BUSCHEK
STEUERBERATUNG & WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

Sonderausgabe
Steuersparende Gehaltsextras 01

Für Arbeitgeber

Mit diesen Gehaltsextras erhalten Ihre Mitarbeiter ein höheres Nettogehalt

| Fast alle Arbeitnehmer wünschen sich **mehr „Netto vom Brutto“.** Und da der Staat zahlreiche begünstigte Gehaltsbestandteile anbietet, können die Lohnsteuern und Sozialabgaben optimiert werden. Die Sonderausgabe zeigt **interessante Vergütungsbestandteile** und was bei deren Implementierung beachtet werden sollte. |

1. Das heißt „abgabenbegünstigt“

Gewähren Arbeitgeber eine **reguläre Gehaltserhöhung,** bleibt bei dem Mitarbeiter netto oft nicht viel übrig.

Beispiel

Ein Arbeitgeber möchte einen engagierten Arbeitnehmer (ledig, kinderlos, Konfession: römisch-katholisch) „belohnen“, weshalb sein Gehalt von 2.000 auf 2.200 EUR monatlich erhöht wird. Das sind also 2.400 EUR jährlich mehr Lohn. Hierauf fallen für den Arbeitgeber jährlich rund 528 EUR Lohnnebenkosten an (ca. 22 %; insbesondere Arbeitgeberanteile zu den Versicherungen), d. h., die Gehaltserhöhung kostet den Arbeitgeber im Jahr 2.928 EUR.

Dem Mitarbeiter bleiben nach Steuern (512 EUR höhere jährliche Steuerbelastung) und Sozialabgaben (517 EUR höhere jährliche Abgabenlast) jährlich lediglich rund 1.371 EUR (2.400 EUR abzüglich 512 EUR und 517 EUR) von der Gehaltserhöhung übrig.

Demgegenüber sind **abgabenbegünstigte Vergütungsbestandteile** teilweise oder sogar vollständig von Abgaben und Steuern befreit. Die Vorteile:

- Es werden keine Sozialabgaben mehr **auf Arbeitgeberseite** fällig. Bei manchen Vergütungsbestandteilen zahlen Arbeitgeber stattdessen nur eine pauschale Lohnsteuer von 15 oder 25 %.
- Mitarbeiter zahlen für die zusätzliche Vergütung **keine Sozialabgaben und keine Steuern.**

Beispiel (Fortsetzung)

Bei einer abgabenbegünstigten Gestaltung der Gehaltserhöhung hätte der Arbeitnehmer im Vergleich zu einer „normalen“ Gehaltserhöhung von 2.400 EUR im Jahr somit 1.029 EUR mehr im Portemonnaie.

Alle Gestaltungen haben einen kleinen Nachteil: Für die abgabenbegünstigten Gehaltsbestandteile werden für den Mitarbeiter **keine Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung** gezahlt. Hierfür gibt es später also keine Rente.

Andererseits stehen dem erworbenen Rentenanspruch bei einer normalen Gehaltserhöhung zugleich **höhere Zahlungen an die Krankenkasse** gegenüber, sofern die Beitragsbemessungsgrenze noch nicht erreicht ist. Würden Arbeitnehmer wegen der Rentenansprüche auf die Gestaltung verzichten, wäre die **Rente daher teuer erkauft.**

PRAXISTIPP | Möchten Mitarbeiter etwas für ihre Altersvorsorge tun, bieten sich eher eine private oder eine wiederum steuerbegünstigte betriebliche Altersvorsorge an.

Im Einkommensteuergesetz (EStG) gibt es zahlreiche **begünstigte Gehaltsextras**. Nachfolgend sind interessante Zusatzleistungen **exemplarisch** aufgeführt:

2. Aufmerksamkeiten

Sachzuwendungen können Arbeitnehmer oder deren Angehörige **aus besonderem personenbezogenen Anlass** (z. B. Geburtstag) bis zu einem Höchstbetrag **von 60 EUR je Anlass** steuer- und beitragsfrei erhalten.

Beachten Sie | Übersteigt der Wert der Sachzuwendung die Freigrenze von 60 EUR, ist die Zuwendung **in vollem Umfang** steuer- und beitragspflichtig.

