das Buch Nr. 309 „Sachzuwendungen an Arbeitnehmer – Ein ABC der typischen Sachzuwendungen und deren steuerliche Behandlung“.

2. NICHT STEUERBARE UND STEUERFREIE ZUWENDUNGEN

2.1 Arbeitskleidung

Soweit es sich um typische Berufskleidung handelt, bleibt die vom Arbeitgeber unentgeltliche oder verbilligte Überlassung gem. § 3 Nr. 31 EStG steuerfrei. Als typische Berufskleidung werden z. B. Arbeitsschutzkleidung oder Uniformen anerkannt. Die private Nutzung muss so gut wie ausgeschlossen sein. Kann die private Nutzung aufgrund der Beschaffenheit nicht ausgeschlossen werden, so liegt ein steuerpflichtiger Sachbezug vor. Dazu gehören z. B. Anzüge.

© 01/2026 DWS Steuerberater Medien GmbH
Bestellservice: Postfach 02 35 53 · 10127 Berlin · Tel.: 030. 2 88 85 66 · Fax: 030. 28 88 56 70 · E-Mail: info@dws-medien.de · Internet: www.dws-medien.de
Alle Rechte vorbehalten. Es ist nicht gestattet, die Produkte ganz oder teilweise nachzudrucken bzw. auf fotomechanischem Weg zu vervielfältigen. Dieses Produkt wurde mit äußerster Sorgfalt bearbeitet, für den Inhalt kann jedoch keine Gewähr übernommen werden.
Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

2.2 Aufmerksamkeiten

Zu unterscheiden sind Sachleistungen von Geldzuwendungen. Geldzuwendungen gehören stets zum Arbeitslohn, auch wenn ihr Wert gering ist (R 19.6 Abs. 1 Satz 3 LStR). Aufmerksamkeiten in Form von Sachzuwendungen stellen bis zu einem Wert von 60 € keinen Arbeitslohn dar. Voraussetzung ist, dass die Aufmerksamkeit dem Arbeitnehmer oder dessen Angehörigen aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses zugewendet wird (Geburtstag, Hochzeit etc.). Wichtig dabei: Hier wird stets der Bruttobetrag (inkl. Umsatzsteuer) zugrunde gelegt. Beispiele für Aufmerksamkeiten in diesem Rahmen sind z. B. Blumen, Bücher, Eintrittskarten oder Gutscheine. Weihnachten oder Ostern zählen nicht zu den persönlichen Anlässen.

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Getränken oder Genussmitteln zum Verzehr im Betrieb stellt ebenfalls eine Aufmerksamkeit dar. Speisen, die anlässlich eines außerordentlichen Arbeitseinsatzes, z. B. während einer außergewöhnlichen Besprechung oder Sitzung, abgegeben werden, zählen nicht zum Arbeitslohn, wenn deren Wert 60 € nicht übersteigt (R 19.6 Abs. 2 LStR).

HINWEIS Bei der 60 €-Grenze ist zu beachten: Wird sie überschritten, ist der gesamte Wert steuerpflichtiger Arbeitslohn. Geldleistungen gehören immer, auch wenn sie gering sind, zum steuerpflichtigen Arbeitslohn.

2.3 Aufwandsentschädigungen an Übungsleiter, Ausbilder etc. (Übungsleiterpauschale)

Die sog. Übungsleiterpauschale kann bis zur Höhe von jährlich 3.300 € steuer- und sozialabgabenfrei gezahlt werden, die allgemeine Ehrenamtspauschale bis zu einer Summe von 960 € pro Jahr (§§ 3 Nr. 26 und 26a EStG). Diese Steuerbefreiung ist ausgeschlossen, wenn für die Einnahmen aus der Tätigkeit – ganz oder teilweise – eine Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 12 oder 16 EStG gewährt wird.

Voraussetzung für die Übungsleiterpauschale i. H. v. 3.300 € (§ 3 Nr. 26 EStG):

- Es muss eine Tätigkeit als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder eine vergleichbare Tätigkeit ausgeübt werden. Typische begünstigte Tätigkeiten sind z. B. solche als nebenberufliche Sporttrainer, Chorleiter oder Kinderbetreuer.
- Die Tätigkeit muss nebenberuflich ausgeübt werden. Eine Tätigkeit ist nebenberuflich, wenn sie nicht mehr als 1/3 der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs in Anspruch nimmt.
- Die Tätigkeit muss zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke für einen begünstigten Auftraggeber ausgeübt werden. Darunter fallen inländische juristische Körperschaften des öffentlichen Rechts oder unter § 5 Abs. 1 Nr. 9 KStG fallendende Einrichtungen, ebenso eine nebenberufliche Pflegetätigkeit.

Die Einnahmen gelten bis zur Höhe des Freibetrags als steuerfrei.

Die Ehrenamtspauschale nach § 3 Nr. 26 EStG i. H. v. 960 € kann für jede Art von Tätigkeit für gemeinnützige Vereine, kirchliche oder öffentliche Einrichtungen in Anspruch genommen werden, z. B. für eine Tätigkeit

- als Vereinsvorstand, Schatzmeister, Platzwart, Gerätewart, im Reinigungsdienst,
- im Fahrdienst von Eltern zu Auswärtsspielen von Kindern,
- als ehrenamtlich tätiger Schiedsrichter im Amateurbereich.

Die Ehrenamtspauschale ist an folgende Voraussetzungen geknüpft:

- Die Tätigkeit muss der Förderung von gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Zwecken dienen.
- Die Tätigkeit muss nebenberuflich ausgeübt werden, also darf zeitlich nicht mehr als 1/3 eines vergleichbaren Vollzeitberufs in Anspruch nehmen.
- Zahlungen einer oder mehrerer Einrichtungen für nebenberufliche Tätigkeiten sind bis zur Höhe von insg. 720 € pro Jahr und Person steuer- und sozialabgabenfrei, darüber hinausgehende Beträge sind zu versteuern.

WICHTIG Freibeträge für Ehrenamtliche sind nicht kombinierbar! Die Ehrenamtspauschale darf nicht in Anspruch nehmen, wer für dieselbe Tätigkeit bereits eine Übungsleiterpauschale geltend macht – und umgekehrt.

Die Einnahmen gelten bis zur Höhe des Freibetrages als steuerfrei.

2.4 Auslagenersatz

Auslagenersatz nach § 3 Nr. 50 EStG, R 3.50 LStR liegt vor, wenn der Arbeitnehmer Ausgaben für Rechnung des Arbeitgebers tätigt. Grundsätzlich müssen die Ausgaben einzeln abgerechnet werden. Um eine aufwendige Dokumentation zu vermeiden, ist ausnahmsweise eine pauschale steuerfreie Erstattung regelmäßig wiederkehrender Auslagen zulässig. Voraussetzung für eine solche pauschale steuerfreie Erstattung des Arbeitgebers ist der Nachweis solcher Aufwendungen innerhalb eines repräsentativen Zeitraums von drei Monaten. Der pauschale Auslagenersatz bleibt grundsätzlich so lange steuerfrei, bis sich die Verhältnisse im Wesentlichen ändern, z. B. im Zusammenhang mit einer Änderung der Berufstätigkeit.

Dabei können auch Aufwendungen für Telekommunikation entsprechend dem beruflichen Anteil der Verbindungsentgelte steuerfrei ersetzt werden. Fallen erfahrungsgemäß beruflich veranlasste Telekommunikationsaufwendungen an, können Arbeitgeber aus Vereinfachungsgründen ohne Einzelnachweis bis zu 20 % des Rechnungsbetrages, höchstens jedoch 20 € monatlich steuerfrei ersetzen.

2.5 Beihilfen/Unterstützung in Notfällen

Als steuerfreie Beihilfen kommen Beihilfen/Unterstützungen im Krankheits- oder Unglücksfall in Betracht (R 3.11 LStR).

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

Beihilfen und Unterstützungen im Krankheits- oder Unglücksfall können bis zu einem Betrag von 600 € pro Kalenderjahr steuerfrei bleiben. Dabei ist bei Betrieben, die mehr als vier Arbeitnehmer beschäftigen, Voraussetzung, dass die Unterstützung

- entweder aus einer mit eigenen Mitteln des Arbeitgebers geschaffenen, aber von ihm rechtlich unabhängigen und mit ausreichender Selbstständigkeit ausgestatteten Einrichtung gewährt wird (z. B. einer Unterstützungskasse oder Hilfskasse für Fälle der Not oder Arbeitslosigkeit),
- oder aus Beträgen gezahlt wird, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat oder sonstigen Vertretern der Arbeitnehmer zu dem Zweck überweist, aus diesen Beträgen Unterstützungen an die Arbeitnehmer ohne maßgeblichen Einfluss des Arbeitgebers zu gewähren, oder vom Arbeitgeber selbst, aber erst nach Anhörung des Betriebsrats oder sonstiger Vertreter des Arbeitnehmers gewährt wird. Ausnahmsweise können auch Leistungen von mehr als 600 € im Kalenderjahr steuerfrei bleiben, wenn sie aus Anlass eines besonderen Notfalls gewährt werden. Dabei sind auch die Einkommensverhältnisse zu berücksichtigen (R 3.11 LStR 2015).

