



STEUER  
BERATER  
INSTITUT  
SACHSEN

# LIVE-Online- Seminar

## Lohnoptimierung im Kanzleialltag Was geht und wie es geht

### Dozent

Dipl.-Fw. Bernhard Hillmoth

### Termin

DI  
**28**  
APR

Live-Online-Seminar  
14.00 - 14.45 Uhr

Stand: April 2026

### Alle Rechte vorbehalten

Nachdruck - auch auszugsweise - ohne vorherige Zustimmung des Dozenten nicht gestattet.  
Die Seminarunterlage wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es jedoch unabdingbar, jegliche Haftung und Gewähr für die Richtigkeit auszuschließen.



## Lohnoptimierung im Kanzleialltag Was geht und wie es geht

**Dozent**

Dipl.-Fw. Bernhard Hillmoth

Stand: April 2026





## Schnell und aktuell: Lohnoptimierung im Kanzleialltag - Was geht und wie es geht?

DIPL.-FINANZW. (FH)  
BERNHARD HILLMOTH  
SENDEN



# **Lohnoptimierung im Kanzleialltag**

## Was geht und wie es geht

Stand: 04/2026

Diplom - Finanzwirt  
**Bernhard Hillmoth**

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. EINFÜHRUNG</b> .....	<b>4</b>
<b>2. LOHNOPTIMIERUNG UND GEHALTSUMWANDLUNGEN</b> .....	<b>4</b>
<b>2.1 ALLGEMEINES</b> .....	<b>4</b>
<b>2.2 GESETZLICHE REGELUNG</b> .....	<b>5</b>
<b>2.3 ZUSÄTZLICHE FREIWILLIGE LEISTUNGEN</b> .....	<b>7</b>
<b>2.4 ZUSÄTZLICHE LEISTUNG AUCH BEI TARIFVERTRAGLICHER REGELUNG</b> .....	<b>9</b>
<b>2.5 BEFRISTETE ARBEITSVERHÄLTNISSE</b> .....	<b>9</b>
<b>2.6 SCHÄDLICHE GEHALTSUMWANDLUNGEN</b> .....	<b>10</b>
2.6.1 LOHNHERABSETZUNG .....	10
2.6.2 LEISTUNG ANSTELLE EINER VEREINBARTEN LOHNERHÖHUNG .....	11
2.6.3 SCHÄDLICHE DAUER-ANSCHLUSSREGELUNG.....	12
<b>3. KLASSISCHE LOHNOPTIMIERUNG MIT ZUSÄTZLICHKEITSVORAUSSETZUNG</b> .....	<b>14</b>
3.1 KiTA-ZUSCHÜSSE (§ 3 Nr. 33 EStG) .....	14
3.2 STEUERFREIE KINDERBETREUUNGSLEISTUNGEN (§ 3 Nr. 34a EStG).....	18
3.3 INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE .....	20
<b>4. NICHT ANERKANNTE GEHALTSUMWANDLUNGSMODELLE</b> .....	<b>23</b>
4.1 PARKPLATZGESTELLUNG .....	23
4.2 AUFMERKSAMKEITEN .....	24
4.3 ENTGELT FÜR WERBUNG ALS ARBEITSLOHN ODER ALS SONSTIGE EINKÜNFTE .....	26
<b>5. LOHNOPTIMIERUNGSFÄLLE OHNE ZUSÄTZLICHKEITSVORAUSSETZUNG</b> .....	<b>27</b>
5.1 STEUERFREIE VERPFLEGUNGSPAUSCHALEN .....	29
5.2 PAUSCHALIERUNGSFÄHIGE ERHOLUNGSBEIHILFEN .....	30
5.3 STEUERFREIE PC-ÜBERLASSUNG/ÜBERNAHME VON KOSTEN DER PRIVATEN HANDY-NUTZUNG/WLAN.....	32
5.4 UMWANDLUNG VON BARLOHN IN SACHBEZUG (FIRMENWAGEN) .....	33
5.5 AUSSCHÖPFEN DES RABATTFREIBETRAGS.....	34
<b>6. WEITERE LOHNOPTIMIERUNGSFÄLLE MIT ZUSÄTZLICHKEITSERFORDERNIS</b> .....	<b>35</b>
6.1 BARZUSCHÜSSE ZUR INTERNETNUTZUNG .....	35
6.2 GUTSCHEINE .....	35
6.3 FAHRRADÜBERLASSUNG/FAHRRADÜBEREIGNUNG .....	37

6.3.1 Steuerfreie/steuerpflichtige Fahrradüberlassung.....	37
6.3.2 Lohnsteuerpauschalierung bei Fahrradübergabe.....	38
<b>6.4 JOB-TICKET/DEUTSCHLANDTICKET .....</b>	<b>40</b>
6.4.1 Steuerbefreiung .....	40
6.4.2 Lohnsteuerpauschalierung .....	44
6.4.3 Deutschlandticket .....	45
<b>7. AKTIVRENTE.....</b>	<b>47</b>

## 1. Einführung

Im Kanzleialltag steht man aus Sicht der steuerlichen Beratung immer wieder vor neuen Herausforderungen. Das Lohnsteuerrecht bietet eine Fülle an Lohnoptimierungsmöglichkeiten z.B. durch Steuerbefreiungen und Lohnsteuerpauschalierungen, wobei schnell der Überblick verloren gehen kann. Dabei gilt es auch so manche Fallstricke zu beachten. Im Mittelunkt der Lohnoptimierung und des Ausschöpfens der einzelnen Gestaltungsmodelle steht immer wieder das Problem der ggf. schädlichen Gehaltsumwandlung, wenn z.B. eine Steuerbefreiungsvorschrift davon abhängig ist, dass die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn hinzukommt. Das Webinar gibt für den Kanzleialltag ausgehend von der wichtigen Abgrenzung der anerkannten von den nicht anerkannten Gehaltsumwandlungsmodellen und angereichert mit Beispielen einen praxisnahen Überblick über die wichtigen Lohnoptimierungsmöglichkeiten: „Was geht und wie es geht“.

## 2. Lohnoptimierung und Gehaltsumwandlungen

### 2.1 Allgemeines

Lohnoptimierungen gehen vielfach einher mit Barlohnnumwandlungen/Gehaltsumwandlungen. Diese sind ein beliebtes Modell dafür, dass Steuern und ggf. Sozialversicherungsbeiträge gespart werden können, wenn das Gehalt herabgesetzt und im Gegenzug z.B. eine ggf. betragsmäßig gleiche steuerfreie Leistung oder eine steuerbegünstigte Sachzuwendung gewährt wird. Doch Gesetzgeber und Finanzverwaltung spielen häufig nicht mit, da vielfach Barlohn-/Gehaltsumwandlungsmodelle nicht akzeptiert werden, weil etwa eine Leistung nur dann steuerfrei ist oder pauschal besteuert werden kann, wenn sie zusätzlich also on top gewährt wird. Insoweit spielt die Freiwilligkeit der Leistung eine wichtige Rolle. Gehaltsumwandlungen zugunsten von (Sach-)Leistungen im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers erkennt die Finanzverwaltung ohnehin nicht an. Bei einem Wechsel der Einkunftsart, z.B. von

Arbeitslohn zu sonstigen Einkünften, prüft die Finanzverwaltung, ob die getroffene Vereinbarung einem Fremdvergleich standhält.

## **2.2 Gesetzliche Regelung**

Mit der im Jahressteuergesetz 2020 v. 21.12.2020 (BGBl. I 2020, 3096) enthaltenen Regelung in § 8 Absatz 4 EStG soll für das gesamte EStG verdeutlicht werden, dass nur echte Zusatzleistungen des Arbeitgebers steuerbegünstigt sind. Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung sollen nur dann "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" erbracht werden,

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

Unter den beschriebenen Voraussetzungen ist von einer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistung auch dann auszugehen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder auf Grund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage (wie Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesetz) einen Anspruch auf diese hat (§ 8 Abs. 4 S. 2 EStG).

## Lohnoptimierungsfälle mit Zusätzlichkeitsvoraussetzung

**Vergütungsbestandteile, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu erbringen sind, z. B.:**

- steuerfreie **Kindergartenzuschüsse** (§ 3 Nr. 33 EStG)
- steuerfreie **Kinderbetreuung** (§ 3 Nr. 34a EStG)
- steuerfreie **Inflationsausgleichsprämie** (§ 3 Nr. 11c EStG)
- Zuschüsse zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen **Gesundheitsförderung** (§ 3 Nr. 34 EStG)
- pauschal mit 15 % zu versteuernde Barzuschüsse zu Fahrtkosten für **Fahrten zwischen der Wohnung und erster Tätigkeitsstätte** (§ 40 Abs. 2 S. 2 EStG)
- pauschal zu versteuernde Beträge für die Übereignung von Datenverarbeitungsgeräten samt Zubehör und Zuschüsse für die **Internetnutzung** (§ 40 Abs. 2 Nr. 5 EStG)
- Überlassung eines betrieblichen **Fahrrads** (§ 3 Nr. 37 EStG)
- Übereignung eines betrieblichen **Fahrrads** (§ 40 Abs. 2 Nr. 7)
- **Aufladen eines Elektrofahrzeugs** (§ 3 Nr. 46 EStG)
- **Job-Ticket/Deutschlandticket** (§ 3 Nr. 15 EStG)
- **Warengutscheine / Wertguthabekarten** (50 €-Freigrenze)
- pauschal mit 25% besteuerte Übereignung von **Ladevorrichtungen** und entspr. Arbeitgeberzuschüsse für Elektrofahrzeuge der Arbeitnehmer (§ 40 Abs. 2 Nr. 6 EStG)
- pauschal mit 30% besteuerte Sachbezüge an eigene Arbeitnehmer (§ 37b EStG)

## 2.3 Zusätzliche freiwillige Leistungen

Eine Lohnoptimierung ist am einfachsten, wenn es sich um zusätzlich freiwillige Leistungen handelt. Eindeutig zusätzliche freiwillige Leistungen (ohne Rechtsanspruch) können auf jeden Fall steuerbegünstigt behandelt werden. Die FV geht von einer zusätzlichen Leistung auch aus, wenn sie unter Anrechnung auf eine freiwillige Sonderzahlung erbracht wird. Dabei ist es unschädlich, wenn der Arbeitgeber verschiedene zweckgebundene Leistungen zur Auswahl anbietet (z.B. Kindergartenzuschuss, Fahrtkostenzuschuss) oder die übrigen Arbeitnehmer die freiwillige Sonderzahlung erhalten.

### **Beispiel      Unschädliche Umwandlung freiwilliger Leistungen**

Der Arbeitgeber hat seit zwei Jahren kein **Urlaubsgeld** mehr gezahlt. Für 2026 laufen die Planungen hinsichtlich einer Sommer-Sonderzahlung an. Anstelle eines freiwilligen Urlaubsgeldes in Höhe von 1.000 € werden dem Arbeitnehmer am 1.7.2026 200 € Urlaubsgeld und 800 € als **Kindergartenzuschuss** gezahlt.

Der Vergütungsbestandteil Kindergartenzuschuss wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Bruttoarbeitslohn erbracht. Die Voraussetzung für die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 33 EStG liegt demnach vor, da es sich bei dem Urlaubsgeld um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers handelt.

### **Beispiel      Keine Schädliche Umwandlung bei freiwilliger Leistung**

Der Arbeitgeber hat seit Jahren kein **Weihnachtsgeld** mehr gezahlt. Für Dezember 2024 war die Vorüberlegung den Mitarbeitern einmal wieder eine Sonderzahlung in Höhe von 800 € zukommen zu lassen. Hierzu konnte die steuerfreie Inflationsausgleichsprämie genutzt werden. Anstelle eines freiwilligen Weihnachtsgeldes wurde den Arbeitnehmern am 1.12.2024 jeweils 800 € als **Inflationsausgleichsprämie** gezahlt. Es handelt sich um eine steuerfreie Zuwendung und nicht um eine schädliche Gehaltsumwandlung.

### **Beispiel      Betriebliche Übung**

Der Arbeitgeber zahlt seit Jahren im Juli ein Urlaubsgeld in Höhe von 500 € aus. Im Juli 2024 wollte der Arbeitgeber statt eines Urlaubsgeldes eine **Inflationsausgleichsprämie** steuerfrei auszahlen. Die Steuerfreiheit ist nicht möglich, da aufgrund betrieblicher Übung ein Rechtsanspruch auf das Urlaubsgeld besteht und es sich dementsprechend um eine schädliche Gehaltsumwandlung handelt.

### **Beispiel      Gesplittete Sonderzahlung**

Der Arbeitgeber will seinen 10 Mitarbeitern im Sommer 2026 mal wieder eine Sonderzahlung in Höhe von 1.000 € zahlen. Der Arbeitgeber prüft, ob Steuerbefreiungsvorschriften oder Pauschalierungsvorschriften möglich sind. 5 Mitarbeiter wohnen weiter vom Betrieb entfernt. Für diesen Personenkreis werden die 1.000 € als pauschalierungsfähiger Fahrtkostenzuschuss gewährt. 3 Mitarbeitern kann die Sonderzahlung als steuerfreier KiTA-Zuschuss gezahlt werden. Es verbleiben 2 Mitarbeiter, bei denen keine Gestaltungsmöglichkeit in Betracht kommt. Diese beiden Mitarbeiter erhalten das Geld in Höhe von 1.000 € als normal zu steuernden sonstigen Bezug. Dies führt nicht dazu, dass die als Fahrtkostenzuschuss bzw. KiTa-Zuschuss verpackten Zuwendungen (individuell) steuerpflichtig werden.

## 2.4 Zusätzliche Leistung auch bei tarifvertraglicher Regelung

Unter den beschriebenen Voraussetzungen ist von einer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistung auch dann auszugehen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder auf Grund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage (wie Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesetz) einen Anspruch auf diese hat (§ 8 Abs. 4 S. 2 EStG).

### **Beispiel      Zusätzlichkeit auch bei tarifvertraglicher Regelung**

Für den Arbeitgeber X gilt das Tarifrecht. In der Branche wurde mit der Gewerkschaft zum 1.1.2024 ein neuer Tarifvertrag ausgehandelt. Danach gab es zum 1.1.2024 eine Lohnerhöhung um 3% und zum 1.12.2024 eine einmalige Sonderzahlung als **Inflationsausgleichsprämie** in Höhe von 1.000 €. Es handelt sich um eine steuerfreie Zuwendung. Trotz der tarifvertraglichen Vereinbarung handelt es sich um eine zusätzliche Leistung.

## 2.5 Befristete Arbeitsverhältnisse

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen kann nach deren Auslaufen und Neuabschluss eines Anschlussvertrags durchaus der Lohn herabgesetzt werden. Es handelt sich insoweit um einen Neuvertrag und nicht um eine klassische Gehaltsumwandlung.

### **Beispiel Keine schädliche Umwandlung bei befristetem Arbeitsverhältnis**

Der Arbeitsvertrag der A läuft zum 31.12.2025 aus. A hat einen Bruttolohn in Höhe von 2.500 €. Zum 1.1.2026 wird ein neuer Zeitvertrag (Laufzeit zwei Jahre) vereinbart. Der mtl. Lohn beträgt jetzt lt. neuem Vertrag 2.400 € zuzüglich monatlichem Kindergartenzuschuss in Höhe von 100 €.

Der Kindergartenzuschuss ist steuerfrei. Es handelt sich um einen neuen Arbeitsvertrag nach Auslaufen des befristeten Arbeitsverhältnisses und nicht um eine schädliche Gehaltsumwandlung.

## 2.6 Schädliche Gehaltsumwandlungen

### 2.6.1 Lohnherabsetzung

Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung werden nur dann "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" erbracht, wenn

- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt wird,

#### **Beispiel      Schädliche Lohnherabsetzung/Gehaltsumwandlung**

Arbeitnehmerin A hat nach ihrem Arbeitsvertrag Anspruch auf einen Bruttoarbeitslohn von monatlich 3.000 €. Sie vereinbart mit ihrem Arbeitgeber im März 2026 ab 1. Juli 2026 den Bruttoarbeitslohn auf 2.900 € herabzusetzen und ihr einen steuerfreien Kindergartenzuschuss von 100 € monatlich zu zahlen.

Der ab 1. Juli 2026 gezahlte „Kindergartenzuschuss“ ist nicht steuerfrei, da er nicht wie in § 3 Nr. 33 EStG gefordert zusätzlich zum ohnehin geschuldeten, sondern durch Umwandlung (= Herabsetzung) des geschuldeten Arbeitslohns erbracht wird. Der steuer- und sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitslohn beträgt daher auch ab Juli 2026 unverändert 3.000 € monatlich. Entsprechendes gilt, wenn der Kindergartenzuschuss auf den Arbeitslohnanspruch angerechnet würde.

#### **Beispiel      Schädliche Lohnherabsetzung/Gehaltsumwandlung**

U vereinbart mit seiner Mitarbeiterin ab 1.7.2026 eine monatliche Gehaltsminderung um 100 €. Dafür soll die Mitarbeiterin aber monatlich den Kindergartenzuschuss in Höhe von 125 € erhalten.