3. Beihilfen

Arbeitgeber können Arbeitnehmern insbesondere **folgende Unterstützungsleistungen** zukommen lassen:

Inhaltsübersicht

1.	Das heißt „abgabenbegünstigt“	Seite 1
2.	Aufmerksamkeiten	Seite 1
3.	Beihilfen	Seite 1
4.	Dienstfahrräder	Seite 2
5.	Essenszuschüsse/ Restaurantschecks	Seite 2
6.	Fahrtkostenzuschüsse	Seite 2
7.	Firmenwagen	Seite 2
8.	Gesundheitsleistungen	Seite 3
9.	Gutscheine (50 EUR-Freigrenze für Sachbezüge)	Seite 3
10.	Jobtickets	Seite 3
11.	Kindergartenzuschüsse	Seite 3
12.	Mahlzeiten während einer Auswärtstätigkeit	Seite 3
13.	Mitarbeiterbeteiligungen	Seite 3
14.	Private Nutzung betrieblicher Telekommunikationsgeräte	Seite 3
15.	Reisekostenersatz	Seite 4
16.	Unentgeltliche Parkplatzgestellung	Seite 4
17.	Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit	Seite 4

Private Arbeitgeber können Arbeitnehmer **mit bis zu 600 EUR p. a. steuer- und abgabenfrei** unterstützen, wenn die Unterstützungen dem Anlass nach gerechtfertigt sind **(z. B. in Krankheits- und Unglücksfällen).** Bei besonderen Notfällen sind höhere Beträge möglich.

Beachten Sie | Betriebe **mit mehr als vier Arbeitnehmern** müssen bestimmte Voraussetzungen für die Steuerfreiheit beachten, die in R 3.11 Abs. 2 der Lohnsteuerrichtlinien (LStR) aufgeführt sind.

Fallen **Erholungsbeihilfen** nicht unter diese Steuerbefreiung, können Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem **Pauschsteuersatz von 25 %** übernehmen (§ 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 EStG). Sozialabgaben entstehen nicht. Begünstigt sind die Beihilfen bis zu (jährlich) 156 EUR für den Arbeitnehmer selbst, 104 EUR für den Ehegatten und 52 EUR für jedes Kind.

Das Geld muss **zu Erholungszwecken** verwendet werden. Davon ist auszugehen, wenn es im zeitlichen Zusammenhang mit einem Urlaub gezahlt wird (Auszahlung bis zu drei Monaten vor oder nach dem Urlaub). Um etwaigen „Problemen" bei einer Außenprüfung vorzubeugen, sollten Arbeitgeber eine **schriftliche Bestätigung** des Arbeitnehmers zum Lohnkonto nehmen.

4. Dienstfahrräder

Der geldwerte Vorteil aus der Überlassung eines **betrieblichen Fahrrads** ist nach § 3 Nr. 37 EStG steuerfrei. Voraussetzung ist, dass der Vorteil zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Im Gegensatz zur Steuerbefreiung bei Jobtickets (vgl. unter 10.) erfolgt hier **keine Anrechnung auf die Entfernungspauschale.**

Beachten Sie | Die Steuerbefreiung gilt sowohl für Elektrofahrräder als auch für Fahrräder. Ist ein Elektrofahrrad jedoch **verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen** – z. B. gelten Elektrofahrräder, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 Kilometer pro Stunde unterstützt, als Kraftfahrzeuge – sind für die Bewertung dieses geldwerten Vorteils die Regelungen der Dienstwagenbesteuerung anzuwenden.

5. Essenszuschüsse/ Restaurantschecks

Bezuschussen Arbeitgeber **die arbeitstägliche Verpflegung** ihrer Arbeitnehmer z. B. durch **Essensgutscheine**, die in Lokalen oder Gaststätten eingelöst werden können, ist als geldwerter Vorteil unter gewissen Voraussetzungen nur **der amtliche Sachbezugswert** (Werte für 2025: Frühstück = 2,30 EUR, Mittag- und Abendessen jeweils 4,40 EUR) anzusetzen. Eine etwaige Zuzahlung des Arbeitnehmers ist hiervon abzuziehen.