2.6 Belegschaftsrabatte

Für Belegschaftsrabatte nach § 8 Abs. 3 EStG gilt ein Steuerfreibetrag von 1.080 € im Jahr. Die Lohnsteuerpflicht beginnt erst, wenn der Vorteil beim Arbeitnehmer diese Grenze übersteigt. Bei der Bewertung der Preisvorteile sind grundsätzlich die im allgemeinen Geschäftsverkehr vom Arbeitgeber verlangten Endpreise, gemindert um die üblichen Preisnachlässe, maßgebend. Statt der Ermittlung des üblichen Preisnachlasses kann aus Vereinfachungsgründen der Endpreis pauschal um 4 % gemindert werden. Liefert der Arbeitgeber nicht an Letztverbraucher, sind die Endpreise desjenigen Einzelhändlers zugrunde zu legen, der dem Arbeitgeber am nächsten gelegen ist.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass die in den unverbindlichen Preisempfehlungen der Automobilhersteller angegebenen Verkaufspreise nicht immer geeignet sind, die von Arbeitnehmern zu versteuernden Vorteile aus einem Jahreswagenrabatt zu bestimmen (BFH vom 17.06.2019 – VI R 18/07). Aus diesem Grund lässt die Finanzverwaltung auch zu, wenn für die Ermittlung des Vorteils der günstige Marktpreis zugrunde gelegt wird. Hierfür kann der Arbeitgeber den Preis anhand einer Internetrecherche ermitteln (BMF-Schreiben vom 16.05.2013 (BStBl. I 2013, S. 729), R 8.1 Abs. 2, 4, 5, 6 und 7 LStR). Wird dieser Preis bei der Bewertung angesetzt, so darf der 4 %ige Abschlag und der Rabattfreibetrag von 1.080 € nicht angesetzt werden.

HINWEIS Der Arbeitgeber kann den geldwerten Vorteil, z. B. bei einer Gewährung von Rabatten an den Arbeitnehmer, wahlweise nach den allgemeinen Bewertungsvorschriften des § 8 Abs. 2 EStG (Marktpreis) ohne 4 %igen Bewertungsabschlag und ohne Rabattfreibetrag oder mit diesen Abschlägen auf der Grundlage des Endpreises des Arbeitgebers am Abgabeort nach § 8 Abs. 3 EStG bewerten.

2.7 Betriebsveranstaltungen

In § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG ist festgelegt, dass die Aufwendungen an Arbeitnehmer im Rahmen einer Betriebsveranstaltung steuerpflichtiger Arbeitslohn sind. Für zwei Veranstaltungen je Arbeitnehmer im Jahr besteht Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit, wenn ein Freibetrag von 110 € nicht überschritten ist. Nur der über 110 € liegende Anteil der Aufwendungen je Arbeitnehmer ist dann steuerpflichtiger Arbeitslohn. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer an mehr als zwei Veranstaltungen teilnimmt. Die Finanzverwaltung hat am 14.10.2015 ein BMF-Schreiben (BStBl. I 2015, S. 832) veröffentlicht. (Hierzu auch ausführlich das Merkblatt Nr. 610 „Geschenke, Bewirtungskosten und Betriebsveranstaltungen“).

Eine Betriebsveranstaltung liegt nach dem Gesetz und der Finanzverwaltung vor, wenn der Arbeitgeber eine Veranstaltung mit gesellschaftlichem Charakter ausrichtet, an der überwiegend Arbeitnehmer teilnehmen.

HINWEIS Auch virtuelle Veranstaltungen, z. B. in der Corona-Krise, fallen darunter, wenn es sich dabei um eine Veranstaltung handelt und die Teilnehmer z. B. einen aktiven Part haben oder eingebunden werden, z. B. virtuelles Kochen oder Weinprobe. Die Zuwendungen, die die Mitarbeiter hierbei erhalten, fallen auch in den Anwendungskreis.

Geregelt ist zudem, dass in den Freibetrag weiterhin alle Aufwendungen einer Betriebsveranstaltung einzubeziehen sind. Dazu gehören dann insb. auch Raumkosten und Kosten für einen Eventmanager sowie solche für Verpflegung und Getränke. Eine Aufteilung der Aufwendungen in nicht konsumierbare und konsumierbare Kosten ist nicht durchzuführen.

Nicht zu den Kosten einer Betriebsveranstaltung zählen aber Selbstkosten des Arbeitgebers (z. B. AfA für Räume und Lohnkosten für eigene Angestellte). Reisekosten für auswärtige Mitarbeiter, die zum Ort der Betriebsveranstaltung anreisen, zählen ebenfalls nicht zu den Zuwendungen einer Betriebsveranstaltung, wenn der Arbeitnehmer die Anreise organisiert.

Andererseits zählt der Aufwand für eine Begleitperson weiterhin in den Freibetrag. Ebenso gilt dies für Geschenke. Allerdings hat die Finanzverwaltung hier auf die Wertbegrenzung von 60 € verzichtet.

Der Bundesfinanzhof hat mit Urteil vom 29.04.2021 – VI R 31/18 entschieden, dass die Gesamtkosten nur auf die anwesenden Arbeitnehmer umzulegen sind. Es ist für die nicht teilnehmenden Arbeitnehmer kein Abschlag vorzunehmen, auch wenn für diese Kosten angefallen sind. Insofern sind die gesamten Kosten auf die Anwesenden umzulegen.

Der Freibetrag von 110 € ist nur anwendbar, wenn die Betriebsveranstaltung allen Arbeitnehmern offenstand. Dies könnte dazu führen, dass z. B. bei Veranstaltungen nur für die Abteilungsleiter oder die besten Mitarbeiter zwar eine Betriebsveranstaltung vorliegt, aber der Freibetrag nicht anwendbar ist. Die Aufwendungen müssen daher entweder individuell als Arbeitslohn behandelt werden oder können vom Arbeitgeber pauschal nach § 40 Abs. 2 EStG versteuert werden. Für die Pauschalversteuerung ist es notwendig, dass die Veranstaltung allen Beschäftigten des Betriebs, Betriebsteils oder der Abteilung offen stand.

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

2.8 Betreuungsleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zum 01.01.2015 wurde für Arbeitgeber die Möglichkeit geschaffen, ihren Arbeitnehmern steuerfreie Serviceleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie anzubieten. Darunter fallen die Beratung und Vermittlung von Betreuungsleistungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige (§ 3 Nr. 34a EStG). Die Leistungen sind in tatsächlicher Höhe lohnsteuerfrei. Eine Höchstbetragsgrenze ist vom Gesetz nicht vorgesehen.

Zudem sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgende Zahlungen des Arbeitgebers bis zur Höhe von 600 € jährlich zur kurzfristigen Betreuung von Kindern, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (im Fall einer Behinderung beträgt die Altersgrenze 25), oder von pflegebedürftigen Angehörigen des Arbeitnehmers steuerfrei, sofern die Betreuung aus zwingenden und beruflich veranlassten Gründen notwendig wird. Voraussetzung ist, dass die Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

2.9 Darlehen

Das BMF hat mit Datum vom 19.05.2015 (BStBl. I 2015, S. 484) zum Thema steuerliche Behandlung von Arbeitgeberdarlehen Stellung genommen. Erfreulich für die Praxis ist die beibehaltene Freigrenze von 2.600 € für Kleindarlehen.

Außerdem gilt nach dem BMF-Schreiben Folgendes: Der geldwerte Vorteil bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem marktüblichen Zinssatz für ein nach Art und Konditionen vergleichbares Darlehen am Abgabeort bzw. Markt und dem Zins, den der Arbeitnehmer im konkreten Einzelfall zahlt. Es ist hierfür grundsätzlich für die gesamte Vertragslaufzeit der Zinssatz bei Vertragsabschluss maßgeblich, sofern kein variabler Zinssatz vereinbart wird.

Hinsichtlich der Bewertung des geldwerten Vorteils bei Arbeitgeberdarlehen ist zwischen einer Bewertung nach § 8 Abs. 2 EStG (z. B. Arbeitnehmer eines Einzelhändlers erhält ein zinsgünstiges Arbeitgeberdarlehen) und § 8 Abs. 3 EStG (z. B. Sparkassenangestellter erhält ein zinsgünstiges Arbeitgeberdarlehen) zu unterscheiden.

Bei der Feststellung, ob die 50 €-Freigrenze (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG) überschritten wird, sind Vorteile aus zinsverbilligten Arbeitgeberdarlehen einzubeziehen.

2.10 Dienstwohnung

Bei der Vermietung von Wohnungen durch Arbeitgeber an Arbeitnehmer wird ab 2020 der finanzielle Mietvorteil geringer besteuert. Grundsätzlich sind Aufwendungen des Arbeitnehmers für seine Wohnung nicht abzugsfähige Kosten der privaten Lebensführung nach § 12 EStG. Somit sind Vorteile, die der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer aufgrund des Dienstverhältnisses im Zusammenhang mit der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Wohnraum (auch innerhalb eines Verbundes oder Konzerns) gewährt, steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Nach § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG hat für vom Arbeitgeber an Arbeitnehmer zu eigenen Wohnzwecken überlassene Wohnungen ein Freibetrag zu gelten, wenn das vom Arbeitnehmer gezahlte Entgelt mind. zwei Drittel des ortsüblichen Mietwerts beträgt. Es dürfen nicht mehr als 25 € je m² ohne umlagefähige Kosten angesetzt werden. Das verbleibende Drittel ist als Freibetrag anzusetzen.