Der Zuschuss ist monatlich nur in Höhe von 25 € steuerfrei. Die Refinanzierung über eine Gehaltsumwandlung ist schädlich, da insoweit keine zusätzliche Leistung vorliegt.

## 2.6.2 Leistung anstelle einer vereinbarten Lohnerhöhung

Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung werden nur dann "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" erbracht, wenn

- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt

### **Beispiel      Schädliche Leistung anstelle einer Gehaltserhöhung**

Bei Arbeitnehmerin B würde sich entsprechend der bereits vor einiger Zeit getroffenen Vereinbarung der Arbeitslohn zum 1. Juli 2026 von 3.000 € auf 3.100 € erhöhen. Im Juni 2026 wird abweichend hiervon festgelegt, dass anstelle dieser Erhöhung ab 1. Juli 2026 ein Kindergartenzuschuss von 100 € monatlich gezahlt wird.

Der ab 1. Juli 2026 gezahlte Kindergartenzuschuss ist nicht steuerfrei, da er anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns und damit nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird.

### **Beispiel      Schädliche Vereinbarungsänderung**

Entsprechend der bereits im Sommer 2025 getroffenen Vereinbarung würde sich der Arbeitslohn zum 1.1.2026 von 2.500 € auf 2.600 € erhöhen. Im November 2025 wurde abweichend hiervon festgelegt, dass anstelle dieser Erhöhung ab 1.1.2026 das Deutschlandticket bezuschusst wird. Es handelt sich um eine schädliche Gehaltsumwandlung. Der Zuschuss ist nicht steuerfrei. Der Zuschuss wird anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns und damit nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt.

### 2.6.3 Schädliche Dauer-Anschlussregelung

Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung werden nur dann "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" erbracht, wenn

- **bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.**

In den FAQ des BMF zur Inflationsausgleichsprämie findet sich unter Ziffer 5a) der ausdrückliche Hinweis: „Die Steuerbefreiung findet auf dauerhafte Lohnerhöhungen keine Anwendung, da der Sinn und Zweck der Regelung darin besteht, Sonderleistungen zu begünstigen.“ Diese Formulierung führt zu Unsicherheiten. Insbesondere steht die Befürchtung im Raum, dass Leistungen der Inflationsausgleichsprämie aufgrund von Lohnerhöhungen im Jahr 2025 rückwirkend der Lohnsteuer und Sozialversicherung unterworfen werden könnten. Um diese Bedenken auszuräumen, hatte der DStV beim BMF nachgehakt.

### Lohnerhöhungen bedürfen gesonderter Vereinbarung

In seinem Antwortschreiben an den DStV bestätigt das BMF die Unschädlichkeit von der Inflationsausgleichsprämie anschließenden Lohnerhöhungen unter folgender Prämisse: „Sofern im Vorjahr die Inflationsausgleichsprämie (IAP) gemäß § 3 Nr. 11c EStG - in welcher Form auch immer - vom Arbeitgeber gezahlt wurde, sind anschließende Lohnerhöhungen unschädlich, sofern diese auf einer **gesonderten Vereinbarung** beruhen. Erst recht kann nichts anderes gelten, wenn die anschließende Gehaltserhöhung auf einer **neuen Entscheidung** des Arbeitgebers beruht. Von daher ist es unerheblich, ob Lohnerhöhungen noch im Zeitraum der IAP oder unmittelbar danach vereinbart werden.“ Zudem wurde unter Ziffer 5b) der o.g. FAQ dargelegt, dass es für die Steuerfreiheit auch unschädlich sei, wenn die Inflationsausgleichsprämie im Zusammenhang bzw. in Kombination mit einer dauerhaften Lohnerhöhung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wurde. Im zugehörigen Beispiel sei dies nochmals für den Fall dargestellt, dass im Monat nach Zahlung einer IAP eine - der Höhe nach gleiche -

Gehaltserhöhung gezahlt wird, die ebenfalls mit Inflationsgesichtspunkten begründet wird. Diesem Wortlaut stehe auch § 8 Abs. 4 Nr. 4 EStG nicht entgegen.

#### **Beispiel      Schädliche Dauervereinbarung**

Ab Januar 2023 zahlt der ArbG wegen der Inflationsentwicklung eine auf Dauer angelegte monatliche Lohnerhöhung in Höhe von 125 €. Diese behandelt er in der Zeit von Januar 2023 – Dezember 2024 als steuerfreie Inflationsausgleichsprämie (Summe 3.000 €). Ab Januar 2025 unterwirft der ArbG die Gesamtzahlungen der individuellen Lohnversteuerung.

Ab Januar 2023 wird der Arbeitslohn dauerhaft monatlich um 125 € erhöht. Die Steuerbefreiung gem. § 3 Nr. 11c EStG findet aufgrund der Vorgaben im § 8 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 EStG auf dauerhafte Lohnerhöhungen keine Anwendung.

#### **Beispiel      Unschädliche neue Vereinbarung**

Ab Januar 2023 zahlt der ArbG wegen der Inflationsentwicklung eine monatliche Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 125 €. Diese behandelte er in der Zeit von Januar 2023 bis Dezember 2024 als steuerfrei (Summe 3.000 €). Im Januar 2025 wird eine Gehaltserhöhung in Höhe von monatlich 125 € vereinbart, die der normalen Lohnbesteuerung unterworfen werden.

Die Steuerbefreiung der Inflationsausgleichsprämie für den Zeitraum Januar 2023 bis Dezember 2024 ist durch die Anschlussregelung nicht gefährdet. Es handelt sich um eine neue, gesonderte Vereinbarung.

#### **Beispiel      Schädliche Dauervereinbarung**

Die Arbeitnehmerin C soll ab 1. Juli 2026 zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Bruttoarbeitslohn von 2.500 € monatlich einen Kindergartenzuschuss von 100 € monatlich erhalten. Parallel wird ergänzend schon hierzu vereinbart, dass mit Beginn der Einschulung des Kindes im August 2027 und somit mit Wegfall der Steuerfreiheit für den Kindergartenschuss der Bruttoarbeitslohn gleichwohl weiter auf Dauer 2.600 € betragen soll.

Der ab 1. Juli 2026 gezahlte Kindergartenzuschuss ist von vornherein nicht steuerfrei, da sich bei Wegfall der Leistung „Kindergartenzuschuss“ der Arbeitslohn automatisch erhöht.

Abwandlung: Die Vereinbarung, auf Dauer die 100 € zu zahlen, wird erst im August 2027 getroffen. Jetzt handelt es sich um eine gesonderte neue Vereinbarung und die Steuerfreiheit des Zuschusses für den Zeitraum Juli 2026 bis August 2027 ist nicht gefährdet.

### 3. Klassische Lohnoptimierung mit Zusätzlichkeitsvoraussetzung

#### 3.1 KiTa-Zuschüsse (§ 3 Nr. 33 EStG)

Steuerfrei sind

*33. zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen;*

#### R 3.33 LStR

#### R 3.33 Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern (§ 3 Nr. 33 EStG)

*(1) <sup>1</sup>Steuerfrei sind zusätzliche Arbeitgeberleistungen (>Absatz 5) zur Unterbringung, einschl. Unterkunft und Verpflegung, und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern des Arbeitnehmers in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen. <sup>2</sup>Dies gilt auch, wenn der nicht beim Arbeitgeber beschäftigte Elternteil die Aufwendungen trägt. <sup>3</sup>Leistungen für die Vermittlung einer Unterbringungs- und Betreuungsmöglichkeit durch Dritte sind nicht steuerfrei. <sup>4</sup>Zuwendungen des Arbeitgebers an einen Kindergarten oder eine vergleichbare Einrichtung, durch die er für die Kinder seiner Arbeitnehmer ein Belegungsrecht ohne Bewerbungsverfahren und Wartezeit erwirbt, sind den Arbeitnehmern nicht als geldwerter Vorteil zuzurechnen.*

*(2) <sup>1</sup>Es ist gleichgültig, ob die Unterbringung und Betreuung in betrieblichen oder außerbetrieblichen Kindergärten erfolgt. <sup>2</sup>Vergleichbare Einrichtungen sind z. B. Schulkindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen, Tagesmütter, Wochenmütter und Ganztagspflegestellen. <sup>3</sup>Die Einrichtung muss gleichzeitig zur Unterbringung und Betreuung von Kindern geeignet sein. <sup>4</sup>Die alleinige Betreuung im Haushalt, z. B. durch Kinderpflegerinnen, Hausgehilfinnen oder Familienangehörige, genügt nicht. <sup>5</sup>Soweit Arbeitgeberleistungen auch den Unterricht eines Kindes ermöglichen, sind sie nicht steuerfrei. <sup>6</sup>Das Gleiche gilt für*

*Leistungen, die nicht unmittelbar der Betreuung eines Kindes dienen, z. B. die Beförderung zwischen Wohnung und Kindergarten.*

*(3) <sup>1</sup>Begünstigt sind nur Leistungen zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern. <sup>2</sup>Ob ein Kind schulpflichtig ist, richtet sich nach dem jeweiligen landesrechtlichen Schulgesetz. <sup>3</sup>Die Schulpflicht ist aus Vereinfachungsgründen nicht zu prüfen bei Kindern, die*

- 1. das 6. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder*
- 2. im laufenden Kalenderjahr das 6. Lebensjahr nach dem 30. Juni vollendet haben, es sei denn, sie sind vorzeitig eingeschult worden, oder*
- 3. im laufenden Kalenderjahr das 6. Lebensjahr vor dem 1. Juli vollendet haben, in den Monaten Januar bis Juli dieses Jahres.*

*<sup>4</sup>Den nicht schulpflichtigen Kindern stehen schulpflichtige Kinder gleich, solange sie mangels Schulreife vom Schulbesuch zurückgestellt oder noch nicht eingeschult sind.*

*(4) <sup>1</sup>Sachleistungen an den Arbeitnehmer, die über den nach § 3 Nr. 33 EStG steuerfreien Bereich hinausgehen, sind regelmäßig mit dem Wert nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG dem Arbeitslohn hinzuzurechnen. <sup>2</sup>Barzuwendungen an den Arbeitnehmer sind nur steuerfrei, soweit der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung nachgewiesen hat. <sup>3</sup>**Der Arbeitgeber hat die Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.***

*(5) <sup>1</sup>Die Zusätzlichkeitsvoraussetzung erfordert, dass die zweckbestimmte Leistung zu dem Arbeitslohn hinzukommt, den der Arbeitgeber arbeitsrechtlich schuldet. <sup>2</sup>Wird eine zweckbestimmte Leistung unter Anrechnung auf den arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitslohn oder durch dessen Umwandlung gewährt, liegt keine zusätzliche Leistung vor. <sup>3</sup>Eine zusätzliche Leistung liegt aber dann vor, wenn sie unter Anrechnung auf eine andere freiwillige Sonderzahlung, z. B. freiwillig geleistetes Weihnachtsgeld, erbracht wird. <sup>4</sup>Unschädlich ist es, wenn der Arbeitgeber verschiedene zweckgebundene Leistungen zur Auswahl anbietet oder die übrigen Arbeitnehmer die freiwillige Sonderzahlung erhalten.*

**Steuerfrei** sind Arbeitgeberleistungen zur **Unterbringung** (einschließlich Unterkunft und **Verpflegung**) und **Betreuung** von nicht schulpflichtigen Kindern des Arbeitnehmers in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen (z. B. bei einer Tagesmutter), die der Arbeitgeber **zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbringt. Eine betragsmäßige Obergrenze gibt es nicht.

Soweit Arbeitgeberleistungen auch den Unterricht eines Kindes ermöglichen, sind sie nicht steuerfrei. Das Gleiche gilt für Leistungen, die nicht unmittelbar der Betreuung eines Kindes dienen, z.B. die Beförderung zwischen Wohnung und Kindergarten.

Die Steuerbefreiung kann auch dann in Anspruch genommen werden, wenn der nicht bei dem Arbeitgeber beschäftigte Elternteil die vom Arbeitgeber erstatteten Aufwendungen wirtschaftlich getragen hat (R 3.33 Abs. 1 Satz 2 LStR).

### **Beispiel**

Die Eltern einer dreijährigen Tochter sind nicht miteinander verheiratet. Die kindergeldberechtigte Mutter hat die Tochter in einem Kindergarten untergebracht und zahlt hierfür 100 € monatlich. Der Betrag von 100 € monatlich wird vom Arbeitgeber des Vaters erstattet. Die Erstattung der Aufwendungen durch den Arbeitgeber des Vaters ist steuerfrei, obwohl die Aufwendungen wirtschaftlich von der nicht bei ihm beschäftigten Mutter des Kindes getragen wurden.

Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Zuschüsse **zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Der Kindergartenzuschuss muss zu dem Arbeitslohn hinzukommen, den der Arbeitgeber (ohnehin) schuldet. Unerheblich ist, dass der Kindergartenzuschuss seinerseits aufgrund einer arbeitsvertraglichen oder anderen arbeitsrechtlichen Rechtsgrundlage erbracht wird und somit ein Anspruch auf diese begünstigte Leistung besteht.

## **Betreuung im Haushalt**

Aufwendungen für die Betreuung des Kindes **im eigenen Haushalt** des Arbeitnehmers, z.B. durch Kinderpflegerinnen, Hausgehilfinnen oder Familienangehörige, können nicht steuerfrei vom Arbeitgeber ersetzt werden. Der eigene Haushalt des Arbeitnehmers ist keine einem Kindergarten vergleichbare Einrichtung zur Unterbringung und Betreuung von Kindern.

### **Beispiel Betreuung im eigenen Haushalt**

Für die Betreuung des Kindes im eigenen Haushalt entstehen dem Arbeitnehmer monatliche Aufwendungen von 120 €.

Eine steuerfreie Erstattung des Betrags nach § 3 Nr. 33 EStG durch den Arbeitgeber ist nicht möglich, da die Unterbringung und Betreuung des Kindes nicht in einem Kindergarten bzw. einer vergleichbaren Einrichtung erfolgt. Ggf. kommt eine Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 34a EStG in Betracht.

### **Beispiel „Einschulung“**

Die Schulpflicht soll für Kinder, die bis zum 30.6.2026 das 6. Lebensjahr vollendet haben, am 1.8.2026 beginnen. Aufgrund der Sommerferien wird das Kind, das im Mai 2026 sechs Jahre alt geworden ist, am 20.9.2026 eingeschult.

Bis einschließlich 19.9.2026 kann ein Arbeitgeber steuerfreie Kindergartenzuschüsse zahlen, da das Kind bis zu seiner Einschulung einem nicht schulpflichtigen Kind gleichgestellt ist.

Die **Anrechnung steuerfreier Arbeitgeberleistungen** nach § 3 Nr. 33 bzw. 3 Nr. 34a EStG für die Kinderbetreuung auf den etwaigen Sonderausgabenabzug der Eltern nach § 10 Abs. 1 Nr. 5 EStG für zwei Drittel der Aufwendungen, höchstens 4.000 €, ist lt. BFH zutreffend (BFH v. 14.4.2021 III R 30/20, BStBl. II 2021, 772, DStR 2021, 1689). Kürzung ebenfalls bejahend: BFH v. 1.9.2021 - III R 54/20.

Hinweis: Ab 2025 wurde der Sonderausgabenabzug verbessert. Abzugsfähig sind 80% der Aufwendungen, höchstens 4.800 €.

### 3.2 Steuerfreie Kinderbetreuungsleistungen (§ 3 Nr. 34a EStG)

Mit dem Gesetz zur Anpassung der Abgabenordnung an den Zollkodex der Union und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften wurden die Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen. In der Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 EStG wurde Nr. 34a eingefügt:

*„34a. zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers*

*a) an ein Dienstleistungsunternehmen, das den Arbeitnehmer hinsichtlich der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen berät oder hierfür Betreuungspersonen vermittelt, sowie*

*b) zur kurzfristigen Betreuung von Kindern im Sinne des § 32 Absatz 1, 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 insgesamt 600 € im Kalenderjahr nicht übersteigen;“.*

Begünstigt sind nur Aufwendungen für eine zusätzliche, außergewöhnliche – also außerhalb der regelmäßig üblicherweise erforderlichen – Betreuung, die z.B. durch dienstlich veranlasste **Fortbildungsmaßnahmen** des Arbeitnehmers oder durch einen zwingenden **beruflichen Einsatz** zu außergewöhnlichen Dienstzeiten bzw. auch die bei Krankheit des Kindes notwendig werden.

Die Leistungen sind auch dann steuerfrei, wenn die Betreuung im privaten Haushalt des Arbeitnehmers stattfindet. Die Leistungen sind nur **bis zu einem Betrag von 600 € im Kalenderjahr** steuerfrei (= **Freibetrag**).

Die **Zweckbestimmung** der Leistungen ist entsprechend den insoweit vergleichbaren Vorschriften § 3 Nr. 33 EStG („Steuerfreiheit für Unterbringungskosten von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten“) oder § 3 Nr. 34 EStG („Steuerfreiheit für Leistungen des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung“) durch geeignete **Belege im Lohnkonto** nachzuweisen.