Die Voraussetzungen sind in einem Schreiben des Bundesfinanzministeriums (18.1.2019, Az. IV C 5 - S 2334/08/10006-01) und der R 8.1 Abs. 7 LStR aufgeführt. **Zu nennen sind vor allem:**

- Der Zuschuss darf den amtlichen Sachbezugswert der Mahlzeit um nicht mehr als 3,10 EUR übersteigen. 2025 darf ein Essenszuschuss demzufolge **maximal 7,50 EUR** (4,40 EUR + 3,10 EUR) betragen. Zudem darf der Zuschuss **den tatsächlichen Preis der Mahlzeit** nicht übersteigen.
- Für jede Mahlzeit kann lediglich **ein Zuschuss arbeitstäglich** (ohne Krankheits-, Urlaubstage) beansprucht werden.
- Mit dem Essensgutschein muss eine Mahlzeit erworben werden. Werden **einzelne Lebensmittel** erworben, müssen diese zum unmittelbaren Verzehr geeignet oder zum Verbrauch während der Essenspausen bestimmt sein.
- Der Zuschuss kann nicht von Arbeitnehmern beansprucht werden, die eine **Auswärtstätigkeit** ausüben, bei der die ersten drei Monate noch nicht abgelaufen sind.

MERKE | Die Einhaltung der Voraussetzungen für den Ansatz einer Mahlzeit mit dem amtlichen Sachbezugswert muss der Arbeitgeber im Einzelnen nachweisen bzw. dokumentieren.

6. Fahrtkostenzuschüsse

Nutzen Arbeitnehmer für den **Weg zwischen ihrer Wohnung und ihrer ersten Tätigkeitsstätte** ihren privaten Pkw, gewähren Arbeitgeber oft einen Zuschuss, der grundsätzlich zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führt. In Höhe der **Entfernungspauschale** können Arbeitgeber indes eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit 15 % vornehmen, die zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung führt (§ 40 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 Buchst. b) EStG).

7. Firmenwagen

Die Überlassung eines Firmenwagens zur privaten Nutzung ist zwar nicht steuerbegünstigt, bietet dem Arbeitnehmer aber **wirtschaftliche Vorteile,** wenn der Arbeitgeber die Kosten trägt. Für den Arbeitgeber sind die Kosten Betriebsausgaben, auch soweit der Arbeitnehmer den Firmenwagen privat nutzt. Er kann allerdings auch an den Kosten beteiligt werden, was den geldwerten Vorteil reduziert. Für die steuerliche Behandlung gibt es zwei Möglichkeiten:

Pauschalierung: Für den geldwerten Vorteil aus der Privatnutzung ist monatlich **1 % des Bruttolistenneupreises** zu versteuern. Hinzu kommen 0,03 % pro Monat und Entfernungskilometer für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte.

Statt der monatlichen 0,03 % ist die **Bewertung jeder einzelnen Fahrt** mit 0,002 % pro Entfernungskilometer möglich, wenn der Arbeitnehmer monatlich schriftlich erklärt, an welchen Tagen (mit Datumsangabe) er mit dem Pkw von der Wohnung zur Arbeit gefahren ist (BMF-Schreiben vom 3.3.2022, Az. IV C 5 - S 2334/21/10004 :001). Dies ist jedoch nur dann sinnvoll, wenn es **weniger als 180 Tage im Jahr sind.**

MERKE | Der Arbeitgeber ist zur Einzelbewertung verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer dies verlangt und sich aus der arbeitsvertraglichen oder einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage nichts anderes ergibt.

Erfolgt die Einzelbewertung nicht im Lohnsteuerabzugsverfahren, kann die Korrektur des Arbeitslohns durch den Arbeitnehmer über seine Steuererklärung erfolgen.

Fahrtenbuch: Führt der Arbeitnehmer ganzjährig ein **ordnungsgemäßes** Fahrtenbuch, können die Privatfahrten und die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit den anteiligen Fahrzeugkosten angesetzt werden. Diese Methode lohnt sich vor allem **bei geringer Privatnutzung und/ oder einem hohen Bruttolistenpreis.**

Beachten Sie | Wird **ein reines Elektrofahrzeug** überlassen und übersteigt **der Bruttolistenneupreis** eine Grenze (je nach erstmaliger Fahrzeugüberlassung) **von 60.000 EUR oder 70.000 EUR** nicht,

ist **der Bruttolistenneupreis nur zu einem Viertel** anzusetzen. Das schmälert erheblich die Besteuerung und die Sozialabgaben. Wird **die Grenze überschritten,** lässt sich der Bruttolistenneupreis immerhin **halbieren.** Die Halbierung **gilt auch für viele Hybrid-Elektrofahrzeuge.**

8. Gesundheitsleistungen

In § 3 Nr. 34 EStG werden bestimmte – zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte – Gesundheitsförderungsmaßnahmen steuerfrei gestellt, soweit sie **600 EUR im Kalenderjahr** (= Freibetrag) nicht übersteigen. Hierdurch soll der allgemeine Gesundheitszustand verbessert und die betriebliche Gesundheitsförderung gestärkt werden.

9. Gutscheine (50 EUR-Freigrenze für Sachbezüge)

Kostenlose oder verbilligte Sachbezüge können bis zu einer **monatlichen Freigrenze von 50 EUR (brutto)** – insgesamt für alle Vorteile – steuer- und abgabenfrei erbracht werden. Unter **Sachbezüge** fallen z. B. Warengutscheine (also auch Tankgutscheine, wenn diese die Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 S. 3 EStG erfüllen).

Beachten Sie | Übersteigt der Wert die Freigrenze von 50 EUR, ist die Zuwendung **in vollem Umfang** steuer- und beitragspflichtig.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer erhält im Januar 2025 Sachbezüge in Höhe von 20 EUR. Im Februar beträgt der Wert der zugeflossenen Sachbezüge 60 EUR.

Im Januar bleiben die Sachbezüge steuer- und beitragsfrei, da die Freigrenze von 50 EUR nicht überschritten wurde. Demgegenüber sind die Sachbezüge im Februar steuer- und beitragspflichtig. Denn sie übersteigen die Freigrenze von 50 EUR.

Da es sich um eine monatliche Freigrenze handelt, ist eine Nachholung nicht ausgeschöpfter Beträge unzulässig. Das bedeutet: Der im Januar 2025 nicht ausgeschöpfte Betrag von 30 EUR (50 EUR abzüglich 20 EUR) ist nicht auf den Folgemonat übertragbar.

Beachten Sie | Da die 50 EUR-Freigrenze nur für Sachbezüge und **nicht für Barlohn** gilt, kommt es entscheidend darauf an, welche Leistung der Arbeitnehmer beanspruchen kann.

MERKE | Bei Sachzuwendungen aus dem Sortiment des Arbeitgebers gilt anstelle der monatlichen Freigrenze ein jährlicher Rabattfreibetrag von 1.080 EUR (brutto).

10. Jobtickets

§ 3 Nr. 15 EStG enthält **eine Steuerbefreiung** für Arbeitgeberleistungen (Zuschüsse und Sachbezüge) zu den Aufwendungen für die Nutzung **öffentlicher Verkehrsmittel im Linienverkehr** der Arbeitnehmer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte.

Beachten Sie | Diese Steuerbefreiung gilt zudem **für private Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr.**

Steuerfrei sind nur Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbringt. Arbeitgeberleistungen, die durch Umwandlung des ohnehin geschuldeten Arbeitslohns finanziert werden **(Gehaltsumwandlungen),** werden nicht von der Steuerbefreiung erfasst. Ferner werden die steuerfreien Leistungen auf die **Entfernungspauschale** bei der eigenen Einkommensteuer-Erklärung angerechnet.

PRAXISTIPP | Weil das Jobticket steuerfrei ist, bleibt es bei der Prüfung der monatlichen 50-EUR-Grenze außen vor. Demzufolge kann die Freigrenze für andere Sachbezüge genutzt werden.

11. Kindergartenzuschüsse

Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung **von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer** in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen sind sowohl steuer- als auch sozialabgabenfrei.

Beachten Sie | Bei **Barzuschüssen** ist Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die entsprechende Verwendung auch nachweist. Der Arbeitgeber hat die Nachweise im Original als Belege **zum Lohnkonto** aufzubewahren.

12. Mahlzeiten während einer Auswärtstätigkeit

Erhalten Arbeitnehmer während einer Auswärtstätigkeit Mahlzeiten im Wert **bis zu 60 EUR**, können diese mit dem **amtlichen Sachbezugswert** (zur Höhe vgl. unter „5. Essenszuschüsse/Restaurantschecks“) angesetzt werden. Dies setzt voraus, dass dem Arbeitnehmer – insbesondere wegen Nichterfüllung der Zeitgrenzen – **keine Verpflegungspauschalen** (vgl. unter „15. Reisekostenersatz“) zustehen. Arbeitgeber können den Arbeitslohn mit 25 % pauschal besteuern, was Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auslöst.

Der Ansatz des Sachbezugswerts entfällt, wenn dem Arbeitnehmer **Verpflegungspauschalen** zustehen. Diese sind dann allerdings zu kürzen – und zwar um 20 % für ein Frühstück sowie um 40 % für ein Mittag- oder Abendessen (jeweils auf Grundlage der für 24 Stunden geltenden Verpflegungspauschale des jeweiligen Reisetags). Zahlt der Arbeitgeber trotz Kürzungspflicht indes die vollen Verpflegungsgelder, kann er den unterlassenen Kürzungsbetrag mit 25 % pauschal und sozialversicherungsfrei besteuern.

Beachten Sie | Salzgebäck oder **vergleichbare Knabbereien** im Flugzeug, Zug oder Schiff erfüllen nicht die Kriterien für eine Mahlzeit und führen nicht zu einer Kürzung der Verpflegungspauschale (BMF-Schreiben vom 19.5.2015, Az. IV C 5 - S 2353/15/10002).

13. Mitarbeiterbeteiligungen

Überlassen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern Beteiligungen am eigenen oder einem verbundenen Unternehmen unentgeltlich oder verbilligt, bleibt der **geldwerte Vorteil bis zu 2.000 EUR** im Jahr steuer- und sozialabgabenfrei (§ 3 Nr. 39 EStG).

Die Beteiligung muss mindestens **allen Arbeitnehmern offenstehen,** die im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen.

14. Private Nutzung betrieblicher Telekommunikationsgeräte

Die Vorteile aus der privaten Nutzung **betrieblicher** Telekommunikationsge-

räte wie Smartphones, Handys, Laptops, Tablets etc. sind **steuer- und sozialabgabenfrei.** Die Steuerfreiheit gilt nicht nur für die private Nutzung des Telefons am Arbeitsplatz, sondern auch, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer z. B. ein Smartphone **zur ständigen Privatnutzung** überlässt.

Die Verwaltung legt die in § 3 Nr. 45 EStG geregelte Steuerbefreiung wie folgt aus (vgl. R 3.45 LStR):

Die Steuerfreiheit gilt nur für die Überlassung **zur Nutzung durch den Arbeitgeber oder aufgrund des Dienstverhältnisses durch einen Dritten.** In diesen Fällen sind auch die vom Arbeitgeber getragenen Verbindungsentgelte (Grundgebühr und sonstige laufende Kosten) steuerfrei.

Für die Steuerfreiheit kommt es nicht darauf an, ob die Vorteile **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** oder wegen einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Herabsetzung von Arbeitslohn erbracht werden.

MERKE | Die Steuerfreiheit tritt nicht ein, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Smartphone, das Laptop etc. schenkt oder verbilligt übereignet. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber den geldwerten Vorteil aber pauschal mit 25 % versteuern, wenn die Übereignung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgt (§ 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 EStG).

15. Reisekostenersatz

Vom Arbeitgeber erstattete Reisekosten sind steuer- und beitragsfrei, solange sie **die als Werbungskosten** abziehbaren Beträge nicht übersteigen.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer hat eine erste Tätigkeitsstätte bei seinem Arbeitgeber und nutzt seinen privaten Pkw für diverse Kundenbesuche (Auswärtstätigkeit). Der Arbeitgeber kann ihm die Fahrtkosten für die Kundenbesuche mit 0,30 EUR je gefahrenen Kilometer steuer- und sozialabgabenfrei ersetzen.

Bei einer auswärtigen beruflichen Tätigkeit im Inland können **folgende Verpflegungspauschalen steuerfrei gezahlt werden (§ 9 Abs. 4a EStG)**:

- Für eintägige Dienstreisen ohne Übernachtung mit einer Abwesenheit von mehr als 8 Stunden kann **eine Pauschale von 14 EUR** berücksichtigt werden.

  Beachten Sie | Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer seine Auswärtstätigkeit über Nacht **(also an zwei Kalendertagen)** ausübt – somit nicht übernachtet – und dadurch ebenfalls insgesamt mehr als 8 Stunden abwesend ist.

- Bei mehrtägigen Dienstreisen gilt eine Pauschale **von 28 EUR,** wenn der Arbeitnehmer volle 24 Stunden abwesend ist (Zwischentag).

- Für den An- und Abreisetag einer mehrtägigen auswärtigen Tätigkeit mit Übernachtung kann ohne Prüfung einer Mindestabwesenheitszeit eine Pauschale **von jeweils 14 EUR** berücksichtigt werden.

PRAXISTIPP | Beim Verpflegungsmehraufwand kann der Arbeitgeber bis zu doppelt so hohe Pauschalen gewähren, wenn er die über die normalen Pauschalen hinausgehenden Beträge mit 25 % pauschal versteuert (vgl. § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 4 EStG).

16. Unentgeltliche Parkplatzgestellung

Gerade in Großstädten und attraktiven Innenstadtlagen können Arbeitgeber Mitarbeiter mit einer **Parkplatzgestellung** an sich binden.

Stellt der Arbeitgeber für das Abstellen des Fahrzeugs während der Arbeitszeit eine Parkmöglichkeit **unentgeltlich zur Verfügung,** dann handelt es sich um eine lohnsteuer- und sozialversicherungsfreie Annehmlichkeit, die im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers erbracht wird. **Arbeitslohn liegt insoweit nicht vor.** Das gilt auch, wenn der Arbeitgeber selbst Park- oder Einstellplätze **von einem Dritten anmietet** und sie seinen Arbeitnehmern unentgeltlich überlässt.

Beachten Sie | Das Finanzgericht Köln (15.3.2006, Az. 11 K 5680/04) hat entschieden, dass die Parkraumgestellung seitens des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer als **steuerpflichtiger Arbeitslohn** zu behandeln ist. Da diese Entscheidung der bundeseinheitlich abgestimmten Verwaltungsauffassung widerspricht, wendet die Verwaltung das Urteil über den entschiedenen Einzelfall hinaus nicht an (vgl. u. a. OFD Münster 25.6.2007, Kurzinfo ESt Nr. 017/2007).

MERKE | Ersetzt dagegen der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Parkgebühren, beispielsweise für einen vom Arbeitnehmer angemieteten Einstellplatz in der Nähe des Arbeitsplatzes, liegt steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor (FG Niedersachsen 27.10.2021, Az. 14 K 239/18). Auch eine Pauschalbesteuerung von 15 % (§ 40 Abs. 2 S. 2 EStG) kommt nicht in Betracht, da die Parkgebühren durch die Entfernungspauschale abgegolten sind und nicht gesondert als Werbungskosten angesetzt werden können.

Eine steuer- und sozialversicherungsfreie Erstattung des Arbeitgebers ist allenfalls bei Parkgebühren als Reisenebenkosten einer Auswärtstätigkeit möglich.

17. Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit

Zuschläge, die Arbeitgeber für **Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit** neben dem Grundlohn zahlen, sind in bestimmter Höhe steuerfrei. Die jeweiligen Grenzen sind in § 3b EStG geregelt.

Die Steuerfreiheit setzt voraus, dass die Zuschläge neben dem Grundlohn gezahlt werden. Sie dürfen nicht Teil einer einheitlichen Entlohnung für die gesamte Tätigkeit sein. Zudem ist erforderlich, dass die Zuschläge **für tatsächlich geleistete** Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit gezahlt werden.

MERKE | Der maximale Grund-Stundenlohn, auf den sich die Steuerfreiheit der Zuschläge bezieht, beträgt 50 EUR. Sozialversicherungsrechtlich gilt aber ein Höchstbetrag von nur 25 EUR.

Rechtsstand: April 2025

↘ HAFTUNGSAUSSCHLUSS
Der Inhalt des Rundschreibens ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Das Rundschreiben ersetzt nicht die individuelle persönliche Beratung.