2.11 Dienstwagen – Besteuerung von Elektrofahrzeugen

Seit 01.01.2019 gilt gem. § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 EStG eine Minderung der Bemessungsgrundlage bei der Dienstwagenüberlassung von Elektro- und Hybridelektrofahrzeugen.

Für Hybridfahrzeuge gilt bei der privaten Nutzung durch den Arbeitnehmer für Anschaffungen bzw. Überlassungen ab 01.01.2019 nur noch 1 % des halbierten inländischen Bruttolistenpreises bei der Bewertung des geldwerten Vorteils aus der privaten Nutzung. Die gleiche Halbierung erfolgt bei den Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte (also bei 0,03 % und 0,002 %).

Bei reinen Elektrofahrzeugen ohne CO_2-Ausstoß mit einem maximalen Bruttolistenpreis von 100.000 € wird die Bemessungsgrundlage auf 25 % gemindert. Die Betragsgrenze von 100.000 € gilt für alle Fahrzeuge, die ab 01.07.2025 angeschafft oder erstmals an einen Arbeitnehmer überlassen werden. Zuvor galt ein Wert von max. 60.000 € bzw. 70.000 €.

Daneben ist auch für Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge weiterhin die Fahrtenbuchmethode zulässig. Hierbei werden die Anschaffungskosten für das Kraftfahrzeug in Form der als Betriebsausgaben abzuziehenden Absetzungen für Abnutzung bei den insg. entstandenen Aufwendungen berücksichtigt. Entsprechend der Halbierung/Viertelung der Bemessungsgrundlage für die Anwendung der Listenpreisregelung sind die hier zu berücksichtigenden Aufwendungen (Absetzung für Abnutzung) ebenfalls zu halbieren/vierteln (§ 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 3 Nr. 2 EStG).

Nutzt der Steuerpflichtige ein geleastes oder gemietetes Kraftfahrzeug, sind entsprechend die Leasing- oder Mietkosten nur zur Hälfte/zu einem Viertel bei den Gesamtkosten zu berücksichtigen.

Bei extern aufladbaren Hybridelektrofahrzeugen muss das Fahrzeug die Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 Nr. 1 oder 2 des Elektromobilitätsgesetzes erfüllen. Dies bedeutet, die Reichweite muss mind. 40 km betragen (für Anschaffungen und erstmalige Überlassungen an Arbeitnehmer in der Zeit vom 01.01.2019 bis 31.12.2021) oder das Fahrzeug muss einen CO_2-Wert von höchstens 50 g je gefahrenen Kilometer einhalten.

Für Anschaffungen und erstmalige Überlassungen an Arbeitnehmer von Hybridfahrzeugen ab 01.01.2022 muss eine Reichweite von 60 km und ab 01.01.2025 von 80 km erfüllt werden. Die Regelungen gelten für Anschaffungen bis 31.12.2030. Mit BMF-Schreiben vom 05.11.2021 hat die Finanzverwaltung die steuerliche Behandlung und die maßgeblichen Stichtage erörtert. Für die Bewertung beim Arbeitnehmer ist die erstmalige Überlassung maßgeblich. Das Anschaffungsdatum beim Arbeitgeber ist irrelevant. Dies gilt auch für gebrauchte Fahrzeuge.

Soweit Hybridelektrofahrzeuge nach der Neuregelung nicht begünstigt sind, gilt für diese der bisherige Nachteilsausgleich durch Minderung des Bruttolistenpreises um die pauschalen Beträge für das Batteriesystem. Erfüllen Elektrofahrzeuge wegen der höheren Bruttolistenpreise von 60.000 €/70.000 € bzw. 100.000 € nicht die Voraussetzung für die 25 %ige Bemessungsgrundlage, ist die Regelung für Hybridfahrzeuge anzuwenden.

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

BEISPIEL Der Arbeitnehmer erhält ein Hybridfahrzeug zur privaten Nutzung, das vom Arbeitgeber im Jahr 2025 an ihn erstmalig überlassen wurde. Das Fahrzeug hat einen Bruttolistenpreis von 50.000 €. Die Reichweite liegt bei 80 km.

Hälfte des Bruttolistenpreises	=	25.000 €
Bemessungsgrundlage:		25.000 €
1 %	=	250 €
0,03 % * 25.000 € * 30 km	=	225 €
Gesamt zu versteuern und zu verbeitragen:		475 €.

Weitere Informationen zur Besteuerung von Dienstwagen finden Sie im Merkblatt Nr. 634 „Private Kfz-Nutzung" sowie im Buch Nr. 311 „Fahrzeuge und Steuern – Praktische Tipps zu Firmenund Privatwagen, Fahrrädern und (E-)Bikes".

2.12 Erholungsbeihilfen

Der Arbeitgeber darf seinem Arbeitnehmer Erholungsbeihilfen zahlen. Er hat die Möglichkeit, diese nach § 40 Abs. 2 EStG mit 25 % pauschal zu versteuern, was zur Folge hat, dass diese sozialversicherungsfrei sind. Dies gilt jedoch nur, wenn die Beihilfen insg. in einem Kalenderjahr 156 € für den einzelnen Arbeitnehmer, 104 € für dessen Ehegatten und 52 € für jedes Kind nicht übersteigen. Die Erholungsbeihilfe muss im Zusammenhang mit dem Erholungsurlaub, also im zeitlichen Zusammenhang vorher oder nachher ausgezahlt werden.

2.13 Überlassung von Fahrrädern

Ab 01.01.2019 ist die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber gewährte private Nutzung eines betrieblichen Fahrrads, das kein Kraftfahrzeug i. S. d. § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 EStG ist, steuerfrei. Das bedeutet, die Bewertung und Versteuerung der geldwerten Vorteile für die Nutzung von dienstlichen Fahrrädern entfällt. Gehaltsumwandlungen fallen nicht unter die Steuerfreiheit.

Die in § 3 Nr. 37 EStG geregelte Steuerbefreiung des geldwerten Vorteils aus Überlassung eines betrieblichen Fahrrads vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer honoriert das umweltfreundliche Engagement der Nutzer von Fahrrädern und deren Arbeitgebern, die die private Nutzung, die Nutzung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und für Familienheimfahrten für ihre Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt ermöglichen.

Dies ist ein weiterer Baustein zur Förderung der Elektromobilität und der umweltverträglichen Mobilität. Die Steuerbefreiung gilt sowohl für Elektrofahrräder als auch für Fahrräder.

Ist ein Elektrofahrrad jedoch verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen (z. B. gelten Elektrofahrräder, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 km pro Stunde unterstützen und damit versicherungspflichtig sind, als Kraftfahrzeuge), sind für die Bewertung dieses geldwerten Vorteils die Regelungen der Dienstwagenbesteuerung anzuwenden (§ 8 Abs. 2 Satz 2 bis 5 i. V. m. § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 EStG). Dies gilt auch für die Minderung der Bemessungsgrundlage für Elektrofahrzeuge bei der Dienstwagenbesteuerung.

Die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 37 EStG wird auf die Gewinnermittlung übertragen. Eine Entnahme für die private Nutzung eines betrieblichen Fahrrads, das verkehrsrechtlich kein Kraftfahrzeug ist, bleibt außer Ansatz.

Es erfolgt keine Anrechnung von steuerfreien Leistungen nach § 3 Nr. 37 EStG auf die Entfernungspauschale.

Im Interesse einer möglichst zeitnahen Anreizwirkung und unter Berücksichtigung des noch nicht absehbaren technischen Fortschritts wird die Steuerbefreiung zunächst bis 2030 befristet.

Die Steuerfreiheit gilt nur bei zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährten Fahrrädern. Für Fahrräder im Rahmen einer Gehaltsumwandlung gilt die Steuerfreiheit nicht. Hierzu hat die Finanzverwaltung mit einem Erlass der obersten Finanzbehörden vom 09.01.2020 Stellung genommen. Wurde das Fahrrad mit einer Gehaltsumwandlung ab 01.01.2019 an den Arbeitnehmer überlassen, gilt für die Bewertung im Jahr 2019 ebenfalls ein halbierter Preis und ab 2020 ein auf 25 % geminderter Preis als Bemessungsgrundlage (wie bei Elektrofahrzeugen).

Weiterführende Hinweise zu Fahrrädern enthält das Merkblatt Nr. 1826 „Dienstfahrräder und E-Bikes – Steuerliche Aspekte bei Fahrrädern im unternehmerischen Bereich".