Durch das Merkmal „**zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn**“ wird sichergestellt, dass die Steuerbefreiung allein für Leistungen beansprucht werden kann, die der Arbeitgeber **zusätzlich** für den Zweck „bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ erbringt. Für Leistungen, die unter Anrechnung auf den vereinbarten Arbeitslohn (**Entgeltumwandlung**) erbracht werden, kann die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34a EStG hingegen **nicht** beansprucht werden.

**Beispiel** Mitarbeiterin M mit 2 Kleinkindern wird zweimal im Jahr zu einer jeweils dreitägigen Fortbildung entsandt. In dieser Zeit kümmert sich eine Nachbarin in der Wohnung der M um die Kinder; jährlicher Aufwand = 800 €. Folge: Der ArbG kann jährlich 600 € stfrei erstatten.

Die Steuerbefreiungsvorschrift greift auch für Aufwendungen für **Stiefkinder** (= Kinder des Ehegatten bzw. des eingetragenen Lebenspartners).

Im Übrigen können **Fahrt- und Übernachtungskosten** der Betreuungsperson und der betreuten Person im Rahmen des § 3 Nr. 34a Buchstabe b EStG steuerfrei geleistet werden.

Nicht nach § 3 Nr. 34a Buchstabe b EStG steuerfrei sind hingegen Leistungen des Arbeitgebers, die für Kinder der Partnerin oder des Partners einer **eheähnlichen Lebensgemeinschaft** geleistet werden.

Der zusätzliche Betreuungsbedarf muss aus Anlass einer zwingenden und beruflich veranlassten kurzfristigen Betreuung eines Kindes unter 14 Jahren oder eines behinderten Kindes unter 25 Jahren entstehen. Entsprechendes gilt, wenn sich der Arbeitnehmer um einen pflegebedürftigen Angehörigen kümmert.

Die Betreuung durch unterhaltsverpflichtete oder andere zum Haushalt gehörende Personen hält in der Regel einem **Fremdvergleich** nicht stand und ist in dem Fall nicht begünstigt. Eine Betreuung durch eine Person aus der Nachbarschaft wäre bei ordnungsgemäßer vertraglicher Durchführung begünstigt.

### 3.3 Inflationsausgleichsprämie

#### § 3 Nr. 11c EStG

Die Regelung des § 3 Nr. 11c EStG zur steuerfreien Inflationsausgleichsprämie war Bestandteil des Gesetzes zur temporären Senkung des USt-Satzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz v. 19.10.2022, BGBl 2022, Teil I S. 1743.

Die Gesetzesfassung des § 3 Nr. 11c EStG lautet: *„Steuerfrei sind ...zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber in der Zeit vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährte Leistungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise bis zu einem Betrag von 3.000 €“.*

Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Gehaltsumwandlungen sind danach nicht möglich (s. § 8 Abs. 4 EStG).

Es können Bar- und/oder Sachzuwendungen gewährt werden. Die Steuerbefreiung gilt je Dienstverhältnis jeweils bis zur Höhe von insgesamt 3.000 € auch für mehrere (Teil-) Leistungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im begünstigten Zeitraum

gewährt. Die Leistungen mussten spätestens am 31.12.2024 beim Arbeitnehmer angekommen sein.

Anspruchsberechtigt sind, unabhängig von der Art ihrer Beschäftigung, alle Arbeitnehmer im steuerlichen Sinne. Die Anspruchsberechtigung für die Steuerbefreiung besteht zum Beispiel auch für Teilzeitkräfte, Minijobber, Arbeitnehmer in Kurzarbeit oder Elternzeit bzw. Altersteilzeit und auch für Gesellschafter-Geschäftsführer, soweit der steuerliche Arbeitnehmerbegriff erfüllt ist.

### **Beispiel**

Der Arbeitgeber zahlte im Januar 2024 einen Betrag in Höhe von 500 € und ab März 2024 für 10 Monate monatlich 250 € an seine Mitarbeiter als Inflationsausgleichsprämie. Die Leistungen sind steuerfrei. Der Höchstbetrag von 3.000 € und der Begünstigungszeitraum sind nicht überschritten.

**Anspruchsberechtigt** sind, unabhängig von der Art ihrer Beschäftigung, alle Arbeitnehmer im steuerlichen Sinne. Die Anspruchsberechtigung besteht zum Beispiel in folgenden Fällen:

- Voll- oder Teilzeit,
- kurzfristige Beschäftigung,
- Minijob,
  
- Aushilfskräfte in der Land- und Forstwirtschaft,
- Ausbildung,
- entgeltliches Praktikum (nicht nur, aber auch von Studierenden),
- Kurzarbeit,
- Arbeitnehmer in Elternzeit,
- Arbeitnehmer mit Bezug von Krankengeld,
- Freiwillige im Sinne des § 2 Bundesfreiwilligendienstgesetz und Freiwillige im Sinne des § 2 Jugendfreiwilligendienstgesetz,
- Menschen mit Behinderungen, die in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen tätig sind,
- ehrenamtliche Tätigkeit, sofern der steuerliche Arbeitnehmerbegriff erfüllt ist,
- Gesellschafter-Geschäftsführer, sofern der steuerliche Arbeitnehmerbegriff erfüllt ist,
- Arbeitnehmer in der aktiven oder passiven Phase der Altersteilzeit,
  
- Beziehende von Vorruhestandsgeld,
- Versorgungsbeziehende.

Nicht anspruchsberechtigt sind beispielsweise Personen mit Einkünften aus Gewerbebetrieb oder aus selbständiger Arbeit sowie Gesellschaften.

Es wird für die Inanspruchnahme der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit bis zum Höchstbetrag von 3.000 € nicht beanstandet, wenn die Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie als **Arbeitslohnzahlung von dritter Seite** geleistet wird (z.B. die Konzernmutter leistet die Inflationsausgleichsprämie in einer Einmalzahlung oder in Raten an die Arbeitnehmer der Konzerntochter).

**Dauerhafte Lohnerhöhungen** sind nicht begünstigt (s. hierzu obige Ausführungen unter 2.6.3).

## 4. Nicht anerkannte Gehaltsumwandlungsmodelle

### 4.1 Parkplatzgestaltung

Eine **Gehaltsumwandlung** des Arbeitnehmers zugunsten von Leistungen des Arbeitgebers im **ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse** erkennt die Finanzverwaltung nicht an.

#### **Beispiel**            **Parkplatzüberlassung kein Arbeitslohn**

Stellt der Arbeitgeber für das Abstellen von Fahrzeugen während der Arbeitszeit eine Parkmöglichkeit unentgeltlich oder verbilligt zur Verfügung, handelt es sich um Leistungen, die der Arbeitgeber im ganz **überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse** erbringt; diese gehören nach bundeseinheitlicher Verwaltungsauffassung nicht zum Arbeitslohn. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber die Park- oder Einstellplätze von einem Dritten anmietet und sie seinen Arbeitnehmern unentgeltlich oder verbilligt überlässt. Anders zu sehen wäre dies wohl, wenn etwa nur den Geschäftsführern angemietete Parkplätze unentgeltlich oder verbilligt zur Verfügung gestellt werden.

#### **Beispiel**            **Parkplatzüberlassung und Gehaltsumwandlung**

ArbG und ArbN vereinbaren zum 1.7.2026 den Bruttoarbeitslohn von monatlich 3.000 € zugunsten der Gestellung eines Parkplatzes in der der Firma gegenüberliegenden Tiefgarage um 100 € auf 2.900 € monatlich herabzusetzen. Das Finanzamt erkennt Gehaltsumwandlungen zugunsten von Leistungen im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des ArbG nicht an. Der steuerpflichtige Bruttoarbeitslohn ändert sich daher nicht und beträgt auch ab Juli 2026 unverändert 3.000 €. Ein geldwerter Vorteil aus der Gestellung des Parkplatzes an den Arbeitnehmer ist nicht zu versteuern. Das gilt auch dann, wenn der ArbG für den Tiefgaragenplatz z.B. 130 € monatlich aufwenden sollte, da neben der unentgeltlichen auch die verbilligte Zurverfügungstellung eines Parkplatzes nicht zu einem steuer- und beitragspflichtigen geldwerten Vorteil führt.

**Praxishinweis:** Die Erstattung von Parkgebühren an Arbeitnehmer führt bei diesen zu Arbeitslohn, wenn die Kosten bereits mit der gesetzlichen Entfernungspauschale (§ 9 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 Satz 2 EStG) abgegolten sind (Urteil des FG Niedersachsen vom 27.10.2021, 14 K 239/18).

## 4.2 Aufmerksamkeiten

Gehaltsumwandlungen im Zusammenhang mit Aufmerksamkeiten werden von der FV ebenfalls nicht akzeptiert. Denn auch bei sozial motivierten, betrieblichen Sonderzuwendungen ist ein Lohncharakter jedenfalls dann zu verneinen, wenn es sich um eine bloße Aufmerksamkeit handelt, die auch im gesellschaftlichen Verkehr ausgetauscht wird und bei der deshalb ein eigenes Interesse des ArbN an der Erlangung des Vorteils ausscheidet bzw. vernachlässigt werden kann (R 19.6 Abs. 1 Satz 1 LStR, BFH-Urteil vom 22.03.1985, BStBl II 1985, 641). Die über eine Gehaltsumwandlung generierten "Aufmerksamkeiten" verlieren dadurch den Charakter als nicht lohnsteuerbare Aufmerksamkeiten. Sie führen durch den Austausch von Barlohn in Sachlohn zu einer steuerpflichtigen Lohnverwendung.

### Beispiel

Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren in einer Ergänzung zum Arbeitsvertrag einen Sachleistungsanspruch des Arbeitnehmers zu seinen individuellen "besonderen persönlichen Ereignissen" (Vorgabe hier: Geburtstag; Hochzeit; Geburt eines Kindes) i.H.v. jeweils 60 €. Der Arbeitnehmer verzichtet dabei im Vorhinein auf Bruttobarbeitslohn in derselben Höhe.

Auch wenn der Arbeitgeber im Beispielsfall dem Arbeitnehmer anlässlich seiner individuellen besonderen persönlichen Ereignisse jeweils eine Sachleistung bis 60 € gewährt, sind diese Sachleistungen in voller Höhe lohnsteuerpflichtig. Es liegen in diesem Fall keine, nicht zu Arbeitslohn führende Aufmerksamkeiten (R 19.6 LStR) vor, da die "Aufmerksamkeiten" über eine Gehaltsumwandlung generiert werden.

### R 19.6 Abs. 1 LStR Aufmerksamkeiten

*(1) <sup>1</sup>Sachleistungen des Arbeitgebers, die auch im gesellschaftlichen Verkehr üblicherweise ausgetauscht werden und zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung der Arbeitnehmer führen, gehören als bloße Aufmerksamkeiten nicht zum Arbeitslohn.<sup>2</sup>Aufmerksamkeiten sind Sachzuwendungen bis zu einem Wert von 60 €, z. B. Blumen, Genussmittel, ein Buch oder ein Tonträger, die dem Arbeitnehmer **oder in seinem Haushalt lebenden Angehörigen** aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses zugewendet werden.<sup>3</sup>Geldzuwendungen gehören stets zum Arbeitslohn, auch wenn ihr Wert gering ist.*

Der Begriff der Aufmerksamkeiten wurde durch die LStR 2023 auf Arbeitnehmer und die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebenden Angehörigen (§ 15 AO) eingeschränkt.

Ein besonderes persönliches Ereignis aus dem privaten Bereich kann z.B. die Geburt eines Kindes, die Hochzeit oder der jährliche Geburtstag des Arbeitnehmers, die Silberne bzw. Goldene Hochzeit des Arbeitnehmers, die Kommunion/Konfirmation sowie die Taufe eines Kindes sein. Dagegen dürfte z.B. der jährliche Hochzeitstag kein besonderes persönliches Ereignis i. S. der R 19.6 Abs. 1 Satz 2 LStR darstellen.

### **Beispiel**

Anlässlich der bestandenen Prüfung erhält der bei seiner Freundin lebende Sohn des Arbeitnehmers von dessen Arbeitgeber einen Benzingutschein im Wert von 50 €.

Da der Sohn nicht (mehr) zum Haushalt des Arbeitnehmers gehört, handelt es sich nicht um eine steuer- und beitragsfreie Aufmerksamkeit. Allerdings greift die monatliche Sachbezugsfreigrenze von 50 € des § 8 Abs. 1 Satz 11 EStG, sofern sie noch nicht durch andere Sachbezüge ausgeschöpft worden ist.

#### **4.3 Entgelt für Werbung als Arbeitslohn oder als sonstige Einkünfte Entgelt für Werbung des Arbeitgebers auf dem Kennzeichenhalter des privaten PKW des Arbeitnehmers als Arbeitslohn**

Ein am Markt propagiertes Lohnoptimierungsmodell stellt sich in der Weise dar, dass der Bruttoarbeitslohn um 21 € monatlich gemindert wird und dafür 21 € als Entgelt dafür gezahlt wird, dass der Arbeitnehmer auf seinem Privat-Kfz Werbung für den Arbeitgeber betreibt. Dabei soll es sich dann um sonstige Einkünfte nach § 22 EStG handeln, für die Freigrenze von 256 € jährlich zur Anwendung kommen soll und somit eine Steuerpflicht im Ergebnis verhindert wird.

Der BFH hat das Gehaltsumwandlungsmodell verworfen.

Ein Entgelt für Werbung des Arbeitgebers auf dem Kennzeichenhalter des privaten PKW des Arbeitnehmers ist durch das Arbeitsverhältnis veranlasst und damit Arbeitslohn, wenn dem mit dem Arbeitnehmer abgeschlossenen „Werbemietvertrag“ kein eigenständiger wirtschaftlicher Gehalt zukommt. Ist das für die Werbung gezahlte Entgelt als Arbeitslohn zu beurteilen, scheidet eine überwiegend eigenbetriebliche Veranlassung der Zahlung regelmäßig aus (BFH-Beschluss vom 21.6.2022 - VI R 20/20, DStR 2022, 2268, FR 2023, 852).

Hierfür war maßgebend, dass die Ausgestaltung der Verträge nicht dafür sprach, dass der Arbeitgeber sein eigenbetriebliches Interesse, eine optimale Werbewirkung zu erzielen, ernsthaft in den Vordergrund stellte: Die Verträge enthalten keinerlei Vorgaben, um einen werbewirksamen Einsatz der Kfz zu fördern bzw. sicherzustellen. Es gibt keine Verpflichtung des Arbeitnehmers, das Kfz in einem bestimmten Umfang zu nutzen (keine mindestens zu fahrende jährliche oder monatliche Kilometerleistung, kein zeitlicher Umfang, in dem das Kfz im öffentlichen Verkehr bewegt werden muss). Auch eine Regelung, ob bzw. wo das Kfz im öffentlichen Parkraum sichtbar abgestellt werden muss, existiert ebenso wenig wie eine Verpflichtung, das Kfz in einem bestimmten Zustand zu halten.

Zudem gab es keine Regelung dazu, ob an dem Kfz noch Werbung für andere Firmen angebracht werden durfte. Die Verträge halten keinem Fremdvergleich stand. Die aufgezeigten Grundsätze gelten nicht nur bei Kennzeichenhalterwerbung, sondern ebenso, wenn Werbeaufkleber auf arbeitnehmereigenen Kfz mit vergleichbaren Vertragsgestaltungen angebracht werden (vgl. hierzu Urteil des FG Rheinland-Pfalz vom 23.11.2016, 2 K 1180/16).

Im Ergebnis wurde also das Gestaltungsmodell verworfen und die monatlich gezahlten 21 € weiterhin als Arbeitslohn versteuert.

## **5. Lohnoptimierungsfälle ohne Zusätzlichkeitsvoraussetzung**

Die Lohnoptimierung ist in der Umsetzung in der Praxis wesentlich einfacher, wenn ein Modell gewählt wird, bei dem es auf die Voraussetzung der Zusätzlichkeit nicht ankommt.

