

Mandanten-Info

Extras für Ihre
Beschäftigten 2026

Extras für Ihre Beschäftigten 2026

Optimale Gestaltung der Zuwendungen
an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



Mandanten-Info

Extras für Ihre Beschäftigten 2026

Inhalt

1	Einführung	1
2	ABC der begünstigten Leistungen	3
2.1	Abfindungen wegen Verlust des Arbeitsplatzes	3
2.2	Aktivrente für Regelaltersrentner	4
2.3	Arbeitsmittel für das Homeoffice	5
2.4	Aufmerksamkeiten zu besonderen persönlichen Ereignissen	6
2.5	Auslagenersatz	7
2.6	BahnCard	9
2.7	Beihilfen und Unterstützungen	11
2.8	Belegschaftsrabatte	13
2.9	Berufskleidung	14
2.10	Beratungs-, Vermittlungs- und Betreuungsleistungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige	15
2.11	Betriebliche Altersversorgung (bAV)	17
2.12	Betriebssport	19
2.13	Betriebsveranstaltungen	20
2.14	Darlehen an Arbeitnehmer	22
2.15	Datenverarbeitungsgeräte (Computer, Notebook)	23
2.16	Deutschland-Ticket	24
2.17	E-Fahrzeuge aufladen im Unternehmen	25
2.18	Entlastungsprämie	27
2.19	Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte	27
2.20	Firmenlauf	28
2.21	Firmenwagenüberlassung	29
2.22	Fortbildungskosten	31
2.23	Gesundheitsförderung	32
2.24	Getränke im Unternehmen	33
2.25	Gruppenunfallversicherung	33
2.26	Homeoffice-Pauschale	34
2.27	Internetpauschale	34
2.28	Firmenräder	35
2.29	Kindergartenzuschüsse	38
2.30	Mitarbeiterkapitalbeteiligungen	38
2.31	Pauschbetrag für Berufskraftfahrer	39
2.32	Reisekosten für Dienstreisen	40
2.33	Restaurantschecks	42
2.34	Sprachkurse	43
2.35	Telekommunikationsgeräte	43
2.36	Umzugskosten	44
2.37	Übungsleiter- und Ehrenamtsfreibetrag	46
2.38	Warengutscheine	47
2.39	Wohnungsüberlassung	48
2.40	Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	50

1 Einführung

Die deutsche Wirtschaft befindet sich Anfang 2026 in einem gravierenden Strukturwandel, der durch erhebliche geopolitische Umbrüche und demografische Veränderungen geprägt wird. Daneben gilt der Mangel an Fachkräften als eine der größten Wachstumsbremsen. In den kommenden Jahren treten die geburtenstarken Jahrgänge sukzessive in den Ruhestand, während weniger junge Menschen¹ nachrücken. Dies führt unabhängig von der Unternehmensgröße und nahezu in allen Branchen zu einem sich verschärfenden Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Um den Abwärtstrend entgegenzuwirken und die deutsche Wirtschaft zu stabilisieren, sind Anfang 2026 eine Reihe von steuerlichen Maßnahmen in Kraft getreten. So sollen durch die neue Aktivrente ab 01.01.2026 steuerliche Anreize geschaffen werden, das Erwerbspotenzial älterer Menschen besser zu nutzen. Seit dem 01.01.2026 können Regelaltersrentner, die weiter sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden, bis zu 2.000 Euro monatlich steuerfrei hinzuverdienen. Dadurch sollen die in vielen Unternehmen bestehenden personellen Engpässe entschärft und Erfahrungswissen länger in den Unternehmen gehalten werden.

Neben der unsicheren weltwirtschaftlichen Lage und dem Mangel an Fachkräften halbieren die aktuell hohen Energie- und Treibstoffpreise das für 2026 prognostizierte Wirtschaftswachstum und lassen die Inflation steigen. Mit Blick auf die aktuelle Situation wird es für Unternehmen immer wichtiger, geeignete Benefits anzubieten, die Mitarbeiter finanziell entlasten und als attraktiv empfunden werden. Hierfür eignen sich besonders steuer- und sozialversicherungsfreie bzw. weniger stark abgabenbelastete Vergütungsextras. Interessant sind die unterschiedlichen Benefits dabei auch für Arbeitgeber. Steuerfreie und weniger stark abgabenbelastete Gehaltsextras wirken sich positiv auf die Motivation und Produktivität der Arbeitnehmer aus. Das Unternehmen erhöht seine Attraktivität für junge Fachkräfte und bindet bestehende Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen. Zudem ergeben sich für das Unternehmen deutlich geringere Lohnnebenkosten im Vergleich

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.

zu einer klassischen Bruttogehaltserhöhung. Dadurch profitieren Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen – eine echte Win-win-Situation. Allerdings knüpft der Gesetzgeber gerade an steuer- und sozialversicherungsfreie und weniger stark abgabenbelastete Arbeitgeberleistungen strenge und z. T. komplizierte Voraussetzungen, die es bei der Gewährung der verschiedenen Gehaltsextras zu beachten gilt. Die Verantwortlichen in den Unternehmen sollten daher nicht zögern, sich bei Zweifelsfragen von einer Steuerberaterin oder einem Steuerberater beraten zu lassen.

Hinweis:

Die vorliegende Mandanten-Info enthält komprimiert die wichtigsten Vergütungsextras. Da die Broschüre nicht auf alle steuerlichen Voraussetzungen im Detail eingehen kann, empfiehlt sich eine individuelle Beratung durch Ihre Steuerberaterin oder Ihren Steuerberater. Dabei können unternehmensspezifische Besonderheiten berücksichtigt und ein individuelles Benefit-Konzept entwickelt werden.

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 hohen Steuerbelastung. Nach alter Rechtslage konnten bis 31.12.2024 Abfindungszahlungen im Rahmen des Lohnsteuerabzugs ermäßigt besteuert werden (sog. Fünftelregelung). Seit dem 01.01.2025 ist die ermäßigte Besteuerung von Entlassungsabfindungen nur noch im Einkommensteuer-Veranlagungsverfahren des Arbeitnehmers und nicht mehr beim Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber anzuwenden. Damit der Arbeitnehmer nach Ablauf des Kalenderjahres die ermäßigte Besteuerung bei der Einkommensteuerveranlagung beantragen kann, ist der Abfindungsbetrag in der Lohnsteuerbescheinigung 2026 (Zeile 10) gesondert zu bescheinigen.

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 weiterhin keine Sozialversicherungsbeiträge an. Auch die in der betrieblichen Praxis häufig als „Sprinterklause“ oder „Turboprämie“ bezeichneten (zusätzlichen) 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 gezahlt wird.

Hinweis:

Für die Beantragung der ermäßigten Besteuerung einer Entlassungsabfindung im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung sollten sich Arbeitnehmer an eine Steuerberaterin oder Steuerberater wenden.