2.14 Fort- oder Weiterbildungskosten

Berufliche Fort- oder Weiterbildungskosten führen nicht zu Arbeitslohn, wenn die Bildungsmaßnahmen im ganz überwiegend betrieblichen Interesse des Arbeitgebers erfolgen. Für die Annahme eines ganz überwiegenden betrieblichen Interesses des Arbeitgebers ist nicht Voraussetzung, dass der Arbeitgeber die Teilnahme an der Bildungsmaßname auf die Arbeitszeit anrechnet. Rechnet er die Teilnahme aber an, ist die Prüfung weiterer Voraussetzungen eines ganz überwiegenden betrieblichen Interesses des Arbeitgebers entbehrlich, es sei denn, es liegen konkrete Anhaltspunkte für den Belohnungscharakter der Maßnahme vor. Dies gilt auch für Sprachkurse, wenn der Arbeitgeber die Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangt.

HINWEIS Ein ganz überwiegendes eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers kann bei beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch dann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer bei den von fremden Unternehmern durchgeführten Bildungsmaßnahmen Rechnungsempfänger ist. In R 19.7 Abs. 1 Satz 4 LStR wird klargestellt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Übernahme bzw. den Ersatz der Aufwendungen allgemein oder für die besondere Bildungsmaßnahme vor Vertragsabschluss schriftlich zugesagt haben muss. Bzgl. der lohnsteuerlichen Behandlung der Übernahme von Studiengebühren durch den Arbeitgeber für ein berufsbegleitendes Studium gibt das BMF-Schreiben vom 13.04.2012 – IV C 5 – S 2332/07/0001, DStR 2012, S. 800 weitere Hinweise.

Nach § 3 Nr. 19 EStG sind auch Beratungsleistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung von einem Dritten zur beruflichen Neuorientierung (sog. „Outplacement"-Beratung, „Newplacement"-Beratung) für ausscheidende Arbeitnehmer steuerfrei.

2.15 Fahrtkostenzuschüsse, Jobticket

Ab 01.01.2019 gilt nach § 3 Nr. 15 EStG Steuerfreiheit, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern ein sog. Jobticket oder Zuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln überlässt. Hierunter fallen auch Zuschüsse oder Aufwendungen für das Deutschlandticket. Dieses kann nur im Regionalverkehr genutzt werden.

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

Die Steuerfreiheit gilt für zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährte Tickets an den Arbeitnehmer für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit dem öffentlichen Linienverkehr auch im Personenfernverkehr oder für private Fahrten mit dem Personennahverkehr. Die Steuerfreiheit gilt ebenso, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Zuschüsse zu einem erworbenen Ticket zahlt. Die Zuschüsse oder Tickets sind auf die Entfernungspauschale anzurechnen und damit zu bescheinigen. Taxis und Flugzeuge sind nicht begünstigt. In bestimmten Fällen kann aufgrund der Regelung die BahnCard 100 steuerfrei gewährt werden, wenn der Arbeitnehmer diese für Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte und Dienstreisen nutzt. Ein BMF-Schreiben vom 15.08.2019 erörtert die neue Vorschrift.

Barzuschüsse des Arbeitgebers sind steuerpflichtig, wenn der Arbeitnehmer für die Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte einen privaten Pkw nutzt. Erfolgen die Zuschüsse zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn für Fahrten zwischen Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte, können diese nach § 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 EStG mit 15 % pauschal versteuert werden, wenn der Wert den maximalen Betrag beim Werbungskostenabzug nicht übersteigt. Auch hier gilt eine Bescheinigungspflicht in der Jahreslohnsteuerbescheinigung.

Ab 2020 ist es auch möglich, Jobtickets, die nicht unter die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 15 EStG fallen, als Arbeitgeber pauschal zu versteuern. Dies ist der Fall, wenn die Tickets entweder im Rahmen einer Gehaltsumwandlung gewährt oder nicht auf der Jahreslohnsteuerbescheinigung bescheinigt werden und somit die Anrechnung auf die Entfernungspauschale entfällt. 15 % Pauschalsteuer ist nach § 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 EStG möglich, wenn der Arbeitgeber das Ticket im Rahmen der Gehaltsumwandlung gewährt und bescheinigt. 25 % Pauschalsteuer sind nach § 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 möglich, wenn keine Bescheinigung des Arbeitgebers erfolgt. In diesem Fall kann der Arbeitgeber die Entfernungspauschale noch geltend machen.

2.16 Garagengeld

Ist der Arbeitnehmer gehalten, einen Dienstwagen, der ihm auch zur privaten Nutzung zur Verfügung steht, in einer Garage unterzustellen, so sind hierfür geleistete Zahlungen des Arbeitgebers (sog. Garagengeld) nicht als Arbeitslohn der Lohnsteuer zu unterwerfen. Dies gilt unabhängig davon, ob dem Arbeitnehmer eine eigene Garage zur Verfügung steht oder ob er eine solche anmietet.

HINWEIS Bei einer eigenen Garage des Arbeitnehmers ist das Garagengeld im Rahmen der Einkünfte aus Vermietung zu erfassen.

2.17 Gesundheitsvorsorgeförderung

Nach § 3 Nr. 34 EStG sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu 600 € (bis 31.12.2019 bis zu 500 €) pro Kalenderjahr steuerfrei. Hierdurch soll die Bereitschaft der Arbeitgeber zur Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeiter gestärkt werden.

Zur sachlichen Eingrenzung der Steuerbefreiung wird auf die Vorschriften des SGB V Bezug genommen. Unter die Steuerbefreiung fallen insb. diejenigen Leistungen, die im Leitfaden Prävention „Gemeinsame und einheitliche Handlungsfelder und Kriterien der Spitzenverbände der Krankenkassen zur Umsetzung von §§ 20 und 20a SGB V“ aufgeführt sind – u. a. Kurse zur gesunden Ernährung, Rückengymnastik, Suchtprävention, Stressbewältigung. Nicht steuerfrei sind Zuschüsse des Arbeitgebers für Beiträge zu Sportvereinen oder Fitnessstudios. Zum 01.01.2019 wurde ergänzt, dass die Maßnahme zertifiziert sein muss. Für bereits bestehende Maßnahmen muss der Arbeitgeber ab 2020 die Zertifizierung vorlegen. Die Finanzverwaltung hat zu diesem Thema ein BMF-Schreiben vom 20.04.2021 erlassen, in dem die förderfähigen Maßnahmen erörtert werden.

2.18 Kindergartenzuschuss

Zu den interessantesten Optionen bei steuerfreien Extras gehören Kindergartenzuschüsse nach § 3 Nr. 33 EStG: Arbeitgeber können Kosten steuer- und sozialabgabenfrei ersetzen, die Arbeitnehmern für die auswärtige Betreuung nicht schulpflichtiger Kinder entstehen. Die Zahlung muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgen. Dieses Kriterium ist bisher nicht gesetzlich definiert. Im BMF-Schreiben vom 05.02.2020 hat die Finanzverwaltung eine Definition vorgenommen, die auch in einem Gesetzgebungsverfahren umgesetzt werden soll. Danach sind Leistungen des Arbeitgebers für eine Beschäftigung nur dann „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht, wenn

- die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
- bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht

wird.

Die Einrichtung (betriebliche oder außerbetriebliche Kindergärten sowie vergleichbare Einrichtungen, Kindertagesstätte, Kinderkrippe, Tagesmutter) muss gleichzeitig zur Unterbringung und Betreuung geeignet sein. Die alleinige Betreuung im Haushalt des Arbeitnehmers durch eine Kinderpflegerin oder Hausgehilfin genügt nicht. Geldzuwendungen sind nur dann steuerfrei, wenn der Arbeitnehmer die entsprechenden Aufwendungen nachgewiesen hat. Der Arbeitgeber hat die Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.

Nach R 3.33 Abs. 5 Satz 3 LStR kann bereits dann von einer zusätzlichen Leistung ausgegangen werden, wenn sie unter Anrechnung auf eine andere freiwillige Sonderzahlung (z. B. freiwillig geleistetes Weihnachtsgeld) erbracht wird. Unschädlich ist in diesem Zusammenhang, wenn der Arbeitgeber verschiedene zweckgebundene Leistungen zur Auswahl anbietet oder die übrigen Arbeitnehmer die freiwillige Sonderzahlung erhalten.

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

2.19 Mahlzeiten

Vorteile des Arbeitnehmers aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von arbeitstäglichen Mahlzeiten in Betrieben (z. B. Kantinen) und die Herausgabe von Essensmarken können vom Arbeitgeber pauschal mit einem Satz von 25 % versteuert werden (§ 40 Abs. 2 EStG). Mahlzeiten, die ein Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt an seine Arbeitnehmer abgibt, sind mit den amtlichen Sachbezugswerten aus der Sachbezugsverordnung zu bewerten. Der Wert für Mahlzeiten beträgt ab 01.01.2026 einheitlich

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

Die lohnsteuerpflichtigen geldwerten Vorteile sind wie folgt zu ermitteln:

- Bei kostenlosen arbeitstäglichen Mahlzeiten ist der Sachbezugswert lohnsteuerpflichtig.
- Bei verbilligten Mahlzeiten sind die Sachbezugswerte, vermindert um den vom Arbeitnehmer selbst gezahlten Essenspreis, maßgebend. Das bedeutet, dass ein geldwerter Vorteil bei verbilligten Mahlzeiten nicht entsteht, wenn der Arbeitnehmer einen Essenspreis mind. in Höhe des amtlichen Sachbezugswertes bezahlt.