## Lohnoptimierungsfälle ohne Zusätzlichkeitsvoraussetzung

Vergütungsbestandteile ohne Zusätzlichkeitserfordernis, z. B.:

- Zahlung von steuerfreiem **Verpflegungsmehraufwand** (§ 3 Nr. 13/16 EStG)
- **Weiterbildungsleistungen** (die keinen überwiegenden Belohnungscharakter haben) des Arbeitgebers für Maßnahmen nach § 82 Abs. 1 und 2 SGB III und Weiterbildungsleistungen, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen (§ 3 Nr. 19 EStG)
- **Heimarbeitzuschlag** (§ 3 Nr. 30 und 50 EStG, R 9.13 Abs. 2 LStR)
- Überlassung betrieblicher **Datenverarbeitungsgeräte** und Telekommunikationsgeräte sowie deren Zubehör, aus zur privaten Nutzung überlassenen System- und Anwendungsprogrammen, die der Arbeitgeber auch in seinem Betrieb einsetzt und aus den in diesem Zusammenhang erbrachten Dienstleistungen (§ 3 Nr. 45 EStG)
- Regelmäßige **pauschale Barablösungen** für (nachgewiesene) Reinigungskosten für vom Arbeitgeber gestellte typische Berufskleidung § 3 Nr. 31. § 3 Nr. 50 EStG)
- Mitarbeiterkapitalbeteiligungen/**Vermögensbeteiligungen** (§ 3 Nr. 39 EStG)
- Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge, Zuschläge zur Rufbereitschaft (§ 3b EStG)
- **Firmenwagengestellung** (§ 8 Abs. 2 Sätze 2 - 5 EStG, R 8.1 Abs. 9 LStR)
- **Rabattfreibetrag** – Belegschaftsrabatt (§ 8 Abs. 3 EStG, R 8.2 LStR)
- Reiner **Sachlohn** (ggf. auch Gutschein ohne Euro-Betrag) im Rahmen der 50 €-Freigrenze (§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG)
- Barzuschüsse in Form von z.B. **Restaurantschecks** für unentgeltlich oder verbilligt abgegebene Mahlzeiten (R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 LStR)
- **Fehlgeldentschädigung** (R 19.3 Abs. 1 Nr. 4 LStR)
- **Werbung** auf Fahrzeugen bei entsprechendem Fremdvergleich (§ 22 Nr. 3 EStG)
- Lohnsteuerpauschalierung mit 25 % für Zuschüsse für Fahrten mit öffentlichen **Verkehrsmitteln** im Linienverkehr anstelle der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 EStG (§ 40 Abs. 2 S. 2 EStG)
- Pauschalierung von unentgeltlich oder verbilligt abgegebenen arbeitstäglichen **Mahlzeiten** (§ 40 Abs. 2 Nr. 1 EStG)
- Pauschalierung von **Erholungsbeihilfen** (§ 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG).

## 5.1 Steuerfreie Verpflegungspauschalen

Die Steuerfreiheit für die Zahlung von Verpflegungspauschalen (VP) ist nicht davon abhängig, dass sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgt (§ 3 Nr. 13 und 16 EStG).

### Beispiel

ArbG A zahlt seinem Mitarbeiter M (Bruttolohn mtl. 3.000 €) bisher keine VP bei einer Auswärtstätigkeit. Ab 1.1.2026 will A die VP zahlen. Erwartet wird, dass mtl. ca. 100 € entsprechend steuerfrei gezahlt werden können. Der Arbeitsvertrag wird zum 1.1.2026 dahingehend geändert, dass M ab dem 1.1.2026 einen Bruttolohn in Höhe von 2.900 € zuzüglich Anspruch auf die gesetzlich möglichen VP hat. Damit erhält M wie zuvor mtl. 3.000 €, wobei aber die 100 € für VP steuerfrei bleiben. Die Gehaltsumwandlung ist möglich.

### Praxishinweis

Die vom Arbeitgeber steuerfrei erstattbaren inländischen Verpflegungspauschalen lauten auch für 2026 wie folgt:

- für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer 24 Stunden von seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist, 28 €;
- für den An- oder Abreisetag, wenn der Arbeitnehmer an diesem, einem anschließenden oder vorhergehenden Tag außerhalb seiner Wohnung übernachtet, jeweils 14 €;
- für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer ohne Übernachtung außerhalb seiner Wohnung mehr als 8 Stunden von seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist, 14 €.

## **5.2 Pauschalierungsfähige Erholungsbeihilfen**

Der Arbeitgeber kann gem. § 40 Abs. 2 Nr. 3 gewährte Erholungsbeihilfen pauschal mit 25% besteuern, auch wenn die Zuwendung über eine Gehaltsumwandlung generiert wird.

Für Erholungsbeihilfen ist eine Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nummer 3 EStG im Grundsatz möglich. Dies gilt, soweit der Arbeitgeber Erholungsbeihilfen gewährt, die zusammen mit Erholungsbeihilfen, die in demselben Kalenderjahr früher gewährt worden sind, 156 € für den Arbeitnehmer, 104 € für dessen Ehegatten und 52 € für jedes Kind nicht übersteigen. Die o.g. Grenzen gelten je Arbeitnehmer und Kj. und nicht je Maßnahme. Sind z.B. Ehegatten / eingetragenen Lebenspartner bei demselben Arbeitgeber beschäftigt, sind die Pauschalierungsgrenzen für jeden Arbeitnehmer individuell zu prüfen. Wird die Erholungsbeihilfe an den Arbeitnehmer ausgezahlt, muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass die Beihilfe zu Erholungszwecken (z.B. Kur, Urlaub) verwendet wird (§ 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG). Davon kann i.d.R. ausgegangen werden, wenn die Beihilfe in zeitlichem Zusammenhang mit der Erholungsmaßnahme gewährt wird (R 40.2 Abs. 3 Satz 4 LStR). Bei einem Urlaub ist es dabei gleichgültig, ob der Urlaub zu Hause verbracht oder eine Urlaubsreise unternommen wird.

Ein zeitlicher Zusammenhang zwischen der Zahlung der Beihilfe und der Erholungsmaßnahme des Arbeitnehmers ist im Allgemeinen dann anzunehmen, wenn die Erholungsmaßnahme innerhalb von 3 Monaten vor oder nach der Auszahlung der Beihilfe beendet bzw. begonnen oder aber innerhalb dieses Zeitraums eine Anzahlung auf eine bereits fest vereinbarte Erholungsmaßnahme (z.B. Buchung eines Erholungsurlaubs) nachgewiesen wird. In den Fällen, in denen dieser zeitliche Zusammenhang gewahrt ist, kann von einer schriftlichen Bestätigung des Arbeitnehmers über die zweckgebundene Verwendung der Erholungsbeihilfe abgesehen werden.

In den Fällen, in denen der zeitliche Zusammenhang nicht gegeben ist, bedarf es zumindest einer schriftlichen Erklärung des Arbeitnehmers über die zweckentsprechende Verwendung der Erholungsbeihilfe. Im Hinblick darauf, dass der Urlaub für die Pauschalierung unschädlich ebenso zu Hause verbracht werden kann, ist auch hier die Aufbewahrung von Belegen durch den Arbeitnehmer nicht erforderlich.

**Beispiel**

Arbeitgeber und der verheiratete Arbeitnehmer (1 Kind) vereinbaren ab 1.1.2026 das Gehalt um monatlich 25 € herabzusetzen. Dafür zahlt der ArbG jährlich zum 1.7. eine Erholungsbeihilfe in Höhe von 312 €.

Gegen eine Pauschalierung der Erholungsbeihilfen im Zusammenhang mit eine Gehaltsumwandlung bestehen keine Bedenken. Die Pauschalierung ist nicht von der Zusätzlichkeit abhängig.

### **5.3 Steuerfreie PC-Überlassung/Übernahme von Kosten der privaten Handynutzung/WLAN**

§ 3 Nr. 45 EStG eröffnet für die Praxis so manche Gestaltungsmöglichkeit gerade im Zusammenhang mit der privaten Nutzungsmöglichkeit eines betrieblichen PC oder eines betrieblichen Handys.

Die Nutzungsüberlassung eines betrieblichen Handys für private Zwecke nebst der Übernahme der laufenden Kosten durch den Arbeitgeber ist grundsätzlich steuerfrei. Erstattet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Kosten der privaten Nutzung eines betrieblichen Handys sind diese Zuwendungen auch dann nach § 3 Nr. 45 EStG steuerfrei, wenn der Arbeitgeber das Handy zuvor zu einem symbolischen Kaufpreis vom Arbeitnehmer erworben hat.

Die Vorteile des Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungsgeräten und Telekommunikationsgeräten sowie deren Zubehör, aus zur privaten Nutzung überlassenen System- und Anwendungsprogrammen, die der Arbeitgeber auch in seinem Betrieb einsetzt, die aus den in diesem Zusammenhang mit diesen Zuwendungen erbrachten Dienstleistungen sind gem. § 3 Nr. 45 EStG steuerfrei. Die Leistungen müssen nicht zusätzlich erfolgen. Gehaltsumwandlungen gefährden also die Steuerfreiheit nicht.

Es muss sich aber um betriebliche Geräte handeln. Ein betriebliches Telekommunikationsgerät liegt nicht vor, wenn das Gerät nicht dem Arbeitgeber, sondern dem Arbeitnehmer zuzurechnen ist. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer zivilrechtlicher Eigentümer des Geräts ist oder wie ein wirtschaftlicher Eigentümer oder Leasingnehmer darüber verfügen kann. Arbeitgeber können aber ansonsten Telefonkosten für einen vom Arbeitnehmer abgeschlossenen Mobilfunkvertrag steuerfrei erstatten, auch wenn der Arbeitgeber das Mobiltelefon, durch dessen Nutzung die Telefonkosten entstanden sind, zuvor von dem Arbeitnehmer zu einem niedrigen Preis erworben hat und das Mobiltelefon damit ein betriebliches Gerät geworden ist (BFH vom 23.11.2022 (VI R 50/20, DStR 2023, 327, bzw. VI R 49/20 und VI R 51/20).

Die Nutzung des betrieblichen **WLAN-Anschlusses** des Arbeitgebers für private Endgeräte der Arbeitnehmer führt nach bundesweiter Abstimmung nicht zu Arbeitslohn. Es handelt sich vielmehr um eine nicht steuerbare Aufmerksamkeit. Diese bleibt bei der monatlichen 50 € Freigrenze unberücksichtigt.

### Beispiel

Der Arbeitnehmer darf mit seinem privaten Smartphone das im Unternehmen des Arbeitgebers zur Verfügung stehende betriebliche WLAN unentgeltlich nutzen. Daneben erhält der Arbeitnehmer monatlich einen 50 € Tank-Gutschein. Die private Nutzung des betrieblichen WLAN ist nicht steuerbar und damit kein Arbeitslohn. Der Tank-Gutschein bleibt aufgrund der 50 € Freigrenze gem. § 8 Abs. 2 S. 11 EStG außer Ansatz. Die private Nutzung des betrieblichen WLAN ist in die 50 € Freigrenze nicht einzubeziehen.

## 5.4 Umwandlung von Barlohn in Sachbezug (Firmenwagen)

Als Modell, bei dem Barlohn durch eine Sachzuwendung ersetzt wird, ist grundsätzlich auch die Überlassung eines Firmenwagens bei gleichzeitiger Minderung des Bruttolohns zu nennen.

### Beispiel

Dem Außendienstmitarbeiter M (ohne erste Tätigkeitsstätte) wird zum 1.7.2026 ein Firmenwagen auch zur Privatnutzung überlassen (Listenpreis 50.000 €, mtl. Gehalt bisher 5.000 €). Vereinbart wird zudem eine Gehaltsminderung zum 1.7.2026 um monatlich 600 €.

Barlohn bisher	5.000 €
Barlohnverzicht	<u>600 €</u>
Zwischenwert	4.400 €
Geldwerter Vorteil wegen Privatnutzung (1%-Methode)	500 €
zu versteuernder Monatslohn	4.900 €

Das Ersetzen von Barlohn durch Sachlohn ist danach nur interessant, wenn das vom Arbeitnehmer an den Arbeitgeber zu entrichtende Entgelt (Barlohnverzicht) höher ist als die steuerliche Bewertung des Sachbezugs. Der Barlohnverzicht im vorliegenden Fall ist im Übrigen keine Zuzahlung des Arbeitnehmers in dem Sinne, dass diese Zahlung den geldwerten Vorteil mindert. Die Berücksichtigung erfolgt ja schon über die Minderung des Barlohns.

## 5.5 Ausschöpfen des Rabattfreibetrags

Gem. § 8 Abs. 3 EStG können Arbeitnehmer den sog. Rabattfreibetrag in Anspruch nehmen für Waren und Dienstleistungen aus der Produktpalette des Arbeitgebers. Die Refinanzierung kann über eine Gehaltsumwandung erfolgen. Es darf allerdings aus Arbeitnehmersicht kein Wahlrecht zwischen Geld und einer Sachleistung bestehen.

### Beispiel

U betreibt einen Lebensmittelmarkt. Er vereinbart mit den Mitarbeitern, dass unter monatlicher Herabsetzung des Lohns um 90 € ab 1.7.2026 monatlich ein Warengutschein des Unternehmens im Wert von 90 € in Anspruch genommen wird. Folge: Der Rabattfreibetrag kann in Anspruch genommen werden. Der Rabatt-Freibetrag ist nicht von der Zusätzlichkeit abhängig. Gehaltsumwandlungen sind möglich.

Warengutscheine bis zu 1.080 € sind nur dann steuerfrei und sv-frei, wenn der Rabattfreibetrag für solche Waren gewährt wird, die der ArbG selbst herstellt oder vertreibt. Der ArbG kann gem. § 8 Abs. 3 EStG und der Rechtsprechung des BFH grds. nur derjenige sein, zu dem eine bestimmte Person (ArbN) in einem Arbeitsverhältnis steht. Da die Klägerin im Streitfall als nur Logistik-Unternehmen zudem keinen so gewichtigen Beitrag leistet, als dass sie unter Anwendung des erweiterten Hersteller- bzw. Vertreiberbegriffs als Herstellerin bzw. Vertreiberin der Waren angesehen werden kann, handelt es sich bei den ausgegebenen Warengutscheinen um Sachbezüge, für die Beiträge erhoben werden müssen (LSG Bayern v. 6.6.2023 L 7 BA 80/22, rkr, DStR 2024, 313). Voraussetzung für die Anwendung von § 8 Abs. 3 EStG bei Sachleistungen ist stets, dass die Sachleistung am allgemeinen Markt angeboten und für den Letztverbraucher bestimmt ist.

## 6. Weitere Lohnoptimierungsfälle mit Zusätzlichkeitserfordernis

### 6.1 Barzuschüsse zur Internetnutzung

Für die gezahlten Barzuschüsse zur Internetnutzung ist eine Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nummer 5 EStG im Grundsatz möglich, sofern diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Die **Vereinfachungsregelung** nach R 40.2 Abs. 5 Sätze 6 bis 8 LStR **setzt voraus**, dass Aufwendungen auch tatsächlich entstehen. Angesichts der inzwischen als Paketpreis erhältlichen preisgünstigen Flatrates für Internet- und Telefonnutzung kann dies im Einzelfall hinterfragt werden. Aus Vereinfachungsgründen kann der Arbeitgeber den vom Arbeitnehmer erklärten Betrag für die laufende Internetnutzung (Gebühren) pauschal versteuern, soweit dieser den Betrag von 50 € im Monat nicht übersteigt. Dafür braucht der Arbeitnehmer nur erklären, dass er einen Internetzugang besitzt und dafür im Kalenderjahr durchschnittlich Aufwendungen in einer bestimmten Höhe (bis höchstens 50 € monatlich) entstehen. Der Arbeitgeber hat diese Erklärung als Beleg zum Lohnkonto aufzubewahren.

### 6.2 Gutscheine

Für Gutscheine gilt die Regelung des § 8 EStG. Bei einem Gutschein, der auf einen Geldbetrag lautet, kann danach ein Sachbezug vorliegen. Der Gutschein darf dabei grds. nur gelten für Waren und Dienstleistungen und muss die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 des Zahlungsdienstenaufsichtsgesetzes erfüllen. Außerdem muss die 50 €-Freigrenze eingehalten werden und der Gutschein muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Bei einem Gutschein, der nicht auf einen Geldbetrag lautet, ist m. E. eine Gehaltsumwandlung möglich.

**Beispiel**

Ein Arbeitgeber gibt 2026 einem Arbeitnehmer monatlich einen Gutschein i.H.v. 50 €, den er zuvor bei einer lokalen Tankstelle erworben hat. Der Arbeitnehmer verzichtet dafür monatlich auf 50 € seines Bruttoarbeitslohns.

Es handelt sich bei diesem Gutschein zwar um einen Sachbezug (Erfüllen der Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. a ZAG). Dieser bleibt aber nicht i. R. d. 50 €-Freigrenze des § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG außer Ansatz, da er nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird.

Gutscheine und Guthabekarten, die nicht auf einen Geldbetrag lauten (z.B. Gutschein über 30 Liter Benzin) sind von dem Erfordernis der Zusätzlichkeit nicht betroffen. In diesem Fall ist eine Gehaltsumwandlung möglich.

## 6.3 Fahrradüberlassung/Fahrradübereignung

### 6.3.1 Steuerfreie/steuerpflichtige Fahrradüberlassung

#### Steuerfrei sind

*§ 3 Nr. 37. zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für die Überlassung eines betrieblichen Fahrrads, das kein Kraftfahrzeug im Sinne des § 6 Absatz 1 Nummer 4 Satz 2 ist;*

Die Fahrradüberlassung (auch Elektrofahrrad) muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn dazukommen. Darüber hinaus darf es sich nicht um ein Kraftfahrzeug handeln (d.h. z.B. keine Kfz-Steuerpflicht, mögliche Geschwindigkeit nicht über 25km/h).

Überlässt der Arbeitgeber oder auf Grund des Dienstverhältnisses ein Dritter dem Arbeitnehmer ein betriebliches Fahrrad zur privaten Nutzung, gilt in Fällen der **Steuerpflicht** (Gehaltsumwandlungsfälle) für die Bewertung dieses geldwerten Vorteils lt. Ländererlasse v. 9.1.2020 (BStBl. 2020 I S. 174) Folgendes.