2.2 Aktivrente für Regelaltersrentner

Durch die ab 01.01.2026 neu geschaffene Aktivrente (§ 3 Nr. 21 EStG) können Arbeitnehmer, die die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht haben und sozialversicherungspflichtig weiter arbeiten, bis zu 2.000 Euro steuerfrei verdienen. Die steuerfreie Aktivrente unterliegt nicht dem Progressionsvorbehalt nach § 32b EStG und erhöht nicht den Steuersatz bei der Einkommensteuerveranlagung für andere steuerpflichtige Einkünfte. Die Anwendung der neuen Steuerbefreiung erfolgt bereits im Rahmen des Lohnsteuerabzugs. Dabei ist der monatliche steuerpflichtige Brutto-Arbeitslohn für steuerliche Zwecke monatlich um 2.000 Euro zu kürzen, nur ein ggf. danach verbleibender Arbeitslohn ist individuell zu versteuern. Sofern der Steuerfreibetrag in einem Beschäftigungsverhältnis mit Steuerklasse VI geltend gemacht werden soll, muss der Regelaltersrentner dem Arbeitgeber schriftlich bestätigen, dass die Steuerbefreiung nicht bereits in einem anderen Arbeitsverhältnis berücksichtigt wird.

Voraussetzung für die Steuerbefreiung ist weiterhin, dass es sich um eine sozialversicherungspflichtige nichtselbstständige Tätigkeit handelt, für die der Arbeitgeber Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hat. Der Steuerfreibetrag von monatlich 2.000 Euro gilt nicht im Sozialversicherungsrecht, d. h. es handelt sich durchgängig um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Ausgeschlossen von der steuerfreien Aktivrente sind Regelaltersrentner, die **selbstständig, freiberuflich, gewerblich tätig sind oder land- und forstwirtschaftliche Einkünfte** erzielen. Ebenfalls steuerlich nicht begünstigt sind geringfügige Beschäftigungen (**Minijobs**).

Der Arbeitnehmer muss die Regelaltersgrenze (Vollendung des 67. Lebensjahres, einschließlich Übergangsregelung) überschritten haben. Bereits seit dem Jahr 2012 wird das Renteneintrittsalter schrittweise angehoben, bis zum Jahr 2031 auf das 67. Lebensjahr. Der Jahrgang 1961 erreicht seine reguläre Altersgrenze mit 66 Jahren und sechs Monaten. Ab dem Geburtsjahrgang 1964 gilt einheitlich das 67. Lebensjahr als Altersgrenze. Die steuerfreie Aktivrente kann erst ab dem Monat, der auf das Erreichen der Regelaltersgrenze folgt, gewährt werden. Dadurch verein-

facht sich für den Arbeitgeber das Besteungsverfahren, da in dem Monat, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird, keine Aufteilung der Einnahmen in einen steuerpflichtigen und einen steuerfreien Teil erfolgen muss.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer wurde am 11.08.1960 geboren. Er arbeitet in einem Handwerksbetrieb durchgehend in den Jahren 2026 und 2027. Aufgrund der stufenweisen Anhebung der gestaffelten Regelaltersgrenze erreicht der Arbeitnehmer sein Rentenalter am 10.12.2026 (Rente mit 66 Jahren und 4 Monaten).

Ergebnis: Da der Rentner die Regelaltersgrenze am 10.12.2026 erreicht, beginnt seine Regelaltersrente am 01.01.2027. Durch die Weiterbeschäftigung über den 10.12.2026 hinaus, kann der Arbeitgeber dem Rentner ab dem 01.01.2027 die steuerfreie Aktivrente von monatlich max. 2.000 Euro gewähren.

Die Aktivrente kann unabhängig davon gewährt werden, ob der Regelaltersrentner tatsächlich eine Rente bezieht oder ggf. den Rentenbezug aufschiebt. Die Arbeitgeber müssen diesbezüglich keine Prüfung vornehmen, ob eine Regelaltersrente tatsächlich bezogen wird. Frührentner, die das gesetzliche Rentenalter für eine Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben, können die steuerfreie Aktivrente nicht erhalten.

2.3 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 dem Arbeitnehmer für die Nutzung im Homeoffice steuerfrei zur Verfügung stellen kann. Neben der technischen Grundausstattung wie einen betrieblichen Computer, Notebook, Handy, die der Arbeitnehmer zwingend benötigt, um seine berufliche Tätigkeit im Homeoffice ausführen zu können, kommt die unentgeltliche Überlassung weiterer **Arbeits-**

mittel in Frage. Zu nennen sind hier z. B. **Drucker, Schreibtisch, ergonomischer Bürostuhl und Bildschirm**. Dies ist steuer- und sozialversicherungsfrei möglich, sofern die betrieblichen Arbeitsmittel dem Arbeitnehmer lediglich überlassen und nicht übereignet werden (z. B. durch Schenkung). Möglich ist auch, dass sich der Arbeitgeber an den privaten Internet-/Telefonkosten finanziell beteiligt.

2.4 Aufmerksamkeiten zu besonderen persönlichen Ereignissen

Bei Aufmerksamkeiten handelt es sich regelmäßig um **Sachzuwendungen von geringfügigem Wert** (z. B. Blumen, Genussmittel, Buch, CD). 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. Die Steuerfreigrenze 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 2026 eine Flasche Wein und einen Blumenstrauß im Gesamtwert von 58 Euro (brutto).

Ergebnis: Es handelt sich um eine steuer- und sozialversicherungsfreie Aufmerksamkeit zu einem persönlichen Ereignis des Arbeitnehmers.

Ergänzung: Der Arbeitnehmer feiert im August 2026 sein 20-jähriges Dienstjubiläum. Der Arbeitgeber überreicht ihm ein Sachgeschenk im Wert von 60 Euro (brutto).

Ergebnis: Auch das weitere Geschenk zum Dienstjubiläum bleibt als Aufmerksamkeit 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 2026 Erstkommunion feiert, einen Einkaufsgutschein für ein örtliches Kaufhaus in Höhe von 60 Euro (brutto).

Ergebnis: Da das Kind zum Haushalt des Arbeitnehmers gehört, handelt es sich um eine steuer- und beitragsfreie Aufmerksamkeit, da 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, sondern unterliegt stets der Steuer- und Sozialversicherungspflicht.

2.5 Auslagenersatz

Als Auslagenersatz bezeichnet man betrieblich bedingte Ausgaben, die der Arbeitnehmer auf Rechnung des Arbeitgebers tätigt. Sofern dem Arbeitnehmer 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 Monteur berufliche Arbeitskleidung zur Verfügung. Es wird vereinbart, dass der Arbeitnehmer die Arbeitskleidung monatlich auf seine Kosten bei einer Reinigung reinigen lässt. Die hierfür anfallenden Auslagen lt. Beleg übernimmt der Arbeitgeber im Anschluss. Für die Monate Januar bis März 2026 hat der Arbeitnehmer laut den Quittungsbelegen 40 Euro monatlich für die Reinigung der Arbeitskleidung gezahlt.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer für die Monate Januar bis März 2026 laut den Einzelbelegen (3 x 40 Euro =) insg. 120 Euro steuerfrei erstatten. Ab April 2026 kann der Arbeitgeber pauschalen Auslagenersatz (ohne Beleg) i. H. v. 40 Euro monatlich leisten, solange sich die Verhältnisse nicht wesentlich ändern.