Erhält ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber Essensmarken, die von einer Gaststätte oder einer vergleichbaren Einrichtung bei der Abgabe von Mahlzeiten in Zahlung genommen werden, so ist die Essensmarke grundsätzlich nicht mit ihrem ausgewiesenen Wert, sondern die Mahlzeit als Sachbezug dem Arbeitslohn zuzurechnen, wenn

- tatsächlich Mahlzeiten abgegeben werden,
- 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 € übersteigt,
- die Essensmarken nicht an Arbeitnehmer ausgegeben werden, die eine Auswärtstätigkeit ausüben.

2.20 Reisekosten

Seit 01.01.2014 gilt bei Reisekosten Folgendes:

Reisekosten können nur im Zusammenhang mit einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit anfallen, d. h. wenn der Arbeitnehmer vorübergehend außerhalb seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte betrieblich tätig ist. Im BMF-Schreiben vom 25.11.2020 sind alle steuerlichen Grundsätze zusammengefasst.

Ebenfalls unberührt bleiben formelle Vorschriften, nämlich die Aufzeichnungspflicht, aus der Anlass, Reisedauer und Reiseweg hervorgeht; der Nachweis ist durch geeignete Unterlagen (z. B. Fahrtenbuch, Tankquittungen, Hotelrechnung, Schriftverkehr) zu führen. Hinzugekommen ist die Einführung eines neuen Kennbuchstabens „M“ bei der Gestellung von Mahlzeiten.

Entscheidend für die Bestimmung einer Auswärtstätigkeit ist das Vorliegen einer „ersten Tätigkeitsstätte“. Erste Tätigkeitsstätte ist eine betriebliche ortsfeste Einrichtung, an der der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist oder dauerhaft tätig werden soll. Ein Homeoffice scheidet hier aus, weil es keine betriebliche Einrichtung ist. Ob die Einrichtung dem Arbeitgeber oder einem anderen Unternehmen zugerechnet wird, ist gleichgültig. Grundsätzlich kann nur eine erste Tätigkeitsstätte vorliegen pro Dienstverhältnis. Aber auch ist es möglich, dass Arbeitnehmer gar keine erste Tätigkeitsstätte haben und immer auswärts unterwegs sind.

Für eine erste Tätigkeitsstätte elementar ist, dass der Arbeitnehmer hier dauerhaft arbeiten soll. Dauerhaft bedeutet entweder mehr als 48 Monate, unbefristet oder für die Dauer des Dienstverhältnisses. Vorübergehende Tätigkeiten an einer betrieblichen Einrichtung führen also nicht zur ersten Tätigkeitsstätte. Dies ist z. B. der Fall, wenn ein Mitarbeiter nur mehrere Monate weniger als 48 Monate an einer betrieblichen Einrichtungen arbeiten soll. Arbeitgeber können im Falle von mehreren Einrichtungen, an denen der Arbeitnehmer dauerhaft arbeiten soll, eine erste Tätigkeitsstätte zuordnen. Dies ist z. B. bei Filialleitern der Fall. Nimmt der Arbeitgeber die Zuordnung nicht vor, so müssen zeitliche Kriterien vorliegen, damit eine erste Tätigkeitsstätte gegeben ist. Die zeitlichen Kriterien sind das dauerhafte Tätigwerden von mind. 2 Tagen in der Woche, arbeitstäglich oder 1/3 der Arbeitszeit.

BEISPIEL A ist als Außendienstmitarbeiter unbefristet eingestellt, soll aber nur gelegentlich (also weniger als 2 Tage in der Woche bzw. 1/3 seiner vereinbarten Arbeitszeit) an dem Betriebssitz tätig werden. Arbeitsrechtlich ist keine erste Tätigkeitsstätte vereinbart. Es liegt keine erste Tätigkeitsstätte vor. Die Fahrten zur Betriebsstätte sind Auswärtstätigkeiten. Bei Nutzung eines Dienstwagens ist kein geldwerter Vorteil zu versteuern für die Fahrten. Bei Nutzung des privaten Fahrzeuges können 0,30 € je gefahrenen km und steuerfreie Verpflegungspauschale steuerfrei erstattet werden.

So können z. B. bei Homeofficevarianten, bei denen Arbeitnehmer 3 Tage im Homeoffice arbeiten dürfen, immer noch im Büro erste Tätigkeitsstätten vorliegen. Arbeitet der Arbeitnehmer an mehreren Einrichtungen z. B. 2 Tage in der Woche, kann der Arbeitgeber wieder bestimmen, wo die erste Tätigkeitsstätte liegt. Tut er dies nicht, ist die Einrichtung, die am dichtesten zur Wohnung liegt, die erste Tätigkeitsstätte. Immer wenn der Arbeitnehmer nicht an dieser arbeitet, sondern woanders beruflich tätig ist und dies auch außerhalb der Wohnung, liegt eine Auswärtstätigkeit vor.

BEISPIEL B soll unbefristet an 2 Betriebsstätten tätig sein und fährt täglich zu diesen 2 Betriebsstätten. Arbeitsrechtlich ist keine erste Tätigkeitsstätte vereinbart und auch sonst keine weiteren Vorgaben vorhanden. Die seiner Wohnung am nächsten liegende Betriebsstätte ist erste Tätigkeitsstätte, da beide die quantitativen Kriterien erfüllen. Bei Nutzung eines Dienstwagens ist für die Fahrt zur ersten Tätigkeitsstätte ein geldwerter Vorteil zu versteuern. Im Gegenzug kann B Werbungskosten in Höhe der Entfernungspauschale geltend machen. Für die Fahrten zur anderen Betriebsstätte liegt eine Auswärtstätigkeit vor. Die Fahrten sind mit einem privaten PKW mit 0,30 € je gefahrenen Kilometer steuerfrei erstattungsfähig und auch die Verpflegungspauschalen sind nur bei Tätigkeit außerhalb der einen Betriebsstätte/Wohnung steuerfrei.

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

Generell muss beachtet werden, dass für die unterschiedlichen Kostenarten, nämlich Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwand, Unterkunftskosten und Reisenebenkosten unterschiedliche steuerliche Folgen bei der gleichen Auswärtstätigkeit gezogen werden können, je nachdem wie der Sachverhalt gestaltet ist, weil es bei den verschiedenen Kostenarten unterschiedliche Einschränkungen geben kann. Eine Auswärtstätigkeit kann auch grundsätzlich im Ausland erfolgen. Umgekehrt kann eine erste Tätigkeitsstätte auch im Ausland vorliegen. Dies ist z. B. der Fall, wenn eine Entsendung länger als 48 Monate erfolgt. Oder es wird eine eigene vertragliche Vereinbarung mit dem aufnehmenden Unternehmen im Ausland getroffen. Hier liegt dann für die Dauer auch eine erste Tätigkeitsstätte vor.

2.20.1 Fahrtkosten

Auf Fahrtkosten für den Weg zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte werden gem. § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 EStG die Regelungen zur Entfernungspauschale, höchstens 4.500 € für öffentliche Verkehrsmittel im Kalenderjahr angewandt. Die Entfernungspauschale kann nur in den Werbungskosten des Arbeitnehmers geltend gemacht werden oder der Arbeitgeber zahlt einen pauschalversteuerten Fahrtkostenzuschuss.

Für Fahrten von dieser ersten Tätigkeitsstelle zu anderen Tätigkeitsstellen bzw. von der Wohnung zu auswärtigen Tätigkeitsstätten kommen die tatsächlichen Fahrtkosten (Bahn/Flugzeug) oder ggf. Pauschalen (0,30 € je km mit Pkw, 0,20 € je km mit sonstigen motorbetriebenen Fahrzeugen[1]) zur Anwendung. Diese kann der Arbeitnehmer ebenfalls als Werbungskosten geltend machen oder der Arbeitgeber steuerfrei erstatten.

2.20.2 Verpflegungsmehraufwendungen

Mehraufwendungen des Arbeitnehmers für die Verpflegung bei einer auswärtigen beruflichen Tätigkeit außerhalb seiner Wohnung und seiner ersten Tätigkeitsstätte können nur mit den in § 9 Abs. 4a EStG vorgegebenen Pauschalen steuerlich geltend gemacht werden. Der Arbeitgeber kann diese ebenfalls steuerfrei erstatten.

Für die eintägige auswärtige Tätigkeit (ohne Übernachtung) wird eine Verpflegungsmehraufwandpauschale von 14 € berücksichtigt, wenn eine Abwesenheit von mehr als acht Stunden von der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte gegeben ist. Möchte der Arbeitgeber höhere Beträge zahlen, kann er den Betrag über den steuerfreien Betrag mit 25 % pauschal versteuern. Allerdings darf der zusätzliche Betrag nur doppelt so hoch sein, wie der steuerfreie. Also statt 14 € können 28 € gezahlt werden, davon sind 14 € steuerfrei und die weiteren 14 € kann der Arbeitgeber mit 25 % pauschal versteuern.

Bei einer mehrtägigen auswärtigen beruflichen Tätigkeit im Inland wird für den An- und Abreisetag jeweils die Pauschale von 14 € berücksichtigt, ohne dass es auf eine Mindestabwesenheitszeit ankommt.