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das betriebliche Fahrrad erstmals nach dem 31. Dezember 2018 und vor dem 1. Januar 2031, wird als monatlicher Durchschnittswert der privaten Nutzung (einschließlich Privatfahrten, Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie Fahrten nach § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4a Satz 3 EStG und Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung) für das Kalenderjahr 2019 1 % der auf volle 100 € abgerundeten halbierten und ab 1. Januar 2020 **1 % eines auf volle 100 € abgerundeten Viertels** der unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Fahrrads einschließlich der Umsatzsteuer festgesetzt.

In diesen Fällen kommt es nicht auf den Zeitpunkt an, zu dem der Arbeitgeber dieses Fahrrad angeschafft, hergestellt oder geleast hat.

Die Freigrenze für Sachbezüge von 50 € nach § 8 Absatz 2 Satz 11 EStG ist nicht anzuwenden.

Die vorstehenden (Steuerbefreiungs-)Regelungen gelten auch für Elektrofahrräder, wenn diese verkehrsrechtlich als Fahrrad einzuordnen (u. a. keine Kennzeichen- und Versicherungspflicht) sind.

Ist ein Elektrofahrrad verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen (z. B. gelten Elektrofahrräder, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 Kilometer pro Stunde unterstützt, als Kraftfahrzeuge), ist für die Bewertung des geldwerten Vorteils § 8 Absatz 2 Satz 2 bis 5 i. V. m. § 6 Absatz 1 Nummer 4 Satz 2 EStG anzuwenden (= steuerliche Behandlung wie bei Firmenwagen).

Die Steuerbefreiung ist nicht auf ein Fahrrad beschränkt. Die Steuerbefreiung gilt auch bei Überlassung mehrerer Fahrräder etwa auch an den Ehegatten oder Lebenspartner. Die Steuerbefreiung gilt ferner auch, wenn die erstmalige Überlassung vor dem 1.1.2019 erfolgt ist.

### **Beispiel**

Unternehmer U überlässt dem Mitarbeiter M ab dem 1.7.2026 im Wege der Gehaltsumwandlung ein nicht als Kfz eingestuftes E-Bike. Die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers beträgt 2.500 €. Die Überlassung ist wegen der Gehaltsumwandlung steuerpflichtig. Die Preisempfehlung ist auf 625 € zu vierteln und auf volle Hundert abzurunden (600 €). M hat monatlich einen geldwerten Vorteil in Höhe von 1% von 600 € = 6 € zu versteuern.

### **6.3.2 Lohnsteuerpauschalierung bei Fahrradübergang**

Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer für die den Arbeitnehmern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn unentgeltlich oder verbilligt **übergangenen** betrieblichen (Elektro-)Fahrräder, die keine Kfz i.S.d. § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 EStG sind, ab 2020 mit 25 % pauschal erheben.

Die Pauschalierungsmöglichkeit gilt sowohl für ein Elektro-Bike als auch für ein normales Fahrrad, ist allerdings ausgeschlossen, wenn das Elektro-Bike verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug anzusehen ist (aber Pauschalierung nach § 37b EStG mit 30 % möglich).

Die vertraglichen Regelungen sehen regelmäßig vor, dass ein Dritter (z.B. Leasinggeber, Dienstleister oder Verwertungsgesellschaft) dem Arbeitnehmer das von ihm genutzte Elektrofahrrad bei Beendigung der Überlassung durch den Arbeitgeber zu einem Restwert von z.B. 10 % des ursprünglichen Kaufpreises zum Erwerb anbieten kann.

Kann der Arbeitnehmer im Falle des Leasings das Elektrofahrrad nach Ablauf der Leasinglaufzeit vom Arbeitgeber oder einem Dritten zu einem geringeren Preis als dem ortsüblichen Endpreis am Abgabeort erwerben, ist der hierdurch entstehende **Preisvorteil** als **Arbeitslohn** (ggf. von dritter Seite) anzusetzen. Es bestehen keine Bedenken, als **ortsüblichen Endpreis** eines Elektro-Bikes, das dem Arbeitnehmer nach drei Jahren (36 Monaten) Nutzungsdauer übereignet wird, **40 %** der auf volle 100 € abgerundeten **unverbindlichen Preisempfehlung** des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers einschließlich Umsatzsteuer im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Elektrofahrrads anzusetzen. Ein niedrigerer Wert kann im Einzelfall nachgewiesen werden. Der sich nach **Abzug** der **Zahlung** des **Arbeitnehmers** ergebende Betrag ist der steuerlich maßgebende **geldwerte Vorteil**.

### **Beispiel**

Nach Ablauf von drei Jahren erwirbt der Arbeitnehmer das ihm zuvor vom Arbeitgeber überlassene, geleaste nicht als Kfz eingestufte Elektro-Bike vom Arbeitgeber für 250 €. Die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers des Elektro-Bikes im Zeitpunkt der Inbetriebnahme betrug 2.500 €. Der beim Arbeitnehmer als Arbeitslohn anzusetzende geldwerte Vorteil beträgt 750 € (= 40 % von 2.500 € = 1.000 € abzüglich 250 € = 750 €). Der geldwerte Vorteil kann mit 25 % nebst Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer pauschal besteuert werden.

## 6.4 Job-Ticket/Deutschlandticket

### 6.4.1 Steuerbefreiung

#### § 3 Nr. 15 EStG

*Steuerfrei sind*

*Nr. 15. Zuschüsse des Arbeitgebers, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr (ohne Luftverkehr) zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und nach § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4a Satz 3 sowie für Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr gezahlt werden. <sup>2</sup>Das Gleiche gilt für die unentgeltliche oder verbilligte Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel im Linienverkehr (ohne Luftverkehr) für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und nach § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4a Satz 3 sowie für Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr, die der Arbeitnehmer auf Grund seines Dienstverhältnisses zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn in Anspruch nehmen kann. <sup>3</sup>Die nach den Sätzen 1 und 2 steuerfreien Leistungen mindern den nach § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4 Satz 2 abziehbaren Betrag;*

Die Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 15 EStG zielt darauf ab, Arbeitgeberleistungen für bestimmte Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr sowie im öffentlichen Personennahverkehr zu begünstigen. Gehaltsumwandlungen führen zur Steuerpflicht der Leistungen.

Das BMF hat mit Datum vom 15.8.2019, BStBl. I 2019, 875, ein Anwendungsschreiben veröffentlicht.

Begünstigt sind

- Arbeitgeberleistungen für Fahrten des Arbeitnehmers mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr (ohne Luftverkehr) - Personenfernverkehr

zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und für Fahrten nach § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4a Satz 3 EStG (**1. Alternative**) sowie

- Arbeitgeberleistungen für alle Fahrten des Arbeitnehmers im öffentlichen Personennahverkehr (**2. Alternative**).

Die Steuerfreiheit des § 3 Nr. 15 1. Alternative EStG (Fahrberechtigungen für den Personenfernverkehr) kommt infolge der Begrenzung auf Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie für Fahrten nach § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4a Satz 3 EStG nur in Betracht für Arbeitnehmer in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis sowie für die beim Entleiher beschäftigten Leiharbeitnehmer. Die Steuerfreiheit des § 3 Nummer 15 2. Alternative EStG (Fahrberechtigungen für den öffentlichen Personennahverkehr) gilt hingegen für alle Arbeitnehmer oder Leiharbeitnehmer.

Unter die Steuerbefreiung fallen Arbeitgeberleistungen in Form von unentgeltlichen oder verbilligt überlassenen Fahrberechtigungen (Sachbezüge) sowie Zuschüsse (Barlohn) des Arbeitgebers zu den von den Arbeitnehmern selbst erworbenen Fahrberechtigungen. Begünstigt sind insbesondere Fahrberechtigungen in Form von Einzel/Mehrfahrtenfahrtscheinen, Zeitkarten (z. B. Monats-, Jahrestickets, Bahncard 100), allgemeine Freifahrberechtigungen, Freifahrberechtigungen für bestimmte Tage (z. B. bei Smogalarm) oder Ermäßigungskarten (z. B. Bahncard 25).

### **Personenfernverkehr – öfftl. Verkehrsmittel im Linienverkehr (1. Alternative)**

Zum **Personenfernverkehr** im Sinne des § 3 Nummer 15 EStG (öffentliche Verkehrsmittel im Linienverkehr) gehören:

- Fernzüge der Deutschen Bahn (ICE, IC, EC), Fernbusse auf festgelegten Linien oder Routen und mit festgelegten Haltepunkten,
- vergleichbare Hochgeschwindigkeitszüge und schnellfahrende Fernzüge anderer Anbieter (z. B. TGV, Thalys).

## **Personennahverkehr (2. Alternative)**

Zum öffentlichen Personennahverkehr gehört die allgemein zugängliche Beförderung von Personen im Linienverkehr, die überwiegend dazu bestimmt ist, die Verkehrsnachfrage im Stadt-, Vorort- oder Regionalverkehr zu befriedigen. Als öffentlicher **Personennahverkehr** im Sinne des § 3 Nr. 15 EStG gelten aus Vereinfachungsgründen alle öffentlichen Verkehrsmittel, die nicht Personenfernverkehr im o.g. Sinne sind.

Soweit Taxen ausnahmsweise im Linienverkehr nach Maßgabe der genehmigten Nahverkehrspläne eingesetzt werden (z. B. zur Verdichtung, Ergänzung oder zum Ersatz anderer öffentlicher Verkehrsmittel) und von der Fahrberechtigung mitumfasst sind oder gegen einen geringen Aufpreis genutzt werden dürfen, gehören sie zum Personennahverkehr.

Die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs ist unabhängig von der Art der Fahrten nach § 3 Nr. 15 EStG begünstigt, also auch bei Privatfahrten des Arbeitnehmers. Damit ist - anders als im Personenfernverkehr - bei Fahrberechtigungen, die nur eine Nutzung des Personennahverkehrs ermöglichen, keine weitere Prüfung zur Art der Nutzung vorzunehmen.

## **Minderung der Entfernungspauschale**

Die nach § 3 Nr. 15 EStG steuerfreien Arbeitgeberleistungen mindern den vom ArbN im Rahmen seiner Einkommensteuerveranlagung als Entfernungspauschale abziehbaren Betrag. Vorrangig sind aber die Steuerbefreiungen nach § 3 Nr. 13 und 16 EStG zu berücksichtigen. Der ArbG muss die steuerfreie Leistung grundsätzlich individuell für jeden ArbN ermitteln und nach § 41b Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 EStG in Zeile 17 der Lohnsteuerbescheinigung bescheinigen.

### Nutzungsverzicht

Erklärt ein ArbN gegenüber dem Arbeitgeber, auf die Fahrberechtigung gänzlich zu verzichten (Fahrberechtigung wird nicht angenommen oder zurückgegeben), kann von einer Kürzung der Entfernungspauschale abgesehen werden. Ein Nachweis des Nutzungsverzichts ist zum Lohnkonto aufzubewahren.

	<b>Alternative 1</b>	<b>Alternative 2</b>
	<b>Personenfernverkehr</b>	<b>Personennahverkehr</b>
<b>Steuerfrei begünstigte Fahrten</b>	Fahrten zur Arbeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr (ohne Flugverkehr)	Alle Fahrten des ArbN im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV)
<b>Welche Verkehrsmittel ?</b>	Auch Fernzüge der DB (ICE, IC, EC), Fernbusse auf festgelegten Linien oder Routen und Haltepunkten; vergleichbare Hochgeschwindigkeitszüge und schnellfahrende Fernzüge anderer Anbieter (z.B. TGV, Thalys).	Als ÖPNV gelten aus Vereinfachungsgründen alle öffentlichen Verkehrsmittel, die nicht Personenfernverkehr sind!
<b>Prüfung der Fahrberechtigung erforderlich?</b>	<b>JA</b> (ggf. Steuerpflicht für über Strecke zur Arbeit hinausgehende Berechtigung)	<b>NEIN</b>

#### **Beispiel**

Arbeitnehmer A arbeitet in Köln und wohnt in Bonn. Seine Freundin wohnt in Koblenz. Der Arbeitgeber übernimmt die ICE-Ticket-Kosten für die Strecke Köln bis Bonn. Folge: Das Job-Ticket ist steuerfrei.

Abwandlung 1: A erhält das ICE-Ticket für die Strecke Köln bis Koblenz. Folge: Der Anteil für die Strecke Bonn bis Koblenz ist steuerpflichtig.

Abwandlung 2: A erhält das DB-Regionalexpresssticket für die Strecke Köln bis Koblenz. Folge: In diesem Fall ist das Ticket insgesamt steuerfrei.

## 6.4.2 Lohnsteuerpauschalierung

Um auch die nicht nach § 3 Nr. 15 EStG steuerfreien Sachbezüge und Zuschüsse (u.a. mittels Entgeltumwandlung) im Zusammenhang mit der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte oder Fahrtstrecken nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4a Satz 3 EStG zu begünstigen, kann der Arbeitgeber bei Gewährung solcher Vorteile wählen zwischen einem **Pauschalsteuersatz von 15 Prozent mit** Anrechnung auf die Entfernungspauschale (§ 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 EStG) oder einem **Pauschalsteuersatz von 25 Prozent ohne** Minderung der Entfernungspauschale (§ 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 EStG).

### Wahlrecht des Arbeitgebers beim Job-Ticket

	Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 15 EStG	Pauschalierung 15 % (§ 40 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 EStG)	Pauschalierung 25% (§ 40 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 EStG)
<b>Zusätzliches Job-Ticket</b>	Steuerfreiheit möglich mit Anrechnung auf die EntfP	-----	Pauschalierung mit 25% möglich (ohne Anrechnung auf die EntfP)
<b>Job-Ticket in Gehaltsumwandlungsfällen</b>	-----	Pauschalierung mit 15% möglich (mit Anrechnung auf die EntfP)	Pauschalierung mit 25% möglich (ohne Anrechnung auf die EntfP)

#### Beispiel

Arbeitgeber A aus Köln übernimmt die Kosten für das Job-Ticket seines in Bonn wohnenden Arbeitnehmers für die Strecke Köln – Bonn zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn. Das Job-Ticket ist (eigentlich) steuerfrei. Es kommt beim Arbeitnehmer jedoch zur Anrechnung auf die Entfernungspauschale. Der Arbeitgeber kann die Anrechnung vermeiden, indem er die Lohnsteuer pauschal mit 25% erhebt.

#### Beispiel

Arbeitgeber A aus Köln übernimmt die Kosten für das Job-Ticket seines in Bonn wohnenden Arbeitnehmers für die Strecke Köln – Bonn. Die Refinanzierung erfolgt über eine Gehaltsumwandlung. Das Job-Ticket ist wegen der fehlenden Zusätzlichkeit steuerpflichtig. Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuerpauschalierung nach § 40 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 EStG mit 15 % wählen. In diesem Fall kommt es beim Arbeitnehmer aber zur Anrechnung auf die Entfernungspauschale. Der Arbeitgeber kann die Anrechnung vermeiden, indem er auch in diesem Fall die Lohnsteuer pauschal mit 25% erhebt (§ 40 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 EStG).

### **6.4.3 Deutschlandticket**

#### **§ 3 Nr. 15, § 8, § 40 Absatz 2 Satz 2 EStG**

Das sog. Deutschlandticket kann als (ggf. gem. § 3 Nr. 15 EStG steuerfreies) Jobticket genutzt werden. Jobtickets sind Strecken- oder Zeitnetzkarten eines Sondertarifes, die Arbeitgeber z.B. bei einem Verkehrsunternehmen erwerben und die sie (teil-)entgeltlich oder unentgeltlich an ihre Arbeitnehmer für deren Fahrten mit dem öffentlichen Personennahverkehr weitergeben.

Die Arbeitgeberleistungen können ggf. im Rahmen des § 3 Nr. 15 EStG steuerfrei bleiben. Die steuerlichen Regeln zum Jobticket sind unabhängig von der Deutschlandticket/Jobticket-Regelung unverändert. Gemäß § 3 Nr. 15 EStG sind Zuschüsse des Arbeitgebers oder dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber eingeräumte Nutzungsmöglichkeiten für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie allgemein für Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr steuerfrei. Gehaltsumwandlungen sind allerdings für die Steuerfreiheit schädlich.

Der vom Arbeitgeber gezahlte Zuschuss mindert allerdings die beim Arbeitnehmer als Werbungskosten abziehbare Entfernungspauschale. Er ist daher im Lohnkonto des jeweiligen Arbeitnehmers aufzuzeichnen und in der Lohnsteuerbescheinigung anzugeben.

Alternativ kann der Arbeitgeber trotz eigentlicher Steuerfreiheit den Zuschuss mit 25 % pauschal besteuern. Macht der Arbeitgeber von diesem Wahlrecht Gebrauch, unterbleibt beim Arbeitnehmer eine Minderung der Entfernungspauschale.

Die Folgerungen gelten entsprechend, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Deutschlandticket als Sachbezug zur Verfügung stellt.

### Beispiel 2026

Preis für das zur Verfügung gestellte Deutschlandticket	63,00 €
Arbeitgeber-Nachlass Bund/Länder (kein Lohn – 5%)	3,15 €
Differenz	59,85 €
davon 96% (Abschlag 4% für Sachbezüge)	57,46 €
abzüglich Eigenleistung des Arbeitnehmers	34,30 €
gem. § 3 Nr. 15 EStG steuerfreier geldwerter Vorteil mtl.	23,16 €
Entfiele eine Eigenleistung des Arbeitnehmers, beträgt der (steuerfreie) geldwerte Vorteil = <b>57,46 €</b> .	