2.6 BahnCard

Überlassung für Dienstreisen

Arbeitnehmer, die beruflich 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 2026 eine BahnCard 50, die 244 Euro kostet. Der Arbeitnehmer soll im Jahr 2026 mehrere Dienstreisen durchführen. Ohne den Einsatz der BahnCard 50 würden sich reguläre 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 ($800 \text{ Euro} \times 50 \% = 400 \text{ Euro} + 244 \text{ Euro} \Rightarrow 644 \text{ Euro}$). Die Überlassung der BahnCard 50 an den Arbeitnehmer für Dienstreisen ist steuer- und sozialversicherungsfrei möglich. In diesem Fall kann die BahnCard 50 auch für private Fahrten vom Arbeitnehmer genutzt werden.

Überlassung 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 zu dokumentieren und zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

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 für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte in der Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers gesondert zu bescheinigen.

Beispiel:

Der Arbeitgeber überlässt einem Arbeitnehmer ab 01.01.2026 für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit der Deutschen Bahn zusätzlich zum Arbeitslohn eine BahnCard 100 für die 2. Klasse. Die BahnCard 100 kostet 4.899 Euro. Der Arbeitgeber weist vor Abgabe der BahnCard 100 im Rahmen einer Prognoseberechnung nach, dass ihm hierdurch geringere Kosten entstehen als bei Erstattung der regulären Einzelscheine (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 2026 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.

2.7 Beihilfen und Unterstützungen

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

Notstandsbeihilfen

Notstandsbeihilfen können einem Arbeitnehmer bis zu einem Betrag von bis zu **600 Euro** im Kalenderjahr steuerfrei gezahlt werden, wenn die Unterstützung dem Anlass nach gerechtfertigt ist, z. B. beim Tod naher Verwandter, Vermögensschäden bei höherer Gewalt oder anlässlich Naturkatastrophen sowie in schweren Krankheits- und Unglücksfällen.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber gewährt einer Arbeitnehmerin im Jahr 2026 eine Notstandsbeihilfe anlässlich des Todes ihres Ehemanns i. H. v. 600 Euro.

Ergebnis: Es handelt sich um eine steuer- und sozialversicherungsfreie Unterstützungsleistung des Arbeitgebers (Notstandsbeihilfe).

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.

Erholungsbeihilfen

Der Arbeitgeber kann Arbeitnehmern auch **Erholungsbeihilfen** 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** bzw. Gesunderhaltung handelt, sind diese steuerpflichtig, können allerdings 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 2026 eine Erholungsbeihilfe i. H. v. insgesamt 360 Euro über die Verdienstabrechnung aus. Der Arbeitnehmer hatte zuvor im Juni 2026 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.

2.8 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 Rabattdfreibetrags erfordert Einzelaufzeichnungen, die zu den Lohnunterlagen der Arbeitnehmer zu nehmen sind.

Beispiel:

In einem Ausflugslokal erhalten die Arbeitnehmer (Köche und Bedienpersonal) arbeits-täglich eine kostenlose Mahlzeit lt. Speisekarte.

Ergebnis: Die Anwendung des Rabattdfreibetrags 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. Maßgeblich ist der auf der Speisekarte ausgezeichnete Endpreis abzüglich eines Bewertungsabschlags i. H. v. 4 %. Solange der jährliche Rabattdfreibetrag von 1.080 Euro nicht aufgebraucht ist, bleiben die Mahlzeiten steuer- und sozialversicherungsfrei.

2.9 Berufskleidung

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

Beispiel:

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

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

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

2.10 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 Pflegekinder), die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die wegen einer vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetretenen körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung außerstande sind, sich selbst zu unterhalten oder pflegebedürftigen Angehörigen des Arbeitnehmers, wenn die Betreuung aus **zwingenden und beruflich veranlassten Gründen notwendig ist**, auch wenn sie im privaten Haushalt des Arbeitnehmers stattfindet, soweit die Leistungen **600 Euro** im Kalenderjahr nicht übersteigen.

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

Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin beendet im Juni 2026 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 Schichtzeiten, 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.

2.11 Betriebliche Altersversorgung (bAV)

Betriebliche Altersversorgung liegt immer dann vor, wenn einem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung vom Arbeitgeber zugesagt werden bzw. Beiträge für einen Durchführungsweg zur bAV geleistet werden. Grundsätzlich können fünf **Durchführungswege** zur betrieblichen Altersversorgung unterschieden werden:

- 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). Der **steuerfreie Höchstbetrag** für 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 2026 sind Zuwendungen an eine begünstigte bAV-Versorgungseinrichtung bis zu **8.112 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 2026 bis zu einem jährlichen Betrag i. H. v. **4.056 Euro** sozialversicherungsfrei.

Direktversicherung

Ein häufiger Durchführungsweg zur bAV insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen 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 späteren 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 i. d. R. 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 4.500 Euro hat ab 01.06.2026 eine Direktversicherung abgeschlossen, die durch monatliche Entgeltumwandlung finanziert wird. Der ab 01.06.2026 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 01.06.2026 nur noch 4.400 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 Anlageninstitut 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.

2.12 Betriebssport

Können Arbeitnehmer unentgeltlich **betriebseigene Sportanlagen** (z. B. Fußballplatz, Kegelbahn, 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 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 unmittelbar trägt. In diesem Fall ergibt sich ein steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil. Sofern der Arbeitgeber direkter Vertragspartner (z. B. des Fitnessstudios) ist, kommt die Anwendung der monatlichen **50-Euro-Sachbezugsfreigrenze** in Frage.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber bietet seinen Arbeitnehmern im Jahr 2026 die unentgeltliche Nutzung eines örtlichen Fitnessstudios an. Der Arbeitgeber schließt mit dem Fitnessstudio einen Rahmenvertrag, wonach ihm für jeden Arbeitnehmer, der das Fitnesscenter besucht, der Mitgliedsbeitrag in Höhe von 46 Euro (Brutto) im Monat direkt in Rechnung gestellt wird.

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

Kostenerstattungen, die der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zahlt, damit der Mitarbeiter z. B. ein Fitnessstudio besuchen kann, stellen keinen Sachbezug, sondern Barlohn dar, der steuer- und sozialversicherungspflichtig ist. Zu den in ganz Deutschland mittlerweile weit verbreiteten Firmenläufen siehe *Kapitel 2.20*.

2.13 Betriebsveranstaltungen

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

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

Je Kalenderjahr kann der Arbeitgeber zwei Betriebsveranstaltungen steuerfrei durchführen. Die Aufwendungen je teilnehmenden Arbeitnehmer und Betriebsfeier dürfen dabei den Freibetrag von 110 Euro nicht übersteigen. 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. 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 2026 ein Sommerfest und im Dezember 2026 eine Weihnachtsfeier, zu denen 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.

Hinweis:

Veranstaltungen, die nicht für alle Mitarbeiter des Unternehmens oder eines Betriebsteils, sondern nur für einen beschränkten, besonders ausgewählten Kreis von Arbeitnehmern (z. B. ausschließlich für Führungskräfte) durchgeführt werden, stellen keine Betriebsveranstaltung dar, auf die der 110 Euro-Steuerfreibetrag angewendet werden kann. Seit dem 01.01.2026 kann für diese Veranstaltungen auch keine Pauschalbesteuerung mit 25 % durchgeführt werden.

2.14 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.

2.15 Datenverarbeitungsgeräte (Computer, Notebook)

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

Beispiel:

Ein Arbeitgeber überlässt einem Arbeitnehmer im Jahr 2026 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 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 % tritt Sozialversicherungsfreiheit ein.

2.16 Deutschland-Ticket

Mit der Änderung des Regionalisierungsgesetzes wurde zu Beginn des Jahres 2026, die Anpassung des Preises für das **Deutschland-Ticket** ab 01.01.2026 von monatlich 58 Euro (Jahr 2025) auf **63 Euro** umgesetzt. Das Deutschland-Ticket berechtigt weiterhin deutschlandweit zur Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs (Nahverkehrszüge, RE, RB und S-Bahn), der Straßen-/Stadtbahnen, U-Bahnen und Busse sowie bestimmter Fähren in einigen Städten. Zusätzliche Arbeitgeberleistungen (Zuschüsse und Sachbezüge) an Arbeitnehmer für die Nutzung des Deutschland-Tickets sind **lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei** (§ 3 Nr. 15 EStG).

Beispiel:

Einige Arbeitnehmer erwerben ab 01.04.2026 ein Deutschland-Ticket zum Preis von 63 Euro auf ihren Namen und tragen die Kosten. Der Arbeitgeber hat sich bereit erklärt, sich an den Kosten des Deutschland-Tickets durch einen monatlichen Zuschuss i. H. v. 40 Euro zu beteiligen, der über die Verdienstabrechnung der Arbeitnehmer monatlich ausgezahlt wird.

Ergebnis: Der monatliche Arbeitgeberzuschuss zum Deutschland-Ticket i. H. v. 40 Euro ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Der Arbeitgeber hat einen monatlichen Nachweis von den Arbeitnehmern zu fordern, dass die Arbeitnehmer ein Deutschland-Ticket besitzen. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern am Ende des Jahres 2026, die Summe der steuerfrei gezahlten Arbeitgeberzuschüsse zum Deutschland-Ticket i. H. v. insg. (9 Monate x 40 Euro ⇒) 360 Euro auf der Jahreslohnsteuerbescheinigung gesondert zu bescheinigen.

Ein Rahmenvertrag mit einem Verkehrsunternehmen ermöglicht es Arbeitgebern, einen Rabatt von 5 % auf den aktuellen Ticketpreis zu 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 monatliche Preis für das Deutschland-Ticket ermäßigt sich für den Arbeitnehmer im Jahr 2026 um 30 % von 63 Euro auf 44,10 Euro. Die steuerfreien Leistungen des Arbeitgebers 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.

2.17 E-Fahrzeuge aufladen im Unternehmen

Viele Arbeitgeber ermöglichen ihren Arbeitnehmern, das Aufladen ihres privaten Elektrofahrzeugs an einer betrieblichen Ladestation. Die **Aufladung eines Arbeitnehmerfahrzeugs** an einer betrieblichen Ladestation des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Die Steuerbefreiung setzt voraus, dass das kostenlose Aufladen dem Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Die besondere Steuerfreiheit wurde bis zum 31.12.2030 verlängert.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber ermöglicht seinen Arbeitnehmern als zusätzliche Leistung am Sitz des Unternehmens, die privaten Elektrofahrzeuge beliebig oft 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 2026 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 der Installation der betrieblichen Ladestation im Haushalt des Arbeitnehmers i. H. v. 1.900 Euro.

Ergebnis: Die vom Arbeitgeber getragenen Aufwendungen i. H. v. 1.900 Euro für die Installation und der zeitweisen 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 zeitweise Überlassung einer betrieblichen Ladestation an den Arbeitnehmer statt, sondern eine „Übereignung“ (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.

2.18 Entlastungsprämie

Um die negativen Folgen des Iran-Kriegs für Arbeitnehmer abzumildern, war eine steuer- und sozialversicherungsfreie Entlastungsprämie (§ 3 Nr. 11d EStG) i. H. v. max. 1.000 Euro angedacht. Der Bundesrat hat dem entsprechenden Gesetzesvorhaben am 08.05.2026 nicht zugestimmt. Da zum Zeitpunkt der Drucklegung der vorliegenden Mandanten-Information nicht feststand, ob zur Entlastungsprämie ggf. eine Nachfolgeregelung geplant ist, sprechen Sie bitte Ihre Steuerberaterin oder Ihren Steuerberater an.

2.19 Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte

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 Arbeitgeber mit dem Pauschalsteuersatz von 15 % möglich.

Durch das am 19.12.2025 verabschiedete „Steueränderungsgesetz 2025“ wurde ab 01.01.2026 die Anhebung der **Entfernungspauschale** auf **0,38 Euro** bereits ab dem ersten Entfernungskilometer beschlossen. Durch die Erhöhung der Entfernungspauschale kann vom Arbeitgeber ab dem Jahr 2026 ein höherer pauschalierungsfähiger Fahrtkostenzuschuss für Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte gezahlt werden.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer erhält von seinem Arbeitgeber 2026 einen monatlichen Fahrtkostenzuschuss für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit dem Privat-Pkw. Die kürzeste Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte beträgt 35 km. Im Monat Juni 2026 nutzt der Arbeitnehmer seinen Privat-Pkw an 20 Tagen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann für den Monat Juni 2026 den folgenden mit 15 % pauschal besteuerten Fahrtkostenzuschuss gewähren:

$20 \text{ Arbeitstage} \times 35 \text{ km} \times 0,38 \text{ Euro} = 266 \text{ Euro}$

Die Summe der pauschal besteuerten Fahrtkostenzuschüsse (Jahresbetrag) ist dem Arbeitnehmer auf der Jahreslohnsteuerbescheinigung gesondert zu bescheinigen.

2.20 Firmenlauf

Die Aufwendungen des Arbeitgebers für die Teilnahme seiner Arbeitnehmer an einem **Firmenlauf** (z. B. Startgelder für die Teilnahme und Überlassung einfacher Sportbekleidung bis 60 Euro zuzüglich der Kosten für einen Werbeaufdruck) sind lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

Beispiel:

Ein Unternehmen meldet im Jahr 2026 65 Mitarbeiter für den jährlichen Firmenlauf an. Der Arbeitgeber übernimmt das Startgeld i. H. v. von 25 Euro je Teilnehmer. Alle Teilnehmer erhalten ein Laufshirt im Wert von 30 Euro. Für die Gestaltung und das Bedrucken der Laufshirts mit dem Firmen-Logo fallen 12 Euro je Laufshirt an.

Ergebnis: Die Aufwendungen des Arbeitgebers für die Teilnahme der Arbeitnehmer betragen:

Startgeld: 65 Mitarbeiter x 25 Euro =	1.625 Euro
Laufshirts: 65 Mitarbeiter x 30 Euro =	1.950 Euro
Werbeaufdruck: 65 Laufshirts x 12 Euro =	780 Euro
Aufwendungen insg.	4.355 Euro

Die vom Arbeitgeber getragenen Aufwendungen für den Firmenlauf i. H. v. 4.355 Euro sind lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

2.21 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

Mit Wirkung zum 01.01.2019 wurden zur Förderung der Elektromobilität verschiedene steuerliche Begünstigungen zur Dienstwagenbesteuerung in das Einkommensteuergesetz aufgenommen. Die steuerlichen Sonderregelungen für Elektro- und Hybridelektrofirmenfahrzeuge führen dazu, dass nicht die tatsächlichen Aufwendungen für das Dienstfahrzeug als Bemessungsgrundlage für die Ermittlung des

geldwerten Vorteils dienen, sondern eine reduzierte Berechnungsbasis dem Lohnsteuer- und Sozialversicherungsabzug unterliegt. Insoweit kommt eine **Halbierung** oder sogar eine **Viertelung** der jeweiligen Bemessungsgrundlage in Frage. Dadurch ergibt sich für den Arbeitnehmer ein geringerer monatlicher geldwerter Vorteil und dadurch eine deutlich reduzierte Abgabenbelastung, im Vergleich zu einem Dienstfahrzeug mit ausschließlich konventionellem Antrieb.

Geldwerter Vorteil für reine Elektrodienstfahrzeuge

Um die Attraktivität von reinen Elektrofirmenfahrzeugen zu erhöhen, wird zur Ermittlung des geldwerten Vorteils nur ein **Viertel des Brutto-Listenpreises** für die Berechnung des geldwerten Vorteils angesetzt, wenn das Kraftfahrzeug keine Kohlendioxidemission je gefahrenen Kilometer hat und die maßgebliche Bruttolistenpreisgrenze eingehalten ist. Für reine E-Dienstfahrzeuge, die vom Unternehmen nach dem 30.06.2025 angeschafft oder geleast werden, ist die Preisobergrenze von 70.000 Euro auf **100.000 Euro** erhöht worden. In Abhängigkeit vom jeweiligen Anschaffungszeitraum gelten für die Inanspruchnahme der Viertelbesteuerung für reine E-Firmenfahrzeuge die folgenden Bruttolistenpreisgrenzen.

Anschaffungszeitraum	Bruttolistenpreisgrenze
01.01.2019 – 31.12.2023	60.000 Euro
01.01.2024 – 30.06.2025	70.000 Euro
01.07.2025 – 31.12.2030	100.000 Euro

Beispiel:

Ein Unternehmen hat im April 2026 ein reines Elektro-Dienstfahrzeug (ohne CO₂-Emission), mit einem maßgeblichen Brutto-Listenpreis i. H. v. 92.000 Euro geleast und überlässt es einem Arbeitnehmer zur beruflichen und privaten Nutzung sowie für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte beträgt 30 km. Der geldwerte Vorteil wird nach der 1 %/0,03 %-Bruttolistenmethode ermittelt.

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

Privatnutzung: $92.000 \text{ Euro} \times 0,25 = 23.000 \text{ Euro} \times 1\% =$	230 Euro
Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte:	
$23.000 \text{ Euro} \times 0,03\% \times 30 \text{ km} =$	+ 207 Euro
Geldwerter Vorteil Monat insg.	437 Euro

2.22 Fortbildungskosten

Der Arbeitgeber kann **Fort- und Weiterbildungskosten** des Arbeitnehmers, steuer- und sozialversicherungsfrei bezuschussen oder im vollen Umfang übernehmen. Voraussetzung ist, dass die Fort- und Weiterbildung die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb des Arbeitgebers verbessert. 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 2026 einen Vertrag über eine berufliche Fortbildungsmaßnahme, die im September 2026 beginnt. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer vor Vertragsabschluss (Juni 2026) eine schriftliche Zusage bezüglich der vollständigen Übernahme der Fortbildungskosten gegeben. Der Arbeitnehmer erhält vom Veranstalter der Weiterbildung eine auf ihn ausgestellte Rechnung über 2.500 Euro, die der Arbeitgeber dem Beschäftigten erstattet.

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

2.23 Gesundheitsförderung

Damit Unternehmen ihren Mitarbeitern verstärkt geeignete **gesundheitsfördernde Leistungen** anbieten können, wurde im Jahr 2009 mit § 3 Nr. 34 EStG eine neue Steuerbefreiungsvorschrift in das Einkommensteuergesetz aufgenommen. Leistungen des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung sind bis zu 600 Euro im Jahr je Arbeitnehmer steuerfrei. Für die Inanspruchnahme der Steuerbefreiung muss es sich um folgende Leistungen handeln:

- Maßnahmen zur individuellen verhaltensbezogenen Gesundheitsprävention (Präventionskurse), die den vom GKV-Spitzenverband definierten Handlungsfeldern und Kriterien (GKV-Leitfaden Prävention) genügen und von den Krankenkassen oder einer von ihnen beauftragten Stelle zertifiziert sein müssen, oder
- Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (§ 20b Abs. 1 SGB V), die an den spezifischen betrieblichen Bedarfen ausgerichtet sind und zwischen dem Betrieb und z. B. einer eingebundenen Krankenkasse individuell vereinbart und durchgeführt werden.

Die Steuerfreiheit, die auch die Sozialversicherungsfreiheit zur Folge hat, gilt nur für Leistungen des Arbeitgebers zusätzlich zum Arbeitslohn. Häufig finden zertifizierte Präventionskurse außerhalb des Unternehmens statt und die Arbeitnehmer gehen oftmals in finanzielle Vorleistung. 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. In diesen Fällen ist als Nachweis für eine zweckentsprechenden Verwendung:

- die Teilnahmebescheinigung,
 - der Zahlungsbeleg des Arbeitnehmers und
 - eine Kopie des Zertifikats des Präventionskurses
- als Belege zum Lohnkonto des Arbeitnehmers zu nehmen.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer besucht im Jahr 2026 in seiner Freizeit zehnmal einen Kurs zur Stärkung der Rückenmuskulatur und hat die Aufwendungen hierfür getragen. 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.

2.24 Getränke im Unternehmen

Die Abgabe von Erfrischungsgetränken (z. B. Kaffee, Tee, Mineralwasser) an Arbeitnehmer zum Verzehr im Betrieb ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Dies gilt auch für Mahlzeiten, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern anlässlich eines **außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes** (z. B. für die Ableistung von Überstunden) im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse unentgeltlich überlässt, wenn der Wert der Mahlzeit je Arbeitnehmer 60 Euro nicht überschreitet.

2.25 Gruppenunfallversicherung

Versicherungsbeiträge des Arbeitgebers zu einer **Gruppenunfallversicherung**, die u. a. auch das Risiko von privaten Unfällen der Beschäftigten abdeckt, gehören zum lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn der begünstigten Arbeitnehmer. Die Beiträge führen im Zeitpunkt der Beitragsleistung zu Arbeitslohnzufluss, wenn die Ausübung der Rechte unmittelbar dem Arbeitnehmer zusteht. Bis zum 31.12.2023 konnte der Arbeitgeber die Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung nur dann mit einem Pauschsteuersatz von 20 % erheben, wenn der auf jeden Arbeitnehmer entfallende Durchschnittsbeitrag 100 Euro jährlich nicht überschritten wurde. Der Höchstbetrag für eine Pauschalbesteuerung wurde ab **01.01.2024** aufgehoben.

ben, sodass Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung **unabhängig von ihrer Höhe** mit 20 % pauschal besteuert werden können. Durch die Pauschalbesteuerung durch den Arbeitgeber mit 20 % sind die Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung sozialversicherungsfrei.

2.26 Homeoffice-Pauschale

Aufgrund der Veränderungen in der Arbeitswelt durch die Coronavirus-Krise wurde eine sog. **Homeoffice-Pauschale** eingeführt. Die im Rahmen der **Einkommensteuererklärung** in Ansatz zu bringende Homeoffice-Pauschale war zunächst für die Zeit der Coronavirus-Krise 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. Für das Jahr 2026 beträgt die Homeoffice-Pauschale **6 Euro** täglich und kann für maximal **210 Tage** im Kalenderjahr angesetzt werden. Der Arbeitnehmer kann für jeden Kalendertag, an dem die berufliche Tätigkeit in der häuslichen Wohnung (Homeoffice) ausgeübt wird, einen Betrag von höchstens **1.260 Euro** im Kalenderjahr als Werbungskosten ansetzen.

2.27 Internetpauschale

Der Arbeitgeber kann sich an den **privaten Internetkosten** des Arbeitnehmers beteiligen bzw. diese bezuschussen. Der Arbeitnehmer muss hierfür gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich erklären, dass ihm Aufwendungen für die laufende Internetnutzung entstehen. Der Arbeitgeberzuschuss zu den privaten Internetkosten muss mit 25 % pauschal besteuert werden; die Pauschalbesteuerung mit 25 % löst die Sozialversicherungsfreiheit aus. Voraussetzungen für die Pauschalbesteuerung sind, dass der Arbeitgeberzuschuss **50 Euro** monatlich nicht übersteigt und der Arbeitnehmer schriftlich erklärt, dass ihm Aufwendungen für die laufende Internetnutzung entstehen. Die Erklärung des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber als Beleg zum Lohnkonto nehmen.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber im Jahr 2026 eine schriftliche Erklärung übergeben, dass ihm monatliche Kosten für die private Internetnutzung i.H.v. 49 Euro monatlich entstehen. Der Arbeitgeber erklärt sich bereit, dem Beschäftigten einen Zuschuss von monatlich 49 Euro zu gewähren.

Ergebnis: Die Internetpauschale von monatlich 49 Euro ist vom Arbeitgeber mit 25 % pauschal zu besteuern. Dadurch tritt Sozialversicherungsfreiheit ein.

2.28 Firmenräder

Seit dem 01.01.2019 sind dem Arbeitnehmer **zusätzlich zum Arbeitslohn überlassene Firmenräder** 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 Arbeitnehmer nicht steuerfrei überlassen werden. Wird ein Elektrofahrrad verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug eingestuft, müssen für die Bewertung des geldwerten Vorteils die Regelungen der Dienstwagenbesteuerung angewendet werden (1 %-/0,03 %-Methode).

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 Leasingmodellen 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. Für mittels Gehaltsumwandlung überlassene Firmenräder, ist beim Arbeitnehmer ein geldwerter Vorteil von **1 % der auf volle 100 Euro abgerundeten ge-**

viertelten unverbindlichen Preisempfehlung (Brutto-UVF) des Firmenrads anzusetzen. Durch diesen geldwerten Vorteil sind alle privaten Fahrten einschließlich der Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte abgegolten.

Beispiel:

Einem Arbeitnehmer wird ab 01.05.2026 ein vom Arbeitgeber geleastes E-Bike, das verkehrsrechtlich als Fahrrad gilt, überlassen. Die unverbindliche Preisempfehlung des E-Bikes beträgt 3.900 Euro (Brutto). Für das Firmenrad trägt der Arbeitgeber eine monatlich Leasingrate i. H. v. 100 Euro. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben eine schriftliche Nutzungsvereinbarung geschlossen, wonach der Beschäftigte den monatlichen Leasingbetrag i. H. v. 100 Euro durch Gehaltsumwandlung trägt. Der monatliche Brutto-Arbeitslohn des Arbeitnehmers vor der Gehaltsumwandlung beträgt 4.500 Euro.

Ergebnis: Die Überlassung des Firmenrads mit Gehaltsumwandlung wirkt sich beim Arbeitnehmer ab 01.05.2026 monatlich wie folgt aus:

Brutto-Arbeitslohn	4.500 Euro
abzüglich mtl. Leasingrate	- 100 Euro
zuzüglich geldwerter Vorteilsbetrag Firmenrad:	
1/4 von 3.900 Euro = 975 Euro abgerundet auf 900 Euro x 1 %	+ 9 Euro
Steuer-/SV-Brutto insg.	4.409 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. 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 % pauschalbesteuert werden kann.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer erwirbt im Jahr 2026 nach Ablauf der dreijährigen Leasinglaufzeit, das ihm zuvor vom Arbeitgeber überlassene Firmenrad zu einem Kaufpreis von 400 Euro. Die unverbindliche Preisempfehlung (UVP) für das Firmenrad betrug zum Zeitpunkt der Überlassung an den Arbeitnehmer 2.500 Euro (Brutto).

Ergebnis: Der für den verbilligten Kauf beim Arbeitnehmer im Jahr 2026 als steuerpflichtiger geldwerter Vorteil anzusetzende Betrag beträgt:

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

Der sich 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.

2.29 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. 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.

2.30 Mitarbeiterkapitalbeteiligungen

Durch das seit 01.01.2024 geltende Zukunftsfinanzierungsgesetz wurde der bisherige steuerliche Freibetrag für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen (§ 3 Nr. 39 EStG) von 1.440 Euro auf 2.000 Euro jährlich angehoben. Für zusätzlich gewährte Kapitalbeteiligungen am eigenen Unternehmen gilt eine Befreiung von der Sozialversicherung in gleicher Höhe. Unter Mitarbeiterkapitalbeteiligung werden vertragliche Beteiligungen der Mitarbeiter am Kapital des arbeitgebenden Unternehmens (= direkte Beteiligung) verstanden. Voraussetzung für die Anwendung der Steuerfreiheit bis max. 2.000 Euro jährlich ist, dass die Beteiligung 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 Konzernmutterge-

sellschaft 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 2026 zusätzlich zum Arbeitslohn 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.

2.31 Pauschbetrag für Berufskraftfahrer

Für Berufskraftfahrer, die im Güterverkehr oder in der Personenbeförderung tätig sind, gilt ein steuer- und sozialversicherungsfreier Pauschbetrag in Höhe von **9 Euro** pro Kalendertag. Der Pauschbetrag kann vom Arbeitgeber gewährt werden, wenn Berufskraftfahrer in der Fahrerkabine übernachten und hierdurch zusätzliche Aufwendungen entstehen. Als solche Aufwendungen kommen z. B. Gebühren für die Benutzung von sanitären Einrichtungen auf Raststätten 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.

2.32 Reisekosten für Dienstreisen

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 im Jahr 2026 betragen:

Fahrzeug	Pauschaler Kilometersatz
Kraftwagen (Pkw, Elektrofahrzeug)	0,30 Euro
Andere motorbetriebene Fahrzeuge	0,20 Euro

Neben Fahrtkosten kann der Arbeitgeber **Verpflegungsmehraufwendungen** für eine berufliche Auswärtstätigkeit des Arbeitnehmers steuer- und sozialversicherungsfrei gewähren. Verpflegungsmehraufwendungen können ausschließlich in Form von Pauschbeträgen vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden. Die für das Jahr 2026 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
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 01.01.2026 die für die einzelnen Länder maßgebenden und bekannt gemachten Verpflegungspauschalen für das Ausland (lt. Länderübersicht).

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

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

Erstattet der Arbeitgeber bei Übernachtungen im Ausland nicht die tatsächlich angefallenen Unterkunftskosten, können alternativ auch die länderspezifischen 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.

2.33 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 2026 beträgt der maximale Verrechnungswert eines Restaurantschecks für eine Mittagsmahlzeit **7,67 Euro**. Übersteigt der Wert des Restaurantschecks den Höchstbetrag nicht, ist eine Bewertung der Mittagsmahlzeit mit dem amtlichen Sachbezugswert i. H. v. 4,57 Euro (Jahr 2026) beim Arbeitnehmer möglich. Sofern der Arbeitnehmer im Jahr 2026 einen Essensgutschein im Wert von max. 7,67 Euro erhält, muss er den Sachbezugswert von 4,57 Euro (Jahr 2026) 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 2026 für jeden Kalendermonat 15 Restaurantschecks (Einlösungswert je 7,67 Euro) an seine Arbeitnehmer aus. Bei den Arbeitnehmern wird über die Verdienstabrechnung, die Summe der Sachbezugswerte in Höhe von $(4,57 \text{ Euro} \times 15 =) 68,55 \text{ Euro}$ vom monatlichen Netto-Lohn einbehalten.

Ergebnis: Durch den Einbehalt von monatlich 68,55 Euro vom Netto-Lohn, ergibt sich kein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil und die Restaurantschecks bleiben lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

2.34 Sprachkurse

Sprachkurse sind dem ganz überwiegenden betrieblichen Interesse zuzuordnen und damit lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, wenn der Arbeitgeber die Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangt. Dies gilt auch für vom Arbeitgeber finanzierte Deutschkurse, z. B. zur beruflichen Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer den Sprachkurs während der Arbeitszeit oder in seiner Freizeit besucht.

2.35 Telekommunikationsgeräte

Die Überlassung von **arbeitgebereigenen Telekommunikationsgeräten** (z. B. betriebliche Handys und Zubehör) zur beruflichen und privaten Nutzung ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit erstreckt sich sowohl auf den Vorteil der Gerätenutzung als auch auf die damit verbundenen Gebühren und Verbindungsentgelte sowie Zubehör (z. B. Sim-Karte, Ladegeräte und Transportbehältnisse). 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 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 Telekommunikations-

gerät 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.

Nutzung privater Telekommunikationsgeräte des Arbeitnehmers

Nutzt der Arbeitnehmer sein privates Telefon oder Handy für berufliche Telefonate, kann der Arbeitgeber hierfür steuerfreien Auslagenersatz (§ 3 Nr. 50 EStG) leisten. Für einen steuerfreien Auslagenersatz sind die Aufwendungen für die beruflichen Gespräche im Einzelnen nachzuweisen. Fallen vom Privatanschluss des Arbeitnehmers erfahrungsgemäß beruflich veranlasste Aufwendungen 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.

2.36 Umzugskosten

Tatsächlich anfallende 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 2026 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 7.900 Euro (Brutto) in Rechnung.

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann die tatsächlich entstandenen Umzugskosten von 7.900 Euro für den beruflich veranlassten Umzug lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei übernehmen.

Erstattung von Umzugskostenpauschalen

Neben den tatsächlich entstandenen und nachzuweisenden Speditionskosten für einen beruflich veranlassten Umzug im Inland, können **Umzugskostenpauschalen** nach den Regelungen des Bundesumzugskostengesetzes (BUKG) steuer- und sozialversicherungsfrei erstattet werden. Seit dem 01.03.2024 gelten neue Umzugspauschbeträge, die auch für das Jahr 2026 weiterhin anzuwenden sind. So können für einen durch den Umzug bedingten **zusätzlichen Unterricht eines Kindes** ein Pauschbetrag in Höhe von 1.286 Euro steuerfrei erstattet werden. Der zusätzliche umzugsbedingte Unterricht ist z. B. durch eine Bescheinigung der Schule nachzuweisen.

Weiterhin kann 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. Für Auslandsumzüge kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Umzugskosten

in Höhe des Betrags steuerfrei ersetzen, die nach der Auslandsumzugskostenverordnung gezahlt werden können. Bei einem Auslandsumzug handelt es sich um Umzüge zwischen Inland und Ausland sowie um Umzüge im Ausland.

2.37 Übungsleiter- und Ehrenamtsfreibetrag

Da ehrenamtlicher Einsatz für die Betroffenen auch mit Kosten verbunden sein kann, nimmt das Steuerrecht auf die Belange ehrenamtlich Tätiger in besonderer Weise Rücksicht und erhebt auf Aufwandsentschädigungen bis zu gewissen jährlichen Freibeträgen keine Steuer. Ab dem 01.01.2026 erfolgte zur Stärkung des ehrenamtlichen Engagements eine Erhöhung der **Übungsleiterpauschale** von bisher 3.000 auf **3.300 Euro** jährlich (§ 3 Nr. 26 EStG). Auch die Ehrenamtspauschale wurde ab 01.01.2026 von bisher 840 auf **960 Euro** im Jahr angehoben (§ 3 Nr. 26a EStG). In beiden Fällen unterliegen die Aufwandsentschädigungen weder der Lohnsteuer- noch der Sozialversicherungspflicht. Werden in einem Kalenderjahr mehrere begünstigte Tätigkeiten bei unterschiedlichen Institutionen oder Vereinen ausgeübt, darf die Übungsleiterpauschale insgesamt nur einmal zugewendet werden. Um sicherzustellen, dass die Steuerbefreiung nicht mehrfach gewährt wird, hat sich der Verein vom Übungsleiter schriftlich bestätigen zu lassen, dass die Steuerbefreiung nicht bereits in einem anderen Dienst- oder Auftragsverhältnis berücksichtigt worden ist. Diese Erklärung ist als Beleg zum Lohnkonto zu nehmen.

Beispiel:

Ein Jugendtrainer ist bei einem gemeinnützigen Sportverein A von 01.01. – 31.05.2026 als nebenberuflicher Übungsleiter tätig. Der Verein A hat dem Jugendtrainer von Januar bis Mai 2026 eine Übungsleiterpauschale von monatlich 275 Euro (= 1/12 von 3.300 Euro jährlich) x 5 Monate = 1.375 Euro gezahlt. Die Tätigkeit bei Verein A wird Ende Mai beendet. Ab Juni 2026 nimmt der Trainer bei Verein B erneut eine nebenberufliche Übungsleitertätigkeit auf.

Ergebnis: Der neue Verein B kann dem Trainer von Juni bis Dezember 2026 noch eine Übungsleiterpauschale von (3.300 Euro - 1.375 Euro $\Rightarrow$ 1.925 Euro steuerfrei gewähren. Der Verein B hat von dem Trainer eine Erklärung zu fordern, ob bzw. in welcher Höhe der Übungsleiterfreibetrag im Jahr 2026 bereits in Anspruch genommen wurde.

2.38 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 werden 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 Warengutscheinen an Arbeitnehmer verschärft. Betroffen von den geänderten steuerlichen Regelungen sind u. a. zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogat sowie Prepaid-Kreditkarten mit überregionaler Akzeptanz. Diese Arbeitgeberleistungen zählen nicht zu den begünstigten Sachzuwendungen, sondern zu den (steuerpflichtigen) Einnahmen in Geld. **Onlineplattform-Gutscheine**, die vom Marktplatzbetreiber abgegeben, aber für das gesamte Sortiment inklusive der Waren von Drittanbietern eingelöst werden können (z. B. Amazon-Gutschein mit Marketplace), gelten ebenfalls nicht als steuerlich begünstigter Sachbezug.

Für den **klassischen Warengutschein** mit einem festen aufgedruckten Gutscheinbetrag (max. 50 Euro), den der Arbeitnehmer ausschließlich bei einem einzelnen Geschäft vor Ort (z. B. Kaufhaus, Baumarkt, Tankstelle) ausschließlich gegen Waren aus dessen Warensortiment einlösen kann, haben sich die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nicht geändert. Diese Einkaufsgutscheine können im Rahmen der monatlichen 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG) weiterhin lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei abgegeben werden.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber gibt im Jahr 2026 an seine Arbeitnehmer am Anfang des Kalendermonats Tankgutscheine (1 Gutschein je Beschäftigten und Monat) 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.

2.39 Wohnungsüberlassung

In Deutschland herrscht ein erheblicher Wohnungsmangel. Daher gehen immer mehr Arbeitgeber dazu über, ihren Arbeitnehmern verbilligten Wohnraum anzubieten. Durch den seit 01.01.2020 bestehenden **Bewertungsabschlag von einem Drittel** können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmer 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 überlässt einem Arbeitnehmer eine unternehmenseigene 60 qm-Wohnung in einer Großstadt für eine monatliche Miete von monatlich 460 Euro zzgl. 180 Euro Betriebskosten. Der niedrigste Mietwert der Mietpreisspanne des Mietspiegels für vergleichbare Wohnungen beträgt für die Großstadt 14 Euro je qm (Kaltmiete).

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 (460 + 180 Euro=)	- 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 dann steuer- und sozialversicherungsfrei.

2.40 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 (§ 3b EStG). Die wesentlichen steuerlichen 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. Nach § 3b EStG können Zuschläge in folgender Höhe steuerfrei gezahlt 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 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 %**.

Zu den gesetzlichen Feiertagen gehören der Oster- und der Pfingstsonntag auch dann, wenn sie in den am Ort der Arbeitsstätte geltenden Vorschriften nicht ausdrücklich als Feiertage genannt werden (R 3b Abs. 3 Satz 4 LStR).

Beispiel:

Eine Bedienung arbeitet in einem Restaurant in Hessen am Ostersonntag (kein gesetzlicher Feiertag).

Ergebnis: Der Arbeitgeber kann für die Arbeit am Ostersonntag einen steuerfreien Feiertagszuschlag in Höhe von 125 % des Grundlohns steuerfrei zahlen, obwohl der Ostersonntag kein gesetzlicher Feiertag ist.

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.

Extras für Ihre Beschäftigten 2026

Symbole

1 %-Methode 29

A

Aktivrente 1, 4, 5
Arbeits(schutz)kleidung 8, 14
Aufladen 25
Aufmerksamkeiten 6, 7
Auslagenersatz 7, 8, 14, 44
Außergewöhnlicher
Arbeitseinsatz 33
Auswärtstätigkeit 40, 41, 42

B

Beihilfen 11, 12
Belegschaftsrabatte 13
Berufskleidung 14
Berufskrankheit 12
Betreuungsleistungen 15
Betriebskindergarten 38
Betriebssport 19
Betriebsveranstaltungen 20, 21, 22

D

Darlehen 22, 23
Datenverarbeitungsgeräte 23, 24

E

Elektrofahrzeuge 25, 26, 40
Erfrischungsgetränke 33
Erholungsbeihilfen 12
Essensmarken 42

F

Fahrtenbuchmethode 29
Fahrtkosten 9, 27, 28, 40
Fahrtkostenzuschüsse 27, 28
Feiertagsarbeit 50
Firmenlauf 20, 28, 29
Firmenwagen 29

G

Geldzuwendungen 7
Gesundheitsförderung 32
Getränke 33
Gruppenunfallversicherung 33, 34

H

Handy 43, 44
Hybridelektrofahrzeuge 29

K

Kinder 12, 15, 21, 38, 45
Kindergartenzuschüsse 38
Krankheit 11, 12, 16

M

Mahlzeiten 13, 33, 42
Mitarbeiterkapitalbeteiligung 38
Mitgliedsbeiträge 19, 20

N

Nacharbeit 50
Notstandsbeihilfen 11

P

persönliches Ereignis 7
pflegebedürftige Angehörige 15, 16

R

Rabatt 13, 25
Rabattfreibetrag 13
Reisekosten 9, 40
Reisenebenkosten 40, 41
Restaurantschecks 42, 43

S

Sachbezugswert 42
Sachgeschenke 6
Sachzuwendungen 6, 7, 47, 48
Smartphone 23
Sonntagsarbeit 50
Sportanlagen 19

T

Tablet 23
Telekommunikationsgeräte 43, 44

U

Übernachungskosten 40, 41
Umzugskosten 44, 45, 46
Unterstützungen 11

V

Verpflegungsmehraufwendungen
40
Verpflegungspauschalen 39, 40, 41

W

Warengutscheine 47
Wäschegeld 14

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2026 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.

Angaben ohne Gewähr

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

Stand: April 2026

DATEV-Artikelnummer: 12932

E-Mail: literatur@service.datev.de