Für den Zwischentag, also den Tag, bei dem die Abwesenheit 24 Stunden beträgt, kann die Pauschale von 28 € steuerfrei gezahlt werden. Für Auslandsreisen gelten auch im Jahr 2026 Pauschalen, welche mit einem BMF-Schreiben bekannt gegeben werden.[2]

Wichtig ist, dass die Verpflegungspauschalen nur max. 3 Monate steuerfrei gezahlt werden dürfen, wenn die auswärtige Tätigkeit an ein und derselben Tätigkeitsstätte ausgeübt wird. Ist der Arbeitnehmer mehr als 3 Monate an derselben Tätigkeitsstätte tätig, müssen die Verpflegungspauschalen wie Arbeitslohn versteuert werden.

BEISPIEL Der Arbeitnehmer A soll bei verschiedenen Kunden tätig werden. Der Arbeitgeber ordnet an, dass er bei Kunde A insg. für 3 Wochen dann bei Kunde B für 2 Wochen und bei Kunde C für 4 Wochen tätig sein soll. Danach kehrt A zu Kunde A für 16 Wochen zurück. Genau in dieser Reihenfolge erfolgt auch die Tätigkeit.
Die Dreimonatsfrist beginnt bei Kunde A mit der ersten Woche zu laufen, weil A für mind. 3 Tage hier in der 1. Woche tätig wird. Durch die Tätigkeit bei Kunde B und C wird diese unterbrochen und für Kunde B beginnt eine neue Dreimonatsfrist. Diese wird unterbrochen durch die Tätigkeit bei Kunde C. Mit der Rückkehr zu Kunde A beginnt die Dreimonatsfrist erneut, da mehr als 4 Wochen unterbrochen und dauert bis zur 12. Woche an. Bis hierhin kann A immer Verpflegungsmehraufwand gezahlt bekommen. Erst nach Ablauf der 12. Woche bei Kunde A dürfen keine Pauschalen mehr erstattet werden.

Wird während einer Auswärtstätigkeit eine Mahlzeit vom Arbeitgeber gestellt, so ist die steuerfreie Verpflegungspauschale zu kürzen um

- 20 % für das Frühstück,
- je 40 % für Mittag- oder Abendessen

des am Unterkunftsort maßgebenden Pauschbetrages für Verpflegung bei Abwesenheit von mind. 24 Stunden. Die Kürzungen im Inland betragen somit 5,60 € für das Frühstück und 11,20 € für ein Mittagessen oder ein Abendessen. Dies gilt auch bei Mahlzeiten im Ausland. Hierbei muss dann aber die Kürzung von der ausländischen Tagespauschale berechnet werden.

Hierbei werden aber nur arbeitgeberveranlasste Mahlzeiten berücksichtigt. Vom Arbeitgeber veranlasst sind Mahlzeiten nach § 8 Abs. 2 Satz 8 EStG, die

- einen Wert von 60 € pro Mahlzeit nicht übersteigen,
- mit einer Rechnung auf Namen des Arbeitgebers oder einer Kleinbetragsrechnung nach UStG ausgestellt sind
- und über dienst- oder arbeitsrechtliche Regelungen durch den Arbeitgeber abgerechnet bzw. erstattet werden.

HINWEIS Die Rechnungen müssen beim Arbeitgeber vorhanden sein. Sie können auch digital abgelegt werden.

1 Es verbleibt die Kilometerpauschale bei den Reisekosten mit einem Betrag von 0,30 € je gefahrenen Kilometer.
2 BMF-Schreiben vom 05.12.2025..

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

BEISPIEL Arbeitnehmer A ist auf einer dreitägigen Dienstreise. Er übernachtet in einem Hotel, in dem er auch ein Frühstück erhält. Arbeitgeber B erstattet sowohl die Übernachtung i. H. v. je 100 € als auch das Frühstück i. H. v. je 15 € und die gesetzlich möglichen steuerfreien Verpflegungspauschalen. Eine Versteuerung des geldwerten Vorteils für die Mahlzeiten muss nicht vorgenommen werden. Der Großbuchstabe M muss in der Jahreslohnsteuerbescheinigung eingetragen werden.
Die Abrechnung der Reisekosten durch B sieht wie folgt aus:

Erstattung der Hotelkosten von	200 €
Erstattung des Frühstücks von	30 €
Erstattung der Verpflegungspauschalen:	
Anreisetag:	14 €
Zwischentag:	28 €
Kürzung für Frühstück um	5,60 €
Abreisetag:	14 €
Kürzung für Frühstück um	5,60 €
steuerfreie Erstattung:	44,80 €

A kann in seiner Einkommensteuererklärung keine Werbungskosten für die Verpflegung mehr geltend machen.

Mahlzeiten mit einem Wert über 60 € gelten grundsätzlich als Belohnungsessen und sind somit ein geldwerter Vorteil. Die 60 €-Grenze pro Mahlzeit und pro Arbeitnehmer gilt auch im Ausland.

In Rz. 74 des BMF-Schreibens zur Reisekostenreform vom 25.11.2020 findet sich eine Definition von „Mahlzeit". Danach kann auch ein Snack oder ein belegtes Brötchen eine Mahlzeit sein, wenn die Dinge, die dem Arbeitnehmer gereicht werden, ein Frühstück, ein Mittag- oder Abendessen ersetzen. Für die Beurteilung ist u. a. die Uhrzeit heranzuziehen.

Hier hat die Finanzverwaltung auch bestätigt, dass Chipstüten, Salzgebäck und vergleichbare Knabbereien keine Mahlzeit i. S. v. Rz. 74 sind. Auch unbelegte Backwaren, wie unbelegte Brötchen oder Brezeln sind keine Mahlzeit. Zudem ist es ausreichend, dass die Mahlzeiten vom Arbeitgeber nur zur Verfügung gestellt wurden. Eine Einnahme der Mahlzeit durch den Arbeitnehmer ist nicht erforderlich.

Dies betrifft wiederum hauptsächlich die Flugreisen. Bei Flügen in der Economyclass kann daher in den meisten Fällen von einer Kürzung abgesehen werden. Bei Flügen in der Businessclass oder Langstrecken werden meist Mahlzeiten gereicht.

HINWEIS Es reicht aus, wenn die Mahlzeit vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wurde. Eine Einnahme des Arbeitnehmers muss nicht erfolgt sein.

2.20.3 Unterkunftskosten

Bei der Erstattung durch den Arbeitgeber kann dieser anstelle der nachgewiesenen Übernachtungskosten einen Pauschbetrag von 20 € steuerfrei erstatten. Die Erstattung von Unterkunftskosten ist bei längerfristigen Auswärtstätigkeiten im Inland und bei doppelter Haushaltsführung auf 1.000 € pro Monat beschränkt. Im Ausland können auch die Unterkunftskosten steuerfrei erstattet werden. Eine Grenze von 1.000 € im Monat gilt hier nicht. Liegen keine Belege vor, so können auch im Ausland Pauschalen vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden. Diese Pauschalen sind dem BMF-Schreiben zu den Auslandspauschalen zu entnehmen.

2.20.4 Reisenebenkosten

Reisenebenkosten können in ihrer tatsächlichen Höhe geltend gemacht werden. Zu den Reisenebenkosten gehören z. B.:

- Beförderung und Aufbewahrung von Gepäck,
- Ferngespräche und Schriftverkehr beruflichen Inhalts mit dem Arbeitgeber oder dessen Geschäftspartnern,
- Straßenbenutzungs- und Parkplatzgebühren sowie Schadensersatzleistungen infolge von Verkehrsunfällen (wenn die Fahrtkosten als Reisekosten anzusetzen sind).

Gemäß BFH-Urteil vom 05.07.2012 (BStBl. II 2013, S. 282) können auch private Telefongespräche, soweit sie der beruflichen Sphäre zugeordnet werden können, als Reisenebenkosten berücksichtigt werden; ebenso die Verluste auf der Reise abhanden gekommener oder beschädigter Gegenstände, die der Arbeitnehmer auf der Reise verwenden musste, wenn der Verlust aufgrund einer reisespezifischen Gefährdung eingetreten ist.

Bußgelder, die der Arbeitgeber z. B. für zu schnelles Fahren übernimmt, sind keine steuerfreien Reisenebenkosten, sondern steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn. Bußgelder für falsches Parken werden dem Halter des Fahrzeuges (Arbeitgeber) zugestellt und sind nur dann Arbeitslohn, wenn der Arbeitgeber einen Anspruch auf Erstattung durch den Arbeitnehmer hat und auf diesen verzichtet.