Die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 kommt bei einer **Gehaltsumwandlung** nicht in Betracht. In diesem Fall liegt ein **Sachbezug** vor, soweit der Arbeitnehmer das Job-Ticket verbilligt oder unentgeltlich vom Arbeitgeber erhält. § 8 Abs. 2 Satz 11 (**Sachbezugsfreigrenze**) findet Anwendung.

Beispiel zu einer Gehaltsumwandlung von 50,40 €	
üblicher Preis für eine Monatsfahrkarte	56,00 €
vom Verkehrsträger eingeräumte Job-Ticketermäßigung 10 %	5,60 €
Differenz	50,40 €
davon 96 % (>R 8.1 Abs. 2 Satz 3)	48,38 €
Vorteil	48,38 €

Unter der Voraussetzung, dass keine weiteren Sachbezüge i. S. d. § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG im Monat gewährt werden, die zu einer Überschreitung der Sachbezugsfreigrenze führen, bleibt der Vorteil von 48,38 € außer Ansatz.

## 7. Aktivrente

### **Gesetz zur steuerlichen Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rentenalter (Aktivrentengesetz)**

Die Regelungen zur Aktivrente wurden aus dem Arbeitsmarktstärkungsgesetz ausgekoppelt und sind Bestandteil des gesonderten Aktivrentengesetzes geworden. Zum 1.1.2026 wurde die sog. Aktivrente eingeführt. Es geht um die Steuerfreistellung von Arbeitslohn bis zu 2.000 € monatlich. Begünstigt sind Einnahmen von Arbeitnehmern nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze. Der Freibetrag gilt nicht für Selbständige. Mit der Aktivrente bieten sich für erwerbstätig Rentner neue Lohnoptimierungsmodelle an.

### **Gesetzliche Regelung**

Nach § 3 Nummer 20 wird die folgende Nummer 21 eingefügt:

Steuerfrei sind...

„<sup>1</sup>21. Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit nach § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis zu einer Höhe von insgesamt 24 000 Euro im Jahr, ~~soweit wenn~~ die Einnahmen für vom Steuerpflichtigen **ab dem Folgemonat** nach Erreichen der Regelaltersgrenze gemäß § 35 Satz 2 oder § 235 Absatz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch erbrachte Leistungen zufließen und der Arbeitgeber für diese Leistungen Beiträge nach § 168 Absatz 1 Nummer 1 oder Nummer 1d oder Absatz 3, § 172 Absatz 1 oder § 172a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zu entrichten hat. <sup>2</sup>Die Steuerfreiheit gilt nicht, wenn die Einnahmen bereits nach anderen Vorschriften steuerfrei sind. <sup>3</sup>Für jeden Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht vorgelegen haben, ermäßigt sich der Steuerfreibetrag um ein Zwölftel. <sup>4</sup>Beim Lohnsteuerabzug ist der Freibetrag in der Steuerklasse VI nur zu berücksichtigen, wenn der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber bestätigt hat, dass die Steuerbefreiung nach Satz 1 nicht bereits in einem anderen Dienstverhältnis berücksichtigt wird. <sup>5</sup>Diese Bestätigung ist zum Lohnkonto zu nehmen. <sup>6</sup>Im Lohnsteuerabzugsverfahren ist der Steuerfreibetrag zeitanteilig zu berücksichtigen; dies gilt entsprechend bei der Veranlagung zur Einkommensteuer;“.

### **Maßgebende Altersgrenze**

Bedingung für den monatlichen Steuerfreibetrag von 2.000 € ist, dass der Arbeitnehmer das gesetzliche Rentenalter erreicht hat. Das bedeutet, alle Arbeitnehmer, die vorher bereits in den Ruhestand gehen, das Angebot (noch) nicht nutzen können. Beschäftigte sollen das Angebot also erst ab dem Monat nach dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters nutzen können und nicht schon bei einem vorgezogenen Ruhestand.

### **Überblick über die Regelaltersgrenze**

Jahrgang 1959: 66 Jahre und 2 Monate

Jahrgang 1960: 66 Jahre und 4 Monate

Jahrgang 1961: 66 Jahre und 6 Monate

Jahrgang 1962: 66 Jahre und 8 Monate

Jahrgang 1963: 66 Jahre und 10 Monate

Jahrgang 1964 und später: 67 Jahre

Ab dem Jahrgang 1964 gilt die Altersgrenze von 67 Jahren.

#### **Beispiel**

Geburtstag 20.10.1959, Erreichen des gesetzlichen Rentenalters im Dezember 2025.

#### **Beispiel**

Der ArbN A hat die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht und bezieht eine gesetzliche Altersrente. Er möchte jedoch weiterhin beruflich aktiv bleiben und nimmt eine Teilzeitstelle bei seinem früheren ArbG auf. A erhält einen monatlichen Arbeitslohn von 1.900 €. Die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit der Aktivrente sind erfüllt.

#### **Folgen beim ArbN:**

Der Lohn von 1.900 € im Monat ist steuerfrei; KV-/PV-Pflicht; keine ArbN-SV-Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung

#### **Folgen beim ArbG:**

Keine Abführung der LSt; Aufzeichnung im Lohnkonto; Kranken- und Pflegeversicherungspflicht bleibt grundsätzlich bestehen; ArbG-SV-Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung.

## Begünstigte Einnahmen

Durch die Aktivrente werden ausschließlich Einnahmen nach § 19 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 EStG begünstigt. Betroffen sind insofern ausschließlich laufende und einmalige **Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit**.

### Nicht begünstigt sind:

- Zuwendungen bei **Betriebsveranstaltungen** nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG,
- Einnahmen in Form von Wartegeldern, Ruhegeldern, Witwen- und Waisengeldern sowie andere Bezüge und Vorteile aus **früheren Dienstleistungen** nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG
- **Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung**
- Leistungen wie **Abfindungen**, Nachzahlungen oder sonstige Leistungen aus dem ersten Dienstverhältnis, die für Zeiträume gewährt werden bzw. die in Zeiträumen erdient wurden, in denen nicht oder noch nicht sämtliche Voraussetzungen der Aktivrente vorlagen.

## Begünstigtenkreis

§ 3 Nr. 21 Satz 1 EStG bestimmt den Kreis der Begünstigten. Begünstigt sind insofern zunächst alle Personen, die ihren Arbeitslohn für eine Tätigkeit nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze im Sinne der Vorschriften des Sozialgesetz Sechstes Buch (SGB VI) erhalten. Abgestellt wird für die Regelaltersgrenze auf § 35 Satz 2 oder § 235 Absatz 2 SGB VI. Durch die Berücksichtigung der Übergangsregelung des § 235 Absatz 2 SGB VI wird auch die stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze bis zum Jahrgang 1964 im Jahr 2031 entsprechend berücksichtigt.

Weitere Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass der Arbeitgeber für diese Leistungen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hat. Dies wird durch den Verweis auf § 168 Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 1d und Absatz 3 sowie § 172 Absatz 1 SGB VI erreicht. Die gilt auch wenn der Arbeitgeber einen Zuschuss an eine berufsständische Versorgungseinrichtung nach § 172a SGB VI zu entrichten hat.

Danach sind z.B. über die Regelaltersgrenze hinaus Beamte mit ihren Beamtenbezügen und geringfügig Beschäftigte nach § 8 Absatz 1 SGB IV ausgeschlossen.

Tätigkeiten, die zu Einkünften aus selbständiger Arbeit, Gewerbebetrieb oder Land- und Forstwirtschaft führen, sind von der Begünstigung ausgenommen.

### **Vorrang anderer Steuerbefreiungsvorschriften**

§ 3 Nr. 21 Satz 2 EStG regelt, dass die Steuerfreiheit nicht gilt, wenn die Einnahmen bereits nach anderen Vorschriften steuerfrei sind.

### **Steuerfreies Volumen/Monatsprinzip**

§ 3 Nr. 21 Satz 3 EStG legt fest, dass sich für jeden Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht vorgelegen haben, der Steuerfreibetrag um ein Zwölftel ermäßigt. Der Freibetrag in Höhe von 24.000 € ist daher - im Rahmen einer „Zwölfteilung“ – so aufzuteilen, dass er nur für Kalendermonate gewährt wird, in denen die Tatbestandsvoraussetzungen der Norm vorliegen. Der tatsächliche monatliche Freibetrag beträgt damit nicht mehr als 2.000 €.

#### **Beispiel**

A bezieht die Altersrente und ist bis zum 31.3.2026 weiter berufstätig. Er erzielt im Januar 2026 2.000 €, im Februar 3.000 € und im März 1.000 €.

Folge:

Steuerfrei sind im Januar und Februar jeweils 2.000 € und im März 1.000 €. Steuerpflichtig bleiben im Februar 1.000 €. Das im März nicht ausgeschöpfte steuerfreie Volumen kann nicht auf andere Monate übertragen werden.

### **Steuerbefreiung bei Steuerklasse VI**

Nach § 3 Nr. 21 Satz 4 EStG hat der Arbeitnehmer – sofern er den Freibetrag in einem Dienstverhältnis mit Steuerklasse VI geltend machen möchte – dem Arbeitgeber zu bestätigen, dass die Steuerbefreiung nicht bereits in einem anderen Dienstverhältnis berücksichtigt wird. Der Arbeitgeber hat diese Bestätigung zum Lohnkonto zu nehmen.

### **Anwendung im Lohnsteuerabzugsverfahren bzw. im Rahmen der Veranlagung**

Einnahmen aus der Aktivrente werden bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren und auch im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung steuerfrei gestellt.

### **Aufzeichnungspflicht/Lohnsteuerbescheinigung/Lohnsteuerjahresausgleich**

Es besteht eine Aufzeichnungspflicht im Lohnkonto (§ 41 Abs. 1 Satz 4 EStG). Die Aktivrente ist gem. § 41b Abs. 1 S. 2 Nr. 5 EStG in der Lohnsteuerbescheinigung zu erfassen. Bei Bezug der Aktivrente ist der betriebliche Jahresausgleich ausgeschlossen (§ 42b Abs. 1 S. 3 Nr. 4 EStG).

### **Progressionsvorbehalt**

Die steuerfreien Einnahmen unterliegen (in der Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers) nicht dem sog. Progressionsvorbehalt gem. § 32b EStG.





## Schnell und aktuell: Lohnoptimierung im Kanzleialltag - Was geht und wie es geht?

DIPL.-FINANZW. (FH)  
BERNHARD HILLMOTH  
SENDEN



Diplom-Finanzwirt

**Bernhard Hillmoth**

Schnell und aktuell

# Lohnoptimierung im Kanzleialltag

Was geht und wie es geht

04/2026

1

1

## Lohnoptimierung im Kanzleialltag

Lohnoptimierung z.B. durch  
Steuerbefreiung /  
LSt-Pauschalierung

Problematisch:  
Lohnoptimierung ggf.  
nur bei zusätzlichen  
Leistungen

Zusätzlich: Gesetzliche Regelung  
in § 8 Abs. 4 EStG

### Lohnoptimierung

Umwandlung  
Bar- in Sachlohn

Steuerfreie  
Aktivrente

Umwandlung in  
andere  
Einkunftsart

2

2

**Steuerfreie Kindergartenzuschüsse;  
§ 3 Nr. 33 EStG / R 3.33 LStR**

Klassische  
Lohnopti-  
mierungsmodelle

▪ **Steuerfrei sind....**

*zusätzlich* zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen **Kindern** der Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen;

**Begünstigt sind Unterbringung und Betreuung incl. Verpflegung:**

z.B. Kindergarten, KiTa, Kinderkrippe, bei Tagesmutter

**Betreuung im eigenen Haushalt ist nicht begünstigt!**

**Steuerfreie Arbeitgeberleistungen bis zur Einschulung!**

**Anrechnung auf die Sonderausgaben!**

3

3

**Steuerfreie Kindergartenzuschüsse;  
§ 3 Nr. 33 EStG / R 3.33 LStR**

**Beispiel Betreuung im eigenen Haushalt nicht begünstigt**

Für die Betreuung des Kindes im eigenen Haushalt entstehen dem ArbN monatliche Aufwendungen von 120 €.

Eine steuerfreie Erstattung des Betrags nach § 3 Nr. 33 EStG durch den ArbG ist nicht möglich, da die Unterbringung und Betreuung des Kindes nicht in einem Kindergarten bzw. einer vergleichbaren Einrichtung erfolgt. Ggf. kommt eine Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 34a EStG in Betracht.

**Beispiel „Steuerfreiheit bis zur Einschulung“**

Die Schulpflicht soll für Kinder, die bis zum 30.6.2026 das 6. Lebensjahr vollendet haben, am 1.8.2026 beginnen. Aufgrund der Sommerferien wird das Kind, das im Mai 2026 sechs Jahre alt geworden ist, am 20.9.2026 eingeschult.

Bis einschließlich 19.9.2026 kann ein ArbG steuerfreie Kindergartenzuschüsse zahlen, da das Kind bis zu seiner Einschulung einem nicht schulpflichtigen Kind gleichgestellt ist.

4

4

## Steuerfreie Kinderbetreuung; § 3 Nr. 34a EStG

Klassische  
Lohnopti-  
mierungsmodelle

„steuerfrei sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers

a) an ein **Dienstleistungsunternehmen**, das den Arbeitnehmer hinsichtlich der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen berät oder hierfür Betreuungspersonen vermittelt, sowie

b) zur **kurzfristigen Betreuung von Kindern** im Sinne des § 32 Absatz 1, 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 insgesamt 600 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen**“.

5

5

## Steuerfreie Kinderbetreuung; § 3 Nr. 34a EStG

Begünstigt ist Aufwand für eine zusätzliche, außergewöhnliche – also außerhalb der regelmäßig üblicherweise erforderlichen – Betreuung, die z.B. durch dienstlich veranlasste **Fortbildungsmaßnahmen** des ArbN oder durch einen zwingenden **beruflichen Einsatz** zu außergewöhnlichen Dienstzeiten oder wegen Krankheit des Kindes notwendig werden.

Z.B.: Mitarbeiterin M mit 2 Kleinkindern wird zweimal im Jahr zu einer jew. dreitägigen Fortbildung entsandt. In dieser Zeit kümmert sich eine Nachbarin in der Wohnung der M um die Kinder; jährlicher Aufwand = 800 €. Folge: Der ArbG kann jährlich 600 € stfrei erstatten.

- Begünstigt sind auch Fahrt- und Übernachtungskosten der Betreuungsperson.
- Nicht begünstigt = ArbG-Leistung für Kind des Partners einer eheähnlichen LG.

6

6

## Lohnoptimierung; Gutscheine mit erforderlicher Zusätzlichkeit

Gutscheine und Geldkarten sind keine (begünstigten) Sachleistungen, es sei denn, sie

- berechtigen ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen und
- erfüllen die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes (ZAG) und
- werden zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt (schädliche Gehaltsumwandlung)

**Sachbezug!**  
Freigrenze mtl. 50 €

### Beispiel

Ein ArbG gibt einem ArbN mtl. einen Gutschein i. H. v. 50 €, den er bei einer lokalen Tankstelle erworben hat. Der ArbN verzichtet dafür mtl. auf 50 € seines Bruttoarbeitslohns.



> Es handelt sich bei diesem Gutschein zwar um einen Sachbezug. Dieser bleibt aber nicht i. R. d. 50 €-Freigrenze außer Ansatz, da er nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird!

7

7

## Deutschlandticket/Steuerfreies Job-Ticket; § 3 Nr. 15 EStG

**Gehaltsumwandlung ist schädlich!**

§ 3 Nr. 15... steuerfrei sind... zusätzliche...  
Leistungen/Fahrberechtigungen für

- 1. Fahrten mit **öffentlichen Verkehrsmitteln** im **Linienverkehr** zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte bzw. Sammelpunkt / weiträumigem Tätigkeitsgebiet
- 2. Fahrten im **öffentlichen Personennahverkehr**

stfrei auch bei Nutzung IC/ICE; aber stpfl. wenn über Strecke Whg. – Arbeit hinaus !

stfrei auch bei ausschließlicher Privatnutzung oder Nutzungsmöglichkeit über Strecke zur Arbeit hinaus!  
> Deutschlandticket <

Zeile 17 der LSt-Bescheinigung

Die steuerfreien Leistungen (1. und 2.) mindern die Entfernungspauschale! Die Anrechnung kann durch die LSt-Pauschalierung mit 25 % verhindert werden!

8

8

## Job-Ticket; Pauschalierungsmöglichkeiten

	Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 15 EStG	Pauschalierung 15 % (§ 40 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 EStG)	Pauschalierung 25% (§ 40 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 EStG)
<b>Zusätzliches Job-Ticket</b>	Steuerfreiheit möglich mit Anrechnung auf die EntfP	-----	Pauschalierung mit 25% möglich (ohne Anrechnung auf die EntfP)
<b>Job-Ticket in Gehaltsumwandlungsfällen</b>	-----	Pauschalierung mit 15% möglich (mit Anrechnung auf die EntfP)	Pauschalierung mit 25% möglich (ohne Anrechnung auf die EntfP)

Steuerfreie Leistung nach § 3 Nr. 15 EStG mindert im Rahmen der ESt-Veranlagung die Werbungskosten „Entfernungspauschale“ bis auf max. 0 EUR (§ 3 Nr. 15 S. 3 EStG).

