Steuerfreie Lohnbestandteile für Arbeitnehmer

1. Reisekostenersatz (#lexikon_bereich_reisekostenersatz)
2. Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge (#lexikon_bereich_sonn-_feiertags-_und_nachtarbeitszuschlaege)
3. Warengutscheine und Sachbezüge (#lexikon_bereich_warengutscheine_und_sachbezuege)
4. Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten (insbesondere Kindergarten) (#lexikon_bereich_zuschuesse_zu_kinderbetreuungskosten_insbesondere_kindergarten_)
5. Betriebsveranstaltungen (#lexikon_bereich_betriebsveranstaltungen)
6. Berufskleidung (#lexikon_bereich_berufskleidung)
7. Fort- und Weiterbildung (#lexikon_bereich_fort-_und_weiterbildung)
8. Belegschafts- oder Personalrabatte (#lexikon_bereich_belegschafts-_oder_personalrabatte)
9. Umzugskosten (#lexikon_bereich_umzugskosten)
10. Unterstützung in Notfällen (#lexikon_bereich_unterstuetzung_in_notfaellen)
11. Betriebliche Gesundheitsförderung und Erholungsbeihilfen (#lexikon_bereich_betriebliche_gesundheitsfoerderung_und_erholungsbeihilfen)

Reisekostenersatz

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmerinnen Arbeitnehmern Fahrtkosten in Höhe der nach § 5 des Bundesreisekostengesetzes geltenden Wegstreckenentschädigungspauschalen steuerfrei erstatten (§ 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4a Satz 2 EStG, R 9.5 Abs. 1 Satz 5 LStR 2023):

Pkw:	€ 0,30
(Für die Veranlagungszeiträume 2021 bis 2026 ist für jeden Arbeitstag, an dem der Arbeitnehmer die erste Tätigkeitsstätte aufsucht, eine Entfernungspauschale für jeden vollen Kilometer der ersten 20 Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte von 0,30 Euro und für jeden weiteren vollen Kilometer eine Pauschale von 0,38 Euro für 2022 bis 2026 anzusetzen, höchstens € 4.500,00 im Kalenderjahr.)	
sonstige motorbetriebene Fahrzeuge:	€ 0,20

Entfernungspauschale

Für die Veranlagungszeiträume 2021 bis 2026 ist für jeden Arbeitstag, an dem die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die erste Tätigkeitsstätte aufsucht, eine Entfernungspauschale für jeden vol-

len Kilometer der ersten 20 Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte von 0,30 Euro und für jeden weiteren vollen Kilometer eine Pauschale von 0,38 Euro für 2022 bis 2026 anzusetzen, höchstens € 4.500,00 im Kalenderjahr. Ein höherer Betrag als € 4.500,00 ist anzusetzen, soweit der Arbeitnehmer einen eigenen oder ihm zur Nutzung überlassenen Kraftwagen benutzt.

Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge

Die Zuschläge dürfen folgende Prozentsätze des Grundlohnes nicht übersteigen (§ 3b EStG):

- für Nachtarbeit: 25 %
- für Sonntagsarbeit: 50 %
- für Arbeit am 31. Dezember ab 14:00 Uhr und an den gesetzlichen Feiertagen: 125 %
- für Arbeit am 24. Dezember ab 14:00 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai: 150 %

Nachtarbeit ist die Arbeit in der Zeit von 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr. Wenn die Nachtarbeit vor 0:00 Uhr aufgenommen wird, erhöht sich der Zuschlagssatz auf 40 % in der Zeit von 0:00 Uhr bis 4:00 Uhr.

Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit ist die Arbeit in der Zeit von 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr des jeweiligen Tages. Als Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit in der Zeit von 0:00 Uhr bis 4:00 Uhr des auf den Sonntag oder Feiertag folgenden Tages.

Die gesetzlichen Feiertage werden durch die am Ort der Arbeitsstätte geltenden Vorschriften bestimmt. Wird an einem Sonntag, der zugleich Feiertag ist, gearbeitet, kann ein Zuschlag nur bis zur Höhe des jeweils geltenden Feiertagszuschlages steuerfrei gezahlt werden (R 3b Abs. 4 LStR 2023). Die Sonntage an Ostern und Pfingsten zählen zu den gesetzlichen Feiertagen. Dies gilt auch dann, wenn sie in den am Ort der Arbeitsstätte geltenden Vorschriften nicht ausdrücklich als Feiertage genannt werden (R 3b Abs. 3 Satz 3 LStR 2023).

Wir weisen darauf hin, dass aufgrund der gesetzlichen Regelungen durch das Entgeltfortzahlungsgesetz und das Bundesurlaubsgesetz die Zuschläge auch in Zeiten von Krankheit und Urlaub fortgezahlt werden müssen. Diese sind allerdings lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Warengutscheine und Sachbezüge

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn (vgl. dazu § 8 Abs. 4 EStG und Anmerkung unten) “Sachbezüge von insgesamt € 50,00 () pro Kalendermonat lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei gewähren. Ein steuerfreier Sachbezug im Rahmen der Regelung in § 8 Absatz 2 Satz 1 i,V.m Satz 11 EStG liegt bei jeder nicht in Geld bestehenden Einnahme vor. Dazu zählen beispielsweise (vgl. H 8.1.(1-4) LStH 2023:

Zusätzlich zum Arbeitslohn gewährte Gutscheine oder Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen vom Aussteller des Gutscheins berechtigen. Seit 2022 dürfen Warengutscheine nur in einem begrenzten regionalen Gebiet einlösbar sein. Außerdem darf der Warengutschein nur zum Bezug eines begrenzten Dienstleistungs- oder Warenspektrums berechtigen. Steuer-

schädlich ist, wenn der Gutschein/die Geldkarte zum Marketplace/Onlinebezug für eine beliebige Anzahl von Waren berechtigt. Seit Januar 2022 dürfen Geldkarten nicht über eine Barauszahlungsfunktion verfügen bzw. Merkmale eines generellen Zahlungsinstruments besitzen. Zweckgebundene Geldleistungen (z. B. laufende Zuwendungen bei Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio), nachträgliche Kostenerstattungen oder andere, auf einen Geldbetrag lautende Zuwendungen des Arbeitgebers sind hingegen generell keine Sachbezüge.

Ein Sachbezug liegt auch dann nicht vor, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber hat, ihm anstelle der Sache den Barlohn in Höhe des Werts des Sachbezugs auszubezahlen, selbst wenn der Arbeitgeber die Sache zuwendet oder es sich um im Inland gültige gesetzliche Zahlungsmittel oder Zahlungen in einer gängigen, frei konvertiblen und im Inland handelbaren ausländischen Währung handelt

Unter einen Sachbezug fällt auch die Überlassung sogenannter „Jobtickets“, die seit 1.1.2019 lohnsteuerfrei sind. Seit 2020 erfolgt eine Anrechnung des Sachbezugs auf die Entfernungspauschale des Arbeitnehmers nicht mehr, wenn der Arbeitgeber das Jobticket mit 25 % pauschal versteuert. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können im Einzelnen wählen zwischen einem Pauschalsteuersatz von 15 % unter Anrechnung auf die Entfernungspauschale (§ 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 EStG) oder einem Pauschalsteuersatz von 25 % ohne Minderung der Entfernungspauschale (§ 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 EStG). Diese Pauschalbesteuerungsmöglichkeit gilt auch für solche Jobtickets, die nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn, sondern nach vereinbarter Gehaltsumwandlung ausgegeben werden.

In allen Fällen darf der Sachbezug in seinem Wert die Freigrenze von € 50,00 (bis 2021: € 44,00) monatlich pro Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer nicht übersteigen. Bei auch nur geringfügigem Übersteigen dieser Grenze wird der volle Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig. Ein Hochrechnen der Monatsbeträge in Jahresbeträge ist unzulässig.

Aufmerksamkeiten

Steuerfrei bleiben typische Aufmerksamkeiten aus persönlichem Anlass bis zu einem Wert von € 60,00 (R 19.6 LStR 2023). Typische Aufmerksamkeiten sind Geschenke wie Bücher, Blumen, CDs zum Geburtstag oder zur Hochzeit. Aufmerksamkeiten können neben den steuerfreien Sachbezügen (siehe oben) gewährt werden.

Betreuungsleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Serviceleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie steuerfrei anbieten. Darunter fallen die Beratung und Vermittlung von Betreuungsleistungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige (§ 3 Nr. 34a EStG i.d.F Zollkodex-Anpassungsgesetz). Die Leistungen sind in tatsächlicher Höhe lohnsteuerfrei. Eine Höchstbetragsgrenze ist vom Gesetz nicht vorgesehen.

Zudem sind Zahlungen des Arbeitgebers bis zur Höhe von € 600,00 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. Zu den gesetzlichen Voraussetzungen siehe § 8 Abs. 4 EStG und Anmerkung unten.

Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten (insbesondere Kindergarten)

Steuerfrei und von Sozialabgaben unbelastet sind Zuschüsse der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen (§ 3 Nr. 33 EStG, R 3.33 LStR 2023). Den nicht schulpflichtigen Kindern stehen schulpflichtige Kinder gleich, solange sie mangels Schulreife vom Schulbesuch zurückgestellt oder noch nicht eingeschult sind (R 3.33 Abs. 3 Satz 4 LStR 2023. Hierzu zählen betriebseigene und außerbetriebliche Kindergärten, Kindertagesstätten und auch eine Unterbringung bei einer Tagesmutter, sofern diese nicht als Angestellte des Arbeitnehmers anzusehen ist, sondern als Selbstständige tätig wird. Steuerfrei sind nur Unterkunft, Betreuung und Verpflegung der Kinder. Nicht steuerfrei sind Leistungen für die Vermittlung einer Unterbringungsmöglichkeit (R 3.33 Abs. 1 Satz 3 LStR 2023). Dasselbe gilt für Zuschüsse zur Beförderung des Kindes zwischen Wohnung und Kindergarten. Soweit Arbeitgeberleistungen auch den Unterricht des Kindes umfassen, sind sie nicht steuerfrei.

Steuerfrei sind nur Arbeitgeberzuwendungen, die zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden. Zu den gesetzlichen Voraussetzungen siehe § 8 Abs. 4 EStG und Anmerkung unten. Ein Gehaltsverzicht des Arbeitnehmers zugunsten des Betreuungszuschusses (Barlohnumwandlung) führt nicht zu einer steuerlichen Anerkennung der Zuwendung.

Betriebsveranstaltungen

Übliche Zuwendungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers an die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer im Rahmen von Betriebsveranstaltungen sind steuerfrei, wenn sie einen Betrag von € 110,00 (inkl. Umsatzsteuer) nicht übersteigen. Der Freibetrag gilt je Betriebsveranstaltung bis zu maximal zwei Betriebsveranstaltungen pro Jahr (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 4 EStG).

Als Betriebsveranstaltungen gelten sämtliche von der Betriebsleitung, dem Betriebsrat usw. organisierte Zusammenkünfte mit der Belegschaft aus besonderem Anlass, welche den Charakter einer Gesellschaftsveranstaltung und Feier haben. Die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung muss dabei allen Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils offen stehen (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 3 EStG). Beispiele sind u. a. Weihnachtsfeiern, Jubiläumsfeiern und Betriebsausflüge.

Auch mehrtägige Veranstaltungen sind steuerfrei, sofern der Freibetrag von € 110,00 inkl. USt. eingehalten wird.

Maßgeblich für die Berechnung des Freibetrages sind nach der BFH-Rechtsprechung (Urt. v.29.4.21 VI R 31/18) alle mit der Betriebsveranstaltung in unmittelbarem Zusammenhang stehenden Aufwendungen des Arbeitgebers inklusive der Umsatzsteuer. Nach Auffassung des BFH besteht keine

Rechtsgrundlage, „bestimmte einzelne Aufwendungen des Arbeitgebers aus der Bemessungsgrundlage auszuscheiden“. Unerheblich ist, ob Aufwendungen beim Arbeitnehmer einen Vorteil begründen oder nicht.

Alle Aufwendungen des Arbeitgebers sind dem Arbeitnehmer und dessen Begleitpersonen zuzurechnen.

Überschreiten die Aufwendungen den 110-Euro-Freibetrag, ist der Mehrbetrag der Lohnsteuer zu unterwerfen. Nimmt beispielsweise die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer selbst mit einer Begleitperson teil und betragen die Aufwendungen je Person inkl. Umsatzsteuer € 200,00, sind € 110,00 steuerfrei und € 90,00 lohnsteuerpflichtig. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann hier alternativ die Pauschalversteuerung wählen und die Steuern übernehmen.

Steuerfrei bleiben typische Aufmerksamkeiten bis zu einem Wert von € 60,00 pro Anlass. Typische Aufmerksamkeiten sind Geschenke wie Bücher, Blumen, CDs zum Geburtstag oder zur Hochzeit.

Als Aufmerksamkeiten gelten auch Getränke und Genussmittel, die der Arbeitgeber zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder teilentgeltlich bereitstellt, sofern deren Wert € 60,00 nicht überschreitet (R 19.6 LStR 2023).

Berufskleidung

Typische Berufskleidungen sind zum Beispiel der Blaumann, Arbeitshandschuhe, der schwarze Anzug des Leichenbestatters (BFH, 30.9.1970 I R 33/69), die Dienstkleidung eines Polizisten (FG Niedersachsen, Urt. V. 12.9.2002 16 K 10551/99), Arztkittel und Arztjacke (BFH, 6.12.1990 IV 65/90), nicht aber weiße Hosen oder Schuhe oder eine einheitliche bürgerliche Kleidung für das Verkaufspersonal, auch wenn diese durch die Kleiderordnung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers vorgegeben sind (FG Düsseldorf 12.12.2000 17 K 4509/95). Bei einem Gesellschafter-Geschäftsführer eines Speiselokals, der die Funktion eines Oberkellners ausübt, hat der BFH auch die Kombination einer schwarzen Hose in Verbindung mit einer weißen Kellnerjacke als typische Berufskleidung angesehen (BFH, Urteil vom 4.12.1987, VI R 20/85).

In einem neueren Urteil lehnte der BFH-Aufwendungen für bürgerliche Kleidung als Berufskleidung generell ab. Kosten für bürgerliche Kleidung zählen zu den unverzichtbaren Aufwendungen der Lebensführung (BFH, Urt. V. 16.3.2022 VIII R 33/18; veröffentlicht am 23.6.2022). Businesskleidung wie Anzüge, Hemden und Schuhe zählen nicht zur Berufskleidung (Finanzgericht Hamburg, Urt. V. 26.3.2014- 6 K 231/12). Ebenso wenig als Werbungskosten abziehbar sind Aufwendungen eines Croupiers für einen schwarzen Anzug (FG Baden-Württemberg v. 31.1.2006- 4 K 448/01).

Die Reinigung von typischer Berufskleidung zählt nicht zu den steuerlich absetzbaren Instandhaltungs- und Instandsetzungskosten (R 3.31 LStR 2023).

Fort- und Weiterbildung

Eine Weiterbildung bzw. Fortbildung liegt vor, wenn sie zur Erweiterung und Vertiefung berufsbezogener Kenntnisse erfolgt. Werden diese Bildungsmaßnahmen vom Arbeitgeber veranlasst und die

Kosten von ihm getragen (für Rechnung des Arbeitgebers), so können diese steuerfrei ausbezahlt werden. Voraussetzung ist, dass die Bildungsmaßnahmen im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers durchgeführt werden. Aufwendungen sind zum Beispiel Lehrgangsgebühren, Prüfungsgebühren, Kosten für Fachbücher und -zeitschriften, Schreibmaterial, Teilnahme- und Tagungsgebühren, Arbeitsmittel, Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen und Kosten der Unterkunft.

Belegschafts- oder Personalrabatte

Mit Belegschafts- oder Personalrabatten werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kostenlose oder verbilligte Waren bzw. Dienstleistungen überlassen. Der erzielte Preisvorteil durch Personalrabatt ist bis zu einem Freibetrag von € 1.080,00 pro Kalenderjahr steuerfrei. Bemessungsgrundlage für die Sachbezüge bildet der um vier Prozent geminderte Endpreis (einschließlich der Umsatzsteuer), zu dem die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Ware oder Dienstleistung fremden Letztverbrauchern anbietet. Der Preisvorteil errechnet sich aus der Differenz dieses verminderten Endpreises zum vom Arbeitnehmer tatsächlich entrichteten Preis.

Rabatte, die der Arbeitgeber nicht nur seinen Arbeitnehmern, sondern auch fremden Dritten üblicherweise einräumt, begründen bei Arbeitnehmern keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn (BFH, Urteil vom 26.7.2012 VI R 27/11). Letzteres gilt insbesondere auch für Rabatte von Werksangehörigen aus der Automobilbranche: Als Bemessungsgrundlage für den Endpreis i.S. des Gesetzes nicht geeignet sind unverbindliche Preisempfehlungen eines Automobilherstellers (BFH, Urteil vom 17.6.2009 – VI R 18/07). Unverbindliche Preisempfehlungen entsprechen im Regelfall nicht dem tatsächlichen Angebotspreis im allgemeinen Geschäftsverkehr. Denn auf unverbindliche Preisempfehlungen werden im Regelfall Preisnachlässe gewährt.

Das BMF hat hierzu in einem Schreiben die rückwirkend ab 1. Januar 2009 gültigen Bewertungsregeln für Personalrabatte veröffentlicht, die Automobilhersteller oder -händler ihren Arbeitnehmern beim Kfz-Kauf gewähren (BMF, Schreiben vom 18.12.2009 - IV C 5 - S 2334/09/10006 - 2009/0830813).

Das BMF hat dabei bei der Ermittlung des tatsächlichen Angebotspreises einzelne Faktoren den veränderten Marktbedingungen angepasst und u. a. bestimmt, dass Endpreis i. S. v. § 8 Abs. 3 EStG der Preis ist, der sich ergibt, wenn 80 % des Preisnachlasses, der durchschnittlich beim Verkauf an fremde Letztverbraucher im allgemeinen Geschäftsverkehr tatsächlich gewährt wird, von dem empfohlenen Preis abgezogen wird.

Umzugskosten

Kosten für einen beruflich veranlassten Umzug können von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber im Rahmen der Höchstbeträge nach dem Bundesumzugskostengesetz bzw. der Auslandsumzugskostenverordnung steuerfrei erstattet werden.

Zu unterscheiden ist zwischen:

- Umzugskosten für die Wegverlegung des Lebensmittelpunkts vom Beschäftigungsort in die Wohnung außerhalb des Beschäftigungsorts. Diese können nicht steuerlich geltend gemacht werden (Kosten der privaten Lebensführung).
- Umzugskosten für die Wegverlegung des Lebensmittelpunkts vom Beschäftigungsort in eine andere, ausschließlich aus beruflichen Gründen genutzte Wohnung am Beschäftigungsort. Diese sind als Werbungskosten abzugsfähig (R 9.11 Abs. 9 Satz 5 LStR 2023).
- Umzugskosten nach Wegverlegung des Lebensmittelpunkts vom Beschäftigungsort durch endgültige Aufgabe der Zweitwohnung am Beschäftigungsort: Diese können insoweit als Werbungskosten geltend gemacht werden, als dass die Auflösung ausschließlich beruflich veranlasst ist (R 9.11 Abs. 9 Satz 4 LStR 2023).
- Im Fall eines möglichen Werbungskostenabzugs sind die Kosten im Einzelnen nachzuweisen. Ein Ansatz von Pauschalen kommt nicht in Betracht (R 9.11 Abs. 9 Satz 2 LStR 2023).
- In allen sonstigen Fällen (z. B. infolge des Eintritts in den Ruhestand) sind Umzugskosten Kosten der privaten Lebensführung.

Unterstützung in Notfällen

Unterstützungsleistungen von privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern an einzelne Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer bei Krankheits- und Notfällen können bis zu € 600,00 je Kalenderjahr steuerfrei erfolgen. Ein € 600,00 übersteigender Betrag ist auch dann steuerfrei, wenn er anlässlich eines besonderen Notfalls gewährt wird. Bei der Beurteilung, ob ein solcher Notfall vorliegt, sind stets die Einkommensverhältnisse und der Familienstand des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Arbeitslosigkeit stellt keinen besonderen Notfall dar (R 3.11 LStR 2023).

Betriebliche Gesundheitsförderung und Erholungsbeihilfen

Betriebliche Gesundheitsförderung

Zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn (zu den gesetzlichen Voraussetzungen siehe § 8 Abs. 4 EStG und Anmerkung unten) können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bis zu € 600,00 je Arbeitnehmerin bzw. je Arbeitnehmer und Jahr für Gesundheitsfördermaßnahmen i.S. von § 20a Abs. 1 i. V. mit § 20 Abs. 1 Satz 3 SGB V steuerfrei aufwenden (§ 3 Nr. 34 EStG). Förderungsfähige Gesundheitsmaßnahmen sind jene, die im Leitfaden Prävention der Spitzenverbände der Krankenkassen enthalten sind, u. a. Kurse zur gesunden Ernährung, Rückengymnastik, Suchtprävention, Stressbewältigung. Dazu gehören auch Massagen, wenn sie in den betrieblichen Räumen ausgeführt werden. Nicht steuerfrei sind Zuschüsse des Arbeitgebers für Beiträge zu Sportvereinen oder Fitnessstudios. Steuerfrei sind auch Barleistungen an den Arbeitnehmer. Voraussetzung ist jeweils, dass die Leistungen vom Arbeitgeber zusätzlich erbracht werden und keine Arbeitsentgeltwandlung darstellen.

Erholungsbeihilfen

Für Erholungsbeihilfen kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer in einem Pauschsteuersatz von 25 % erheben, wenn diese € 156,00 für den Arbeitnehmer, € 104,00 für dessen Ehegatten und € 52,00 für dessen Kind je Kalenderjahr nicht übersteigen und der Arbeitgeber sicherstellt, dass die Beihilfen zu Erholungszwecken verwendet werden (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 EStG). Die Sicherstellung der Verwendung von Erholungsbeihilfen setzt voraus, dass der Arbeitgeber über die Verwendung der Mittel Kenntnis hat (BFH vom 19.9.2012 - VI R 55/11). Pauschal besteuerte Erholungsbeihilfen gelten nicht als Arbeitsentgelt i.S.d. Sozialversicherungsrechts, sind also sozialversicherungsfrei. Zur Dokumentation sind Belege zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

Anmerkung: zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn werden Leistungen des Arbeitgebers erbracht, wenn:

1. die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet wird,
2. der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt wird,
3. die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
4. bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird (§ 8 Abs. 4 EStG)

Stand: 1. Januar 2024

Trotz sorgfältiger Datenzusammenstellung können wir keine Gewähr für die Vollständigkeit und Richtigkeit der dargestellten Informationen übernehmen. Bei weiteren Fragen stehen wir Ihnen im Rahmen unserer Berufsberechtigung jederzeit gerne für eine persönliche Beratung zur Verfügung.

Mit diesem QR-Code gelangen Sie schnell und einfach auf diese Seite

Scannen Sie ganz einfach mit einem QR-Code-Reader auf Ihrem Smartphone die Code-Grafik links und schon gelangen Sie zum gewünschten Bereich auf unserer Homepage.