2.21 Sachprämien bei Kundenbindungsprogrammen

Sachprämien, die der Arbeitnehmer für die persönliche Inanspruchnahme von Dienstleistungen von Unternehmen unentgeltlich erhält, die diese zum Zweck der Kundenbindung im allgemeinen Geschäftsverkehr in einem jedermann zugänglichen planmäßigen Verfahren gewähren, sind steuerfrei, soweit der Wert der Prämien 1.080 € im Kalenderjahr nicht übersteigt. Hierunter fallen z. B. Bonusflüge (Miles & More), wenn Arbeitnehmer die Ansprüche durch Flüge anlässlich von Dienstreisen erworben haben. Zu beachten ist hier die Pauschalierungsvorschrift des § 37a EStG. Nach dieser Vorschrift können die Unternehmen, die Sachprämien gewähren, eine pauschale Steuer für den steuerpflichtigen Teil der Sachprämien entrichten. Bei sonstigen Sachprämien, die unter den Anwendungsbereich des § 3 Nr. 38 EStG fallen, muss der Arbeitgeber prüfen, ob der Freibetrag von 1.080 € überschritten ist und eine Versteuerung vorgenommen werden muss. Bei Zweifelsfragen sollte der Steuerberater hinzugezogen werden.

2.22 Sachzuwendungen, Pauschalierung der Lohnsteuer

Firmen und Betriebe können Sachzuwendungen an Arbeitnehmer und Nichtarbeitnehmer bis zu einem Höchstbetrag von 10.000 € nach § 37b EStG mit 30 % pauschal versteuern (z. B. Incentive-Reisen, VIP-Logen, Belohnungsessen). Bemessungsgrundlage für die Pauschalsteuer sind die Aufwendungen des Arbeitgebers zzgl. Umsatzsteuer.

Zu beachten ist, dass § 37b EStG keine Regelung zur Steuerpflicht der Sachzuwendungen als solcher enthält. Die bisherigen Regelungen bleiben unverändert. § 37b EStG regelt nur die Steuererhebung, nicht aber, was steuerpflichtig ist.

Die Pauschalierung kann nur für Sachzuwendungen, nicht aber für Bargeld in Anspruch genommen werden.

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

Das BMF hat mit Datum vom 19.05.2015 (BStBl. I 2015, S. 468) erneut zu Anwendungsfragen im Zusammenhang mit der Pauschalierung von Sachzuwendungen nach § 37b EStG Stellung genommen und hier die aktuelle BFH-Rechtsprechung eingearbeitet.

HINWEIS In der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) ist geregelt worden, dass Zuwendungen nach § 37b Abs. 1 EStG beitragsfrei gestellt werden, soweit die Zuwendungen an Arbeitnehmer eines Dritten erbracht werden und diese Arbeitnehmer nicht Arbeitnehmer eines mit dem Zuwendenden verbundenen Unternehmens sind. Für Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer besteht Sozialversicherungspflicht.

Der BFH hat mit drei Urteilen vom 16.10.2013 die Auffassung bestätigt, dass § 37b EStG nur solche betrieblich veranlassten Zuwendungen erfasst, die beim Empfänger dem Grunde nach zu einkommensteuerbaren und einkommensteuerpflichtigen Einkünften führen. Die Norm begründe keine weitere eigenständige Einkunftsart, sondern stelle lediglich eine besondere pauschalierende Erhebungsform der Einkommensteuer zur Wahl (Az. VI R 57/11). Im Verfahren VI R 78/12 hat der BFH parallel dazu ausgeführt, § 37b Abs. 2 EStG erfasse die betrieblich veranlassten, nicht in Geld bestehenden Zuwendungen an Arbeitnehmer, soweit die Zuwendungen grundsätzlich einkommensteuerbar und einkommensteuerpflichtig seien und zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht würden. Betreue ein Außendienstmitarbeiter auf Geheiß seines Arbeitgebers Kunden im Rahmen einer Kundenveranstaltung, könne dies im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegen und daher die Zuwendung eines lohnsteuerrechtlichen Vorteils ausschließen. Im Weiteren hat der BFH klargestellt, dass § 37b Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG sich auf alle Geschenke i. S. d. § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 EStG bezieht, unabhängig davon, ob ihr Wert 35 € überschreitet (Az. VI R 52/11).

Diese Urteile hat die Finanzverwaltung in ihrem BMF-Schreiben vom 19.05.2015 umgesetzt. Mit einem aktuellen Urteil aus 2023 hat der BFH entschieden, dass für die Pauschalversteuerung eine Einkunftsart für die Zuwendung vorliegen muss. So musste ein Kreditinstitut keine Pauschalversteuerung der Zuwendungen an potenzielle Neukunden vornehmen, weil hier keine Einkunftsart vorliegt. Einkünfte aus Kapitalvermögen waren nicht anzunehmen. Im Bereich des Arbeitsverhältnisses liegt allerdings häufig Arbeitslohn vor, sodass eine Einkunftsart gegeben ist.

2.23 Schadensersatz

Schadensersatzleistungen des Arbeitgebers gehören nicht zum Arbeitslohn, soweit der Arbeitgeber zur Leistung gesetzlich verpflichtet ist oder er einen zivilrechtlichen Schadensersatz des Arbeitnehmers wegen schuldhafter Verletzung arbeitsvertraglicher Fürsorgepflichten erfüllt. Gehen die Zahlungen über den zivilrechtlichen Schaden hinaus, liegt insoweit steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

2.24 Studiengebühren

Unter bestimmten Voraussetzungen können private Arbeitgeber im Rahmen eines Ausbildungsdienstverhältnisses die vom studierenden Arbeitnehmer geschuldeten Studiengebühren lohnsteuerfrei übernehmen. Das BMF hat zur lohnsteuerlichen Behandlung der Übernahme von Studiengebühren für ein berufsbegleitendes Studium durch den Arbeitgeber Stellung genommen. In diesem Schreiben werden die Voraussetzungen geklärt, unter denen die Finanzverwaltung ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers unterstellt und keinen steuerrechtlichen Vorteil mit Arbeitslohncharakter annimmt (BMF-Schreiben vom 13.04.2012). Das BMF unterscheidet insoweit zwischen Ausbildungsdienstverhältnissen und beruflichen Fort- und Weiterbildungsleistungen.

- Ausbildungsdienstverhältnis: Ist der Arbeitgeber Schuldner der Studiengebühren, wird ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers unterstellt und steuerrechtlich kein Vorteil mit Arbeitslohncharakter angenommen. Ist der Arbeitnehmer Schuldner der Studiengebühren und übernimmt der Arbeitgeber die Studiengebühren, wird ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers unterstellt, wenn

  - sich der Arbeitgeber arbeitsvertraglich zur Übernahme der Studiengebühren verpflichtet und
  - der Arbeitgeber die übernommenen Studiengebühren vom Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeitsrechtlichen Rechtsgrundlage zurückfordern kann, sofern der Arbeitnehmer das ausbildende Unternehmen auf eigenen Wunsch innerhalb von zwei Jahren nach dem Studienabschluss verlässt.

- **Berufliche Fort- und Weiterbildungsleistung:** Ein berufsbegleitendes Studium kann als berufliche Fort- und Weiterbildungsleistung des Arbeitgebers i. S. v. R 19.7 LStR 2015 anzusehen sein, wenn es die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb erhöhen soll. Ist dies der Fall, führt die Übernahme von Studiengebühren für dieses Studium durch den Arbeitgeber nicht zu Arbeitslohn. Ist der Arbeitnehmer Schuldner der Studiengebühren, ist nur insoweit die Annahme eines ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesses des Arbeitgebers möglich, wie der Arbeitgeber vorab die Übernahme der zukünftig entstehenden Studiengebühren schriftlich zugesagt hat. Für die Annahme eines ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesses ist es nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber die übernommenen Studiengebühren vom Arbeitnehmer zurückfordern kann.

2.25 Ersatz von Aufwendungen für arbeitnehmereigene Telekommunikationseinrichtungen

Der steuerfreie Ersatz von beruflich bedingten Telefonkosten, die Arbeitnehmern im Zusammenhang mit ihrem privaten Anschluss entstehen, ist wie folgt geregelt: Voraussetzung ist, dass beim Arbeitnehmer erfahrungsgemäß Aufwand für beruflich bedingte Telekommunikationsleistungen anfällt. Es gibt zwei Berechnungsmethoden: Ohne Einzelnachweis können bis zu 20 % des Telefonrechnungsbetrages, höchstens jedoch 20 € monatlich vom Arbeitgeber steuerfrei ersetzt werden. Erscheinen diese Beträge zu niedrig angesetzt, so ist für einen Dreimonatszeitraum anhand eines Einzelverbindungsnachweises repräsentativ aufzuzeichnen, welche Gespräche beruflich bedingt sind. Der daraus zu berechnende Durchschnittsbetrag kann dann für die Folgezeit fortgeführt werden.

2.26 Nutzung arbeitgebereigener Telekommunikationsgeräte

Die Vorteile des Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung von betrieblichen Personalcomputern und Telekommunikationsgeräten sind nach § 3 Nr. 45 EStG steuer- und damit auch beitragsfrei.

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

Von der Steuerfreistellung in § 3 Nr. 45 EStG werden alle Vorteile erfasst, die dem Arbeitnehmer durch die Nutzung der Personalcomputer und Telekommunikationsgeräte entstehen. Dazu gehören nicht nur die anteiligen Aufwendungen für die Anschaffung bzw. für Miete oder Leasing, den Einbau und den Anschluss der Personalcomputer und Telekommunikationsgeräte (Gerätekosten), sondern auch die durch die Nutzung entstehenden Grund- und Verbindungsentgelte. Bei der privaten Internetnutzung durch den Arbeitnehmer gehören dazu sowohl die anfallenden Netzgebühren als auch die auf die Privatnutzung entfallenden Gebühren des Providers.