17. Steuerfreie Arbeitgeberleistungen, die auf die Entfernungspauschale anzurechnen sind	Bescheinigungspflicht (§ 41b Abs. 1 S. 2 Nr. 6 und 7 EStG)
18. Pauschal mit 15 % besteuerte Arbeitgeberleistungen für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte	

9

9

## 63-Euro-Ticket; Deutschlandticket/Jobticket 2026

Das **Deutschlandticket** kann im Rahmen der unveränderten Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 15 EStG als steuerfreies **Jobticket** genutzt werden. Die Steuerbefreiung greift nicht bei einer Gehaltsumwandlung.

Beispiel 2026	
Preis für das 2026 zur Verfügung gestellte Deutschlandticket	63,00 €
(keine Entgeltumwandlung)	
Arbeitgeber-Nachlass Bund/Länder (kein Lohn)	3,15 €
Differenz	59,85 €
davon 96% (Abschlag 4% für Sachbezüge)	57,46 €
abzüglich Eigenleistung des Arbeitnehmers	0,00 €
steuerfreier geldwerter Vorteil monatlich	57,46 €

17. Steuerfreie Arbeitgeberleistungen, die auf die Entfernungspauschale anzurechnen sind	Bescheinigungspflicht (§ 41b Abs. 1 S. 2 Nr. 6 und 7 EStG)
18. Pauschal mit 15 % besteuerte Arbeitgeberleistungen für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte	

10

10

## Job-Ticket als Sachbezug bei Gehaltsumwandlung

Die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 kommt bei einer Gehaltsumwandlung nicht in Betracht. In diesem Fall liegt ein Sachbezug vor, soweit der Arbeitnehmer das Job-Ticket verbilligt oder unentgeltlich vom Arbeitgeber erhält. § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG (Sachbezugsfreigrenze) findet ggf. Anwendung.

Beispiel zu einer Gehaltsumwandlung von 50,40 €	
üblicher Preis für eine Monatsfahrkarte	56,00 €
vom Verkehrsträger eingeräumte Job-Ticketermäßigung 10 %	5,60 €
Differenz	50,40 €
davon 96 % (>R 8.1 Abs. 2 Satz 3)	48,38 €
Vorteil	48,38 €



**Ggf. Möglichkeit der Nutzung der 50 €-Sachbezugsfreigrenze**

11

11

## Kombination von steuerbegünstigten Lohnbestandteilen

### Mögliche Kombination

**Benzingutschein**  
§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG  
> innerhalb der **50 €-Freigrenze** steuerfrei!

+

**Deutschlandticket**  
(steuerfrei § 3 Nr. 15 EStG)

+

**Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zur ersten Tätigkeitstätte**  
(Pauschalierung mit 15 % gem. § 40 Abs. 2 S. 2 EStG bis zur Höhe der Entfernungspauschale)

*Problem „Anrechnung auf die EntFP“: vorrangige Anrechnung des Deutschlandtickets; verbleibender Betrag kann mit 15% pauschalbesteuert werden; bei Pauschalbesteuerung des Tickets mit 25% > keine Anrechnung, d.h. volle Pauschalierung bis zur Höhe der EntFP!*

12

12

## Lohnoptimierung; steuerfreie oder pauschalierbare Leistungen

### ⇒ Gehaltsumwandlung vielfach nur möglich,

wenn nicht ausdrücklich eine **Zusätzlichkeit**  
der zweckbestimmten Leistung zum ohnehin  
**arbeitsrechtlich** geschuldeten Arbeitslohn gefordert wird, z.B.

- steuerfreie **Kindergartenzuschüsse** (§ 3 Nr. 33 EStG)
- **Kinderbetreuung** gem. § 3 Nr. 34a EStG (600 € Kj.)
- steuerfreie **Inflationsausgleichsprämie** (§ 3 Nr. 11c EStG)
- steuerfreie **Leistungen zur Gesundheitsförderung**  
(§ 3 Nr. 34) – 600 € Kj.
- pauschal besteuerte **Fahrtkostenzuschüssen**  
(§ 40 Abs. 2 S. 2) > 15 %
- Schenkung PC, DV-Gerät oder **Zuschüsse für private  
Internetnutzung** (§ 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 5) > 25 %
- stffreie **Fahrradüberlassung** (§ 3 Nr. 37 EStG)
- stffreies **Job-Ticket** (§ 3 Nr. 15 EStG)
- stffreies **Aufladen des Privat-Elektro-Kfz** beim ArbG (§ 3 Nr. 46 EStG)
- **Warengutscheine/Wertguthabekarten** (§ 8 EStG)

13

13

## Gesetzliche Definition der Zusätzlichkeit

### § 8 Abs. 4 EStG

(4) „Im Sinne dieses Gesetzes werden Leistungen des Arbeitgebers (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

- der Wert der Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt oder
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer Erhöhung des Arbeitslohns gewährt
- bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht .....wird.“

14

14

## Freiwillige Leistungen

---

### **Beispiel Keine schädliche Umwandlung bei freiwilliger Leistung**

Der Arbeitgeber hat seit Jahren kein Weihnachtsgeld mehr gezahlt. Für Dezember 2026 besteht die Vorüberlegung, der Mitarbeiterin einmal wieder eine Sonderzahlung zukommen zu lassen. Diese kann z. B. als steuerfreier Kindergartenzuschuss gezahlt werden.



> Es handelt sich um eine steuerfreie Zuwendung und nicht um eine schädliche Gehaltsumwandlung!

15

15

## Betriebliche Übung

---

### **Beispiel Keine Zusätzlichkeit bei betrieblicher Übung**

Der Arbeitgeber zahlt seit Jahren jeweils im Dezember ein Weihnachtsgeld in Höhe von 500 € aus. Im Dezember 2025 hat der Arbeitgeber statt eines Weihnachtsgeldes einen Kindergartenzuschuss ausgezahlt und diesen als steuerfrei behandelt.



> Die Steuerfreiheit ist nicht möglich, da aufgrund betrieblicher Übung ein Rechtsanspruch auf das Weihnachtsgeld besteht und es sich dementsprechend um eine schädliche Gehaltsumwandlung handelt!

16

16

## Lohnoptimierung; gesplittete Sonderzahlung

### Beispiel Gesplittete Sonderzahlung

Der Arbeitgeber will seinen 10 Mitarbeitern zum Sommer 2026 erstmals wieder eine Sonderzahlung in Höhe von 1.000 € zahlen. Der Arbeitgeber prüft, ob Steuerbefreiungsvorschriften oder Pauschalierungsvorschriften möglich sind.

- **5 Mitarbeiter** wohnen weiter vom Betrieb entfernt. Für diesen Personenkreis werden die 1.000 € als **pauschalierungsfähiger Fahrtkostenzuschuss** gewährt.
- **3 Mitarbeitern** kann die Sonderzahlung als **steuerfreier KiTa-Zuschuss** gezahlt werden.

> Es verbleiben **2 Mitarbeiter**, bei denen keine Gestaltungsmöglichkeit in Betracht kommt. Diese beiden Mitarbeiter erhalten die Sonderzahlung in Höhe von 1.000 € als normal zu steuernden sonstigen Bezug. Dies führt nicht dazu, dass die als Fahrtkostenzuschuss bzw. KiTa-Zuschuss „verpackten“ Zuwendungen (individuell) steuerpflichtig werden!

17

17

## Zusätzliche Leistung auch bei tarifvertraglicher Regelung

### Beispiel

#### Zusätzlichkeit auch bei tarifvertraglicher Regelung

Für den Arbeitgeber X gilt das Tarifrecht. In der Branche wurde mit der Gewerkschaft zum 1.1.2026 ein neuer Tarifvertrag ausgehandelt. Danach gab es zum 1.1.2026 eine Lohnerhöhung um 3% und zum 1.4.2026 eine einmalige von der Zusätzlichkeit abhängige steuerfreie Sonderzahlung in Höhe von 1.000 €.



> Es handelt sich um eine steuerfreie Zuwendung. Trotz der tarifvertraglichen Vereinbarung handelt es sich um eine zusätzliche Leistung (§ 8 Abs. 4 S. 2 EStG)!

18

18

## Zusätzlichkeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen

---

### Beispiel

#### Keine schädliche Umwandlung bei einem befristeten Arbeitsverhältnis

Der Arbeitsvertrag der A läuft zum 30.4.2026 aus. A hat einen Bruttolohn in Höhe von 2.500 €. Zum 1.5.2026 wird ein neuer Zeitvertrag (Laufzeit zwei Jahre) vereinbart. Der mtl. Lohn beträgt jetzt lt. neuem Vertrag 2.400 € zuzüglich monatlichem Kindergartenzuschuss in Höhe von 100 €.



> Der Kindergartenzuschuss ist steuerfrei. Es handelt sich um einen neuen Arbeitsvertrag nach Auslaufen des befristeten Arbeitsverhältnisses und nicht um eine schädliche Gehaltsumwandlung.

19

19

## Schädliche Lohnherabsetzung

---

### Beispiel

#### Schädliche Lohnherabsetzung/Gehaltsumwandlung

U vereinbart mit seinen Mitarbeitern ab 1.7.2026 eine monatliche Gehaltsminderung um 100 €. Dafür sollen die Mitarbeiter aber monatlich einen Kindergartenzuschuss in Höhe von 125 € erhalten.



> Der Zuschuss ist monatlich nur in Höhe von 25 € steuerfrei. Die Refinanzierung über eine Gehaltsumwandlung ist schädlich, da keine zusätzliche Leistung vorliegt!

20

20

## Schädliche Vereinbarungsänderung

### Beispiel      Schädliche Vereinbarungsänderung

Entsprechend der bereits im Sommer 2025 getroffenen Vereinbarung sollte sich der Arbeitslohn zum 1.1.2026 von 2.500 € auf 2.600 € erhöhen. Im November 2025 wurde abweichend hiervon festgelegt, dass anstelle dieser Erhöhung ab 1.1.2026 ein steuerfreier von der Zusätzlichkeit abhängiger Zuschuss gezahlt werden soll.



> Es handelt sich um eine schädliche Gehaltsumwandlung. Die Prämie ist nicht steuerfrei. Die Prämie wird anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns und damit nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt!

21

21

## Abstimmung DStBV/BMF

### § 8 Abs. 4 Satz 1 EStG:

Gemäß § 8 Abs. 4 EStG werden Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten für eine Beschäftigung nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

.....4. bei **Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.**

Sofern steuerbegünstigte Leistungen - in welcher Form auch immer - vom ArbG gezahlt wurden, die der Zusätzlichkeitsvoraussetzung unterliegen, sind anschließende Lohnerhöhungen unschädlich, sofern diese auf einer **gesonderten Vereinbarung** beruhen.

Erst recht kann nichts anderes gelten, wenn die anschließende Gehaltserhöhung auf einer **neuen Entscheidung** des Arbeitgebers beruht.

Von daher ist es unerheblich, ob **anschließende Lohnerhöhungen** noch im Zeitraum der steuerbegünstigten Leistung oder unmittelbar danach vereinbart werden.

22

22

## Dauerhafte Lohnerhöhung nicht stfrei

### Beispiel

Der seit Beginn des Kindergartenbesuchs ab 2024 steuerfrei gezahlte monatliche **Kita-Zuschuss** in Höhe von 150 € läuft wegen der Einschulung des Kindes im August 2026 aus. Im Juli 2026 vereinbart der ArbG mit dem ArbN eine dauerhafte Lohnerhöhung ab September 2026 in Höhe von 150 €.

Folge: Die Steuerbefreiung der Zahlung des Kita-Zuschusses bis August 2026 ist ungefährdet!

Abwandlung: Die Beurteilung wäre anders, wenn von vornherein ab 2024 geregelt worden wäre, dass mit dem Auslaufen der Steuerbefreiung wegen der Einschulung des Kindes in 2026 der monatliche Zuschuss gleichwohl weitergezahlt worden wäre.

23

23

## Nicht anerkannte Lohneroptimierungsmodelle; Überlassung von Parkplätzen

Überlassung von  
Parkplätzen



grds. kein  
Arbeitslohn



aber:  
Ersatz vom ArbN unmittelbar  
gezahlter Parkgebühren = ArbLohn!

24

24

## Nicht anerkannte Modelle; Überlassung von Parkplätzen

### Beispiel Parkplatzüberlassung und Gehaltsumwandlung

ArbG und ArbN vereinbaren zum 1.7.2026 den Lohn von mtl. 3.000 € zugunsten der Parkplatzgestellung in der der Firma gegenüberliegenden Tiefgarage um 100 € auf 2.900 € herabzusetzen.



Das FA erkennt Gehaltsumwandlungen zugunsten von Leistungen im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des ArbG nicht an! Der stpfl. Bruttoarbeitslohn ändert sich daher nicht und beträgt unverändert 3.000 €. Ein Vorteil aus der Gestellung des Parkplatzes ist nicht zu versteuern. Das gilt auch, wenn der ArbG für den Tiefgaragenplatz z. B. 130 € mtl. aufwenden sollte, da neben der unentgeltlichen auch die verbilligte Zurverfügungstellung eines Parkplatzes nicht zu einem stpfl. Vorteil führt!

25

25

## Nicht anerkannte Umwandlungs- modelle; Aufmerksamkeiten

Sachleistungen an ArbN bzw. **in dessen Haushalt** lebende Angehörige, die im gesellschaftlichen Verkehr üblicherweise ausgetauscht werden und zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung führen!

### Beispiele: **LStR 19.6**

2026 unverändert = 60 €

- **Sachzuwendungen bis 60 €** (z.B. Blumen, Buch, CD, auch Gutschein) **bei persönlichem Anlass (z.B. Geburtstag, Heirat), auch im beruflichen Bereich (Jubiläum, bestandene Prüfung)**
- **Getränke, Genussmittel** zum Verzehr im Betrieb
- **Speisen, Getränke** bei außergewöhnlichem Arbeitseinsatz bis 60 €
  - **Gehaltsumwandlungen werden bei Aufmerksamkeiten von der FV nicht anerkannt!**
  - Abgabe von unbelegten Brötchen in Kombination mit einem Heißgetränk ist als Aufmerksamkeit zu sehen!

26

26

## Nicht anerkannte Modelle; Aufmerksamkeiten

### Beispiel

Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren in einer Ergänzung zum Arbeitsvertrag einen Sachleistungsanspruch des Arbeitnehmers zu seinen individuellen "besonderen persönlichen Ereignissen" (Vorgabe hier: Geburtstag; Hochzeit; Geburt eines Kindes) i.H.v. jeweils 60 €. Der Arbeitnehmer verzichtet dabei im Vorhinein auf Bruttobarbeitslohn in derselben Höhe.



> Auch wenn der Arbeitgeber im Beispielsfall dem Arbeitnehmer anlässlich seiner individuellen besonderen persönlichen Ereignisse jeweils eine Sachleistung bis 60 € gewährt, sind diese Sachleistungen in voller Höhe lohnsteuerpflichtig. Es liegen in diesem Fall keine, nicht zu Arbeitslohn führende Aufmerksamkeiten (R 19.6 LStR) vor, da die "Aufmerksamkeiten" über eine Gehaltsumwandlung generiert werden!

27

27

## Nicht anerkannte Modelle; Entgelt für Werbefläche auf Arbeitnehmer-Kfz

### Beispiel      Umwandlung/Wechsel der Einkunftsart

Lt. Vertrag stellt der ArbN seinen Privat-Pkw als Werbeträger zur Verfügung; mtl. Entgelt = 21 €; Werbung für ArbG auf der Kennzeichenhalterung am Privat-Pkw.

Ziel: Minderung des stpfl. Arbeitslohns bei Einstufung/Umwandlung des Entgelts als sonstige Einkünfte gem. § 22 Nr. 3 EStG (stfrei < 256 €)

BFH v. 21.6.2022 - VI R 20/20:

Entgelt für Werbung für Arbeitgeber auf dem Kennzeichenhalter des privaten PKW des Arbeitnehmers gilt als Arbeitslohn!

- Maßgebende Veranlassung durch das Arbeitsverhältnis!
- Umwandlung in andere Einkunftsart nicht akzeptiert!

28

28

## Vergütungen ohne Zusätzlichkeitserfordernis; Lohnoptimierung ohne weiteres möglich

- Zahlung von steuerfreiem **Verpflegungsmehraufwand** (§ 3 Nr. 16 EStG)
- **Heimarbeitszuschlag** (§ 3 Nr. 30 und 50 EStG, R 9.13 Abs. 2 LStR)
- Überlassung **betrieblicher DV-Geräte**, PC und Telekommunikationsgeräte sowie deren Zubehör, auch zur privaten Nutzung überlassenen System- und Anwendungsprogrammen (§ 3 Nr. 45 EStG)
- Regelmäßige pauschale Barablösungen für (nachgewiesene) Reinigungskosten für vom ArbG gestellte typ. Berufskleidung (§ 3 Nr. 50)
- **Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge** (§ 3b EStG)
- **Firmenwagengestellung** (§ 8 Abs. 2 Sätze 2 - 5 EStG, R 8.1 Abs. 9 LStR)
- **Rabattfreibetrag** (§ 8 Abs. 3 EStG, R 8.2 LStR)
- Barzuschüsse **Restaurantschecks** für Mahlzeiten (R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 LStR)
- Pauschalierung von arbeitstäglichen **Mahlzeiten** (§ 40 Abs. 2 Nr. 1 EStG)
- Pauschalierung von **Erholungsbeihilfen** (§ 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG)

29

29

## Mögliche Gehaltsumwandlung; Auszahlung von Verpflegungspauschalen

### Steuerfreie Verpflegungspauschalen bei Auswärtstätigkeiten können über eine Gehaltsumwandlung generiert werden!

#### Beispiel

ArbG A zahlt seinem Mitarbeiter M (Bruttolohn mtl. 3.000 €) bisher keine VP bei einer Auswärtstätigkeit. Ab 1.7.2026 will A die VP zahlen. Erwartet wird, dass mtl. ca. 100 € entsprechend stfrei gezahlt werden können. Der Arbeitsvertrag wird zum 1.7.2026 dahingehend geändert, dass M ab dem 1.7.2026 einen Bruttolohn in Höhe von 2.900 € zuzüglich Anspruch auf die gesetzlich möglichen VP hat. Damit erhält M wie zuvor mtl. 3.000 €, wobei aber die 100 € für VP stfrei bleiben. Die Gehaltsumwandlung ist möglich!

Die vom ArbG steuerfrei erstattbaren inländischen

**Verpflegungspauschalen** betragen:

- für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer 24 Stunden von seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist, 28 €;
- für den An- oder Abreisetag, wenn der Arbeitnehmer an diesem, einem anschließenden oder vorhergehenden Tag außerhalb seiner Wohnung übernachtet, jeweils 14 €;
- für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer ohne Übernachtung außerhalb seiner Wohnung mehr als 8 Stunden von seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist, 14 €.

30

30

## Mögliche Gehaltsumwandlung; Erholungsbeihilfen

### § 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG

(2) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 1 kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 25 Prozent erheben, soweit er.....

3. **Erholungsbeihilfen** gewährt, wenn diese zusammen mit Erholungsbeihilfen, die in demselben Kalenderjahr früher gewährt worden sind, 156 Euro für den **Arbeitnehmer**, 104 Euro für dessen **Ehegatten** und 52 Euro für jedes **Kind** nicht übersteigen und der Arbeitgeber sicherstellt, dass die Beihilfen zu Erholungszwecken verwendet werden,

R 40.2 LStR: Verwendung zu Erholungszwecken ist gesichert, wenn die Erholungsbeihilfe im zeitl. Zshg. mit einem Urlaub des Arbeitnehmers gewährt wird.

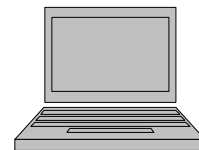
**Beispiel** Arbeitgeber und der verheiratete Arbeitnehmer (1 Kind) vereinbaren ab 1.7.2026 das Gehalt um monatlich 25 € herabzusetzen. Dafür zahlt der ArbG jährlich zum 1.7. eine Erholungsbeihilfe in Höhe von 312 € (156 € + 104 € + 52 €) und kann diese pauschal mit 25% versteuern. Die Gehaltsumwandlung ist unschädlich!

31

31

## Telefon, PC, DV und Internet; Gehaltsumwandlung möglich

- ArbG überlässt dienstliches Telefon für private Gespräche
- ArbG überlässt Handy auch zur Privatnutzung (auch wenn zuvor vom ArbN für 1 € erworben!)
- ArbG überlässt PC zur Privatnutzung



### Arbeitslohn

aber stfrei § 3 Nr. 45 EStG

**steuerfrei auch  
Home-Use-Programme  
(reine Software-  
Überlassung), Tablets,  
Smartphones**

Zusätzliche Wallboxüberlassung stfrei gem. § 3 Nr. 46 EStG!

32

32

## Zusätzliche PC-Übereignung / Erstattung von Internetgebühren

### Kostenlose PC-Übereignung



**Arbeitslohn ??**

### Erstattung privater Internetgebühren

**JA**, aber möglich 25 % Pauschalsteuer § 40 Abs. 2 EStG

Hardware, Internet, Software  
Nicht: Telekommunikation

**Pauschal bis 50 €**

Einzelnachweis > 50 €,  
repräsentativer Zeitraum  
= 3 Monate

33

33

## Nutzung des betrieblichen WLAN-Anschlusses

### Nutzung des betrieblichen WLAN-Anschlusses

Die Nutzung des betrieblichen WLAN-Anschlusses des Arbeitgebers für private Endgeräte der Arbeitnehmer führt nicht zu Arbeitslohn. Es handelt sich vielmehr um eine nicht steuerbare Aufmerksamkeit. Diese bleibt bei der monatlichen 50 € Freigrenze unberücksichtigt.

### Beispiel

Der ArbN darf mit seinem privaten Smartphone das im Unternehmen des ArbG zur Verfügung stehende betriebliche WLAN unentgeltlich nutzen. Daneben erhält der ArbN monatlich einen 50 € Tank-Gutschein. Die private Nutzung des betrieblichen WLAN ist nicht steuerbar und damit kein Arbeitslohn. Der Tank-Gutschein bleibt aufgrund der 50 € Freigrenze gem. § 8 Abs. 2 S. 11 EStG außer Ansatz. Die private Nutzung des betrieblichen WLAN ist in die 50 € Freigrenze nicht einzubeziehen.

34

34

## Lohnoptimierung; Gehaltsumwandlung Bar- in Sachlohn - Firmenwagen

### Beispiel

Dem Außendienstmitarbeiter M (ohne erste Tätigkeitsstätte) wird zum 1.7.2026 ein Firmenwagen auch zur Privatnutzung überlassen (Listenpreis 50.000 €, mtl. Gehalt bisher 5.000 €). Vereinbart wird zudem eine Gehaltsminderung zum 1.7.2026 um monatlich 600 €.

Barlohn bisher	5.000 €
Barlohnverzicht	<u>600 €</u>
Zwischenwert	4.400 €
Geldwerter Vorteil wegen Privatnutzung (1%-Methode)	500 €
zu versteuernder Monatslohn	4.900 €
Differenz des zu versteuernden Wertes 100 €!	
(Sachlohn geringer als Barlohn!)	

35

35

## Lohnoptimierung; Gehaltsumwandlung Bar- in Sachlohn - Rabattfreibetrag

### Rabattfreibetrag 1.080 € für unentgeltliche/ verbilligte Waren/ Dienstleistungen aus der „Produktpalette“ des eigenen ArbG!

#### Beispiel

U betreibt einen Lebensmittelmarkt. Er vereinbart mit den Mitarbeitern, dass unter monatlicher Herabsetzung des Lohns um 90 € ab 1.7.2026 monatlich ein Warengutschein des Unternehmens im Wert von 90 € ausgegeben wird.

> Der Rabattfreibetrag kann in Anspruch genommen werden!

Warengutscheine bis 1.080 € sind nur dann steuerfrei, wenn der Rabattfreibetrag für solche Waren gewährt wird, die der ArbG selbst herstellt oder vertreibt (LSG Bayern, Urt. v. 6.6.2023 L / BA 80/22, rkr). Im Urteilsfall handelte es sich um ein bloßes **Logistikzentrum**, Rabattfreibetrag wurde abgelehnt.

Der Rabattfreibetrag kann auch in Anspruch genommen werden, wenn der ArbG den Verkauf der rabattierten Ware an Endverbraucher im Namen und auf Rechnung einer anderen (Konzern-)Gesellschaft vermittelt (FG Niedersachsen v. 10.12.2025 - 3 K 78/25, Revision des FA VI R 1/26).

36

36

## Aktivrente

### Wer kann den Freibetrag gem. § 3 Nr. 21 EStG ab 1.1.2026 beanspruchen?

Freiwilliges Arbeiten nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters; ab Jahrgang 1964 gilt die Altersgrenze von 67 Jahren;  
Aus der aktiven Tätigkeit (weiterhin/neu) wird sozialversicherungspflichtiges Entgelt erzielt und der ArbG ist verpflichtet, Beiträge zur gesetzlichen RV nach § 168 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 1d oder Abs. 3; § 172 Abs. 1 oder § 172a SGB VI zu entrichten!

### Wie hoch ist der Freibetrag? Begünstigte Einnahmen?

**Beginn ab dem  
Folgemonat nach dem  
Erreichen der  
Regelaltersgrenze**

- bis zu 2.000 € / Monat steuerfrei
- Begünstigt: Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (nicht begünstigt z.B.: selbständiger Arbeit, Gewerbebetrieb, Zuwendungen bei Betriebsveranstaltungen, Beiträge zur BAV, Abfindungen für frühere Zeiträume, Beamtenbezüge, Minijobeinnahmen, beh. GmbH-Gf)

37

37

## Aktivrente

### Maßgebendes Erreichen der Regelaltersgrenze

Jahrgang 1959: 66 Jahre und 2 Monate  
Jahrgang 1960: 66 Jahre und 4 Monate  
Jahrgang 1961: 66 Jahre und 6 Monate  
Jahrgang 1962: 66 Jahre und 8 Monate  
Jahrgang 1963: 66 Jahre und 10 Monate  
Jahrgang 1964 und später: 67 Jahre  
Ab dem Jahrgang 1964 gilt die  
Altersgrenze von 67 Jahren!

### Beispiel

Geburtstag 9.10.1959, Erreichen des gesetzlichen Rentenalters = 9.12.2025; begünstigte Einnahmen ab Januar 2026

### Beispiel

Geburtstag 9.8.1960, Erreichen des gesetzlichen Rentenalters = 9.12.2026; Begünstigung ab Januar 2027

Begünstigung erfolgt unabhängig, ob der Stpfl. eine Rente bezieht oder den **Rentenbezug** ggf. aufschiebt!

Maßgebend ist das **Erreichen der Regelaltersgrenze** unabhängig davon, wann das Beschäftigungsverhältnis geschlossen wurde!

Bei einem **vorzeitigen Renteneintritt** (sei es abschlagsfrei als besonders langjährig Versicherte nach 45 Versicherungsjahren – „Rente mit 63“ – oder mit Abschlagen) kann der Steuerfreibetrag (noch) nicht beansprucht werden.

38

38

## Aktivrente; Keine Übertragungsmöglichkeit

### Beispiel

Der ArbN A hat die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht und bezieht eine gesetzliche Altersrente. Er möchte jedoch weiterhin beruflich aktiv bleiben und nimmt im ersten Quartal 2026 eine Teilzeitstelle an. A erhält einen monatlichen Arbeitslohn im Januar 2026 von 2.000 €, im Februar von 1.000 € und im März 2026 von 3.000 €.

### Lösung

Die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit der Aktivrente sind erfüllt.

### Folgen:

Der AL ist im Januar und im März in Höhe von jeweils 2.000 € und im Februar in Höhe von 1.000 € steuerfrei.

Der im Februar 2026 nicht ausgeschöpfte Freibetrag in Höhe von 1.000 € kann nicht auf den Monat März übertragen werden! Daher bleiben im Monat März 1.000 € steuerpflichtig!

**Hinweis zur Lohnoptimierung: Bei schwankenden Bezügen sollte der Monatsgrenzbetrag beachtet werden!**

39

39

## Aktivrente/Lohnoptimierung; Sonderzahlungen verteilen

### Beispiel

Der ArbN, der die Regelaltersgrenze im April erreicht hatte und ab Mai für 1.500 € im Monat weiterbeschäftigt ist, erhält im Dezember neben dem laufenden Arbeitslohn von 1.500 € noch 800 € Sonderzahlung für Dezember ausgezahlt.

Der mtl. Arbeitslohn von 1.500 € ab Mai ist steuerfrei. Der nicht genutzte Freibetrag von mtl. 500 € (2.000 € - 1.500 €) kann nicht für andere Monate verwendet werden.

Von der Sonderzahlung (800 €) sind daher nur 500 € (1.500 € laufender Lohn + 500 € = 2.000 €) steuerfrei.

Der die 2.000 €-Grenze übersteigende Betrag von 300 € (laufender Lohn 1.500 € + 800 € Sonderzahlung = 2.300 € - 2.000 €) ist steuerpflichtiger Arbeitslohn.

**Hinweis zur Lohnoptimierung: Die Sonderzahlung sollte verteilt werden (November und Dezember jeweils = 400 €)**

40

40

## Aktivrente im LSt-Abzugsverfahren nur bei einem DV

Was passiert, wenn gleichzeitig Arbeitslohn aus zwei Dienstverhältnissen erzielt und der Höchstbetrag im ersten Dienstverhältnis (DV) nicht ausgeschöpft wird?



### Praxistipp

Beantragung des verbleibenden Steuerfreibetrags aus der Aktivrente für das zweite Dienstverhältnis nachträglich mit der Einkommensteuererklärung, wenn in beiden DV die gesetzlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Aktivrente vorliegen!

41

41

## Aktivrente im LSt-Abzugsverfahren nur bei einem DV

### Beispiel

Der ArbN hat die Regelaltersgrenze im Dezember 2025 erreicht. Er ist 2026 noch für ein Jahr weiter bei seinem langjährigen Arbeitgeber A in Teilzeit beschäftigt (monatliches Entgelt **1.800 €**, **Steuerklasse I**).

Daneben hat er noch einen Aushilfsjob bei Arbeitgeber B (monatliches Entgelt **700 €**, **Steuerklasse VI**).

Folge: Die Aktivrentensteuerbefreiung greift ohne anderweitigen Antrag (ausschließlich) im Hauptjob. Im vorliegenden Fall kann der mtl. Höchstbetrag von 2.000 € im Lohnsteuer-Abzugsverfahren nicht ausgeschöpft werden.

Wichtig: Der im Rahmen des Zweitjobs nicht nutzbare Freibetragsanteil von monatlich 200 € (2.000 € abzüglich 1.800 €) kann im Rahmen der Einkommensteuererklärung/ Einkommensteuerveranlagung nachträglich ausgeschöpft werden!

42

42

## Aktivrente und Sachbezüge; § 3 Nr. 21 EStG

### Beispiel

R ist am 9.5.1959 geboren. Er erreicht die Regelaltersgrenze am 9.7.2025. R übt seit dem 1.10.2025 einen Teilzeitjob als Außendienstmitarbeiter aus. Eine erste Tätigkeitsstätte hat er nicht.

R nutzt einen im Januar 2026 angeschafften Elektro-Firmenwagen (Listenpreis 40.000 €). Er erhält mtl. 1.800 € zuzüglich eines Benzingutscheins im Wert 100 €. Folge: R erfüllt die Voraussetzungen der steuerfreien Aktivrente.

Steuerfrei sind 2026:

Gehalt 1.800 €	1.800 €
+ geldwerter Vorteil aus der Firmenwagenüberlassung:	
1% von 40.000 € x 25 % = 100 €	100 €
+ Benzingutschein 100 €	<u>100 €</u>
Summe der mtl. gem. § 3 Nr. 21 (steuerfreien) Zuwendungen:	2.000 €

**Lohnoptimierung** Zum 1.1.2027 erhöht sich das Gehalt auf 1.900 €. Dafür verringert sich der Benzingutschein auf mtl. 50 €. Steuerfreie Aktivrente: 1.900 € + Firmenwagen 100 € = 2.000 €  
Steuerfreier Benzingutschein § 8 Abs. 2 S. 11 EStG 50 €

43

## Ausblick; Steuerfreie Entlastungsprämie

Nach ähnlichem Muster wie bei der **Inflationsausgleichsprämie** (steuerfreie zusätzliche ArbG-Leistung bis 3.000 €, Zeitraum 2022 bis 2024) plant die Bundesregierung eine steuerfreie **Entlastungsprämie** in Höhe von 1.000 €. Die beabsichtigte Regelung sollte im Rahmen der **Lohnoptimierung** schon mit berücksichtigt werden.

- Die Prämie sollen Arbeitgeber bis Ende 2026 auf freiwilliger Basis steuerfrei und beitragsfrei auszahlen können.
- Die Firmen selbst sollen die Prämie als Betriebsausgaben von der Steuer absetzen können.
- Die gesetzliche Regelung bleibt abzuwarten.

Die Steuerbefreiung gilt auch im Zusammenhang mit der Aktivrente; Bsp: Rentner mit Teilzeitjob mtl. 1.500 € und Sonderzahlung im Dezember 2026 in Höhe von 1.000 €; diese Sonderzahlung sollte in voller Höhe als steuerfreie Entlastungsprämie gezahlt werden!

44

44

Diplom-Finanzwirt

**Bernhard Hillmoth**

---

# **Lohnoptimierung im Kanzleialltag**

Herzlichen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit





**SIS** Steuerberaterinstitut Sachsen GmbH

Bertolt-Brecht-Allee 22

01309 Dresden

T. 0351 2130020 · F. 0351 2130022

[info@sis-institut.de](mailto:info@sis-institut.de)

[www.sis-institut.de](http://www.sis-institut.de)