Der Gesetzgeber hat in § 3 Nr. 45 EStG geklärt, dass Multifunktionsgeräte, wie z. B. ein Smartphone oder ein Tablet-PC, unter den Befreiungstatbestand fallen. Auch unentgeltlich oder vergünstigt an den Arbeitnehmer überlassene Systemprogramme (z. B. Virenscanner oder Betriebssysteme) bzw. Anwendungsprogramme sind unter den Befreiungstatbestand zu fassen.

2.27 Umzugskosten

Die Umzugskostenerstattung durch den Arbeitgeber ist bis zur Höhe der Beträge lohnsteuerfrei möglich, die als Werbungskosten anerkannt werden können. Umzugskostenvergütungen können nur dann steuerfrei an den Arbeitnehmer gezahlt werden, wenn der Umzug beruflich veranlasst ist (§ 3 Nr. 16 EStG). Ein beruflicher Anlass liegt regelmäßig dann vor,

- wenn durch den Umzug die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte erheblich verkürzt wird,
- wenn der Umzug im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt oder
- wenn er aus Anlass der erstmaligen Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit durchgeführt wird oder
- wenn er das Beziehen oder die Aufgabe der Zweitwohnung bei einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung betrifft.

Zur Höhe der steuerfreien Erstattung von Umzugskosten vgl. auch Bundesumzugskostengesetz (BUKG) und Auslandsumzugskostenverordnung in der jeweils geltenden Fassung. Zu den Umzugskosten gehören insb. Reisekosten, Mietentschädigungen, Maklergebühren und sonstige mit dem Umzug zusammenhängende Kosten.

Nach dem BMF-Schreiben vom 28.12.2023 sind für Umzüge ab März 2024 folgende Pauschalen für sonstige Umzugsauslagen anzusetzen:

- für Berechtigte 964 €,
- für jede andere Person 643 €,
- für Berechtigte, die am Tage vor dem Einladen des Umzugsgutes keine Wohnung hatten oder nach dem Umzug keine eigene Wohnung eingerichtet haben, 193 €.

2.28 Versandkosten

Der BFH hat mit Urteil vom 06.06.2018 – VI R 32/16 über die Berechnung der Sachbezugsgrenze und die Behandlung von Versandkosten bei Sachbezügen geurteilt. Übernehmen Arbeitgeber die Kosten für den Versand von Sachzuwendungen an die private Adresse des Arbeitnehmers, liegt in der Übernahme eine zusätzliche Sachleistung des Arbeitgebers. Diese Sachleistung ist der eigentlichen Sachzuwendung hinzuzurechnen und in die Sachbezugsfreigrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG einzubeziehen oder separat zu versteuern.

2.29 Warengutscheine

Wendet der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen Sachbezug zusätzlich zum Arbeitslohn zu, z. B. einen Warengutschein eines Ausstellers oder einer Ausstellergemeinschaft, so bleibt der Sachbezug nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG steuerfrei, wenn der Wert aller Sachbezüge pro Monat 50 € nicht überschreitet. Bei Überschreiten der Freigrenze ist der gesamte Betrag steuerpflichtig. In die Freigrenze fallen nur Sachzuwendungen und keine Barlöhne.

Nach der Neuregelung in § 8 Abs. 1 Satz 2 EStG sind ab 2020 als Barlohn alle zweckgebundenen Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate (z. B. Geldkarten) und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, zu versteuern. Die 50 €-Sachbezugsfreigrenze ist nicht anwendbar. Die Finanzverwaltung hat mit BMF-Schreiben vom 15.03.2022 die steuerliche Abgrenzung von Bar- und Sachlohn und auch von Gutscheinen erörtert.

Als Sachlohn gelten nach § 8 Abs. 1 Satz 3 EStG ab 2020 Gutscheine und Guthabenkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen vom Aussteller oder einer Ausstellergemeinschaft der Gutscheine und Guthabenkarten berechtigen und die entsprechend § 2 Abs. 1 Nr. 10 des Zahlungsdienstaufsichtsgesetzes (ZAG) nicht als Zahlungsdienste gelten.

Nach dieser Definition werden folgende Varianten unterschieden:

1. Closed-Loop-Karten
Dies sind Gutscheine eines Ausstellers und aufladbare Geschenkkarten für den Einzelhandel. Diese sind Sachlohn, fallen damit in die 50 €-Sachbezugsfreigrenze und können auch der Pauschalversteuerung nach § 37b EStG bei höheren Werten unterliegen, wenn sie zusätzlich gewährt werden.

2. Controlled-Loop-Karten
Dies sind Center-Gutscheine oder „City-Cards" für Waren oder Dienstleistungen nicht nur beim Aussteller, sondern bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen. Auch hier liegt Sachlohn vor. Es gilt die 50 €-Sachbezugsfreigrenze oder die Pauschalversteuerung nach § 37b EStG bei höheren Werten ist möglich, wenn sie zusätzlich gewährt werden.

3. Open-Loop-Karten
Diese Karten sind Geldsurrogate im Rahmen unabhängiger Systeme des unbaren Zahlungsverkehrs. Darunter fallen Geldkarten – einschl. Guthabenkreditkarten – mit Barauszahlungsfunktion, die über eine eigene IBAN verfügen, die für Überweisungen (z. B. PayPal) oder für den Erwerb von Devisen (z. B. Pfund, US-Dollar, Franken) verwendet sowie als generelles Zahlungsinstrument hinterlegt werden können. Sie sollen Barlohn sein und sind als Arbeitslohn individuell zu versteuern. Eine Pauschalversteuerung oder die Anwendung einer 50 €-Sachbezugsfreigrenze ist nicht möglich.

Zudem ist nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG neu erforderlich, dass die Gutscheine, die als Sachlohn gelten, für die Anwendung der Sachbezugsfreigrenze zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Im Rahmen einer Gehaltsumwandlung

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

ist also für einen Gutschein nach der o. g. Regelung die Anwendung der Sachbezugsfreigrenze nicht mehr anwendbar.

2.30 Werkzeuggeld

Entschädigungen für die betriebliche Benutzung von Werkzeugen, die dem Arbeitnehmer gehören, sind steuerfrei (§ 3 Nr. 30 EStG). Die Arbeitgeberleistungen dürfen aber die entsprechenden Aufwendungen des Arbeitnehmers nicht offensichtlich übersteigen.

2.31 Zukunftssicherungsleistungen

Arbeitgeber zahlen für ihre Arbeitnehmer Beiträge zu Zusatzversicherungen, z. B. Kranken- oder Zahnzusatzversicherung. Die Finanzverwaltung behandelt diese Beiträge seit 2014 als Barlohn.

Der BFH hat mit Urteilen vom 07.06.2018 – VI R 13/16 und vom 04.07.2018 – VI R 16/17 zur Abgrenzung von Bar- und Sachlohn bei Krankenversicherungsbeiträgen, die der Arbeitgeber übernimmt, geurteilt. Danach liegt Sachlohn vor, wenn der Arbeitgeber die Beiträge direkt an das Versicherungsunternehmen zahlt. Der Arbeitnehmer hat in diesen Fällen nur einen Anspruch auf eine Versicherungsleistung. Dies ist grundsätzlich eine Sachzuwendung. Für diese gilt dann auch die Freigrenze von 50 € nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG. Ebenso ist eine Pauschalversteuerung nach § 37b EStG möglich. Die Urteile sind von der Finanzverwaltung im Bundessteuerblatt veröffentlicht und gelten damit als allgemein anwendbar.

2.32 Zuschläge zum Arbeitslohn

Lohnzuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind nach § 3b EStG lohnsteuerfrei, soweit sie

- für Nachtarbeit 25 %,
- für Sonntagsarbeit 50 %,
- für Feiertagsarbeit und Arbeit am 31.12. ab 14.00 Uhr 125 %,
- für Arbeit am 24.12. ab 14.00 Uhr, am 25. und 26.12. sowie am 01.05. 150 % des Grundlohns nicht übersteigen oder separat zu versteuern sind.

Wird an Sonn- und Feiertagen auch nachts gearbeitet, so erhöhen sich die Sonn- und Feiertagssätze um den Zuschlagssatz für Nachtarbeit.

Für Arbeitnehmer, die nachts arbeiten, gibt es zusätzliche Begünstigungen: Für die „Kern-Nachtarbeit" von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr erhöht sich der Zuschlagssatz von 25 % auf 40 %. Außerdem wird als Sonntags- und Feiertagsarbeit auch die Zeit von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr des folgenden Tages anerkannt. Die besonderen Begünstigungen für die Kern-Nachtarbeit werden allerdings nur gewährt, wenn die Arbeit jeweils vor Mitternacht aufgenommen worden ist. Die Berechnungsbasis (Grundlohn je Stunde) für die Steuerfreiheit von Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit (§ 3b Abs. 2 EStG) ist auf 50 € begrenzt.

2.33 Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gehört zum steuerpflichtigen Arbeitslohn.

Daniela Karbe-Geßler, Rechtsanwältin

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin