

# Hecht + Friedemann

Business. Digital. Steuern.

MANDANTEN-INFORMATION

## Extras für Ihre Beschäftigten 2022

TEIL 3



### Die Experten von Hecht + Friedemann:

**Sven Ott**, Steuerberater | Partner | Certified  
Rating Analyst (BdRA) | Digitalisierungsexperte

**André Friedemann**, Steuerberater |  
Partner | Digitalisierungsexperte

**Nicolas Neumeyer**, Steuerberater |  
Buchhalteriker | Bankfachwirt (SBW) und

**Dipl.-Kfm. Ralf Hecht**, Steuerberater |  
Partner | Businessexperte



## Inhalt

### 1 Einführung

### 2 ABC der begünstigten Leistungen

#### 2.1 Abfindungen

#### 2.2 Aufmerksamkeiten zu besonderen persönlichen Ereignissen

#### 2.3 Auslagenersatz

#### 2.4 BahnCard

#### 2.5 Beihilfen und Unterstützungen wegen Hilfsbedürftigkeit

#### 2.6 Belegschaftsrabatte

#### 2.7 Berufskleidung

#### 2.8 Beratungs-, Vermittlungs- und Betreuungsleistungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige

#### 2.9 Betriebliche Altersversorgung

#### 2.10 Betriebssport

#### 2.11 Betriebsveranstaltungen

#### 2.12 Corona-Schutzmasken und Corona-Tests

#### 2.13 Darlehen an Arbeitnehmer

#### 2.14 Datenverarbeitungsgeräte (PC, Smartphone, Tablet)

#### 2.15 Elektrisches Aufladen von E-Fahrzeugen und E-Fahrrädern

#### 2.16 Energiepreispauschale

#### 2.17 Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

#### 2.18 Firmenwagenüberlassung

#### 2.19 (Elektro-)Firmenräder

#### 2.20 Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

#### 2.21 Abgabe von Getränken im Unternehmen

#### 2.22 Homeoffice-Pauschale

#### 2.23 Kindergartenzuschüsse

#### 2.24 Pauschbetrag für Berufskraftfahrer

#### 2.25 Pflegebonus für Pflegekräfte

#### 2.26 Reisekosten

#### 2.26.1 Erstattungsfähige Reisekosten

#### 2.26.2 Mahlzeitengewährung durch den Arbeitgeber

#### 2.27 Restaurantschecks oder Essensmarken

#### 2.28 Sprachkurse

#### 2.29 Telekommunikationsgeräte

#### 2.30 Umzugskosten

#### 2.31 Übungsleiterfreibetrag

#### 2.32 Warengutscheine

#### 2.33 Wäschegeld für die Reinigung von Berufskleidung

#### 2.34 Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

## 2 ABC der begünstigten Leistungen

### 2.21 Abgabe von Getränken im Unternehmen

Erfrischungsgetränke (z. B. Kaffee, Tee, Mineralwasser), die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt überlässt, sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Dasselbe gilt für Mahlzeiten, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern anlässlich eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes (sog. Arbeitsessen), z. B. für die Ableistung von Überstunden im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse unentgeltlich oder verbilligt überlässt, wenn der Wert der Mahlzeit je Arbeitnehmer 60 € nicht überschreitet.

### 2.22 Homeoffice-Pauschale

Aufgrund zahlreicher Veränderungen in der Arbeitswelt durch die Coronavirus-Krise wurde eine sog. Homeoffice-Pauschale eingeführt. Erfüllt der häusliche Arbeitsplatz des Arbeitnehmers nicht die engen Voraussetzungen für den Abzug von Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer, kann er einen pauschalen Betrag von 5 € für jeden Kalendertag als Werbungskosten geltend machen, an dem er seine gesamte betriebliche oder berufliche Tätigkeit ausschließlich in der häuslichen Wohnung ausübt. Gewährt wird die Pauschale nur für Tage, an denen die Tätigkeit ausschließlich in der häuslichen Wohnung ausgeübt wird. Sie ist auf einen Höchstbetrag von 600 € im Jahr begrenzt.

#### **Hinweis**

Durch die Homeoffice-Pauschale sollte zeitlich befristet für die Jahre 2020 und 2021 eine unbürokratische steuerliche Absetzbarkeit der Heimarbeit ermöglicht werden. Durch das Steuerentlastungsgesetz 2022 ist die Anwendung der Homeoffice-Pauschale bis 31.12.2022 verlängert worden.

### 2.23 Kindergartenzuschüsse

Bar- oder Sachleistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung (einschließlich Unterkunft, Verpflegung und Betreuung) von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen, zählen nicht zum lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Voraussetzung für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit ist, dass der Kindergartenzuschuss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird. Die Umwandlung von arbeitsrechtlich geschuldetem Arbeitslohn in einen Kindergartenzuschuss ist nicht begünstigt. Die grundsätzliche Steuerfreiheit gilt auch dann, wenn der nicht beim Arbeitgeber beschäftigte Elternteil die Aufwendungen für den Kindergarten trägt. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung der Mittel nachzuweisen. Der Arbeitgeber ist hierbei verpflichtet, den Originalbeleg über die tatsächlich entstandenen Kosten als Nachweis zum Lohnkonto des Mitarbeiters zu nehmen. Werden nicht schulpflichtige Kinder von Arbeitnehmern in einem Betriebskindergarten unentgeltlich oder verbilligt betreut, ergibt sich hieraus ebenfalls kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn.

### 2.24 Pauschbetrag für Berufskraftfahrer

Für Arbeitnehmer, die ihrer beruflichen Tätigkeit überwiegend in Kraftwagen nachgehen, wurde ab 01.01.2020 ein neuer steuerfreier Pauschbetrag in Höhe von 8 € pro Kalendertag eingeführt. Der Pauschbetrag soll die dem Arbeitnehmer für eine mehrtägige berufliche Tätigkeit, in Verbindung mit einer Übernachtung im Kraftfahrzeug entstehenden zusätzlichen Kosten, pauschal abgelten. Als solche Aufwendungen kommen z. B. Gebühren für die Benutzung von sanitären Einrichtungen auf Raststätten und Autohöfen oder Aufwendungen für die Reinigung der eigenen Schlafkabine in Betracht. Der Anspruch auf den Pauschbetrag i. H. v. 8 € pro Kalendertag besteht für die Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer eine Verpflegungspauschale beanspruchen kann.

## Extras für Ihre Beschäftigten 2022

### 2.25 Pflegebonus für Pflegekräfte

Die besonderen Arbeitsbedingungen aufgrund der fortdauernden Coronavirus-Krise stellen insbesondere für Pflegekräfte besondere Herausforderungen dar. Bis zum 31.12.2022 können Arbeitgeber im Kranken- und Pflegebereich den sog. Pflegebonus bis zu 4.500 € steuerfrei an ihre Arbeitnehmer auszahlen. Der Kreis der Anspruchsberechtigten in Bezug auf die Steuerbefreiung umfasst dabei nicht nur Pflegekräfte, sondern auch weitere z. B. in Krankenhäusern sowie in Pflegeeinrichtungen und -diensten tätige Arbeitnehmer (u. a. Auszubildende und Menschen im Freiwilligendienst). Ebenso gibt es die Möglichkeit für die Gewährung des Pflegebonus für Beschäftigte in Einrichtungen für ambulantes Operieren, bestimmte Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen, Dialyseeinrichtungen, Arzt- und Zahnarztpraxen sowie Rettungsdienste. Die Steuerbefreiung gilt dabei auch für Personen, die in den genannten Einrichtungen im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung oder im Rahmen eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags eingesetzt werden.

### 2.26 Reisekosten

#### 2.26.1 Erstattungsfähige Reisekosten

Bei Reisekosten, die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsverhältnisses steuerfrei gewährt werden können, handelt es sich um

- Fahrtkosten,
- Verpflegungsmehraufwendungen,
- Übernachtungskosten und
- Reisenebenkosten.

Bei Benutzung eines Arbeitnehmerfahrzeugs (Pkw), kann der Arbeitgeber zeitlich unbeschränkt pauschal 0,30 € für jeden beruflich zurückgelegten Kilometer steuerfrei ersetzen.

#### Die pauschalen Kilometersätze für beruflich veranlasste Fahrten betragen:

Fahrzeug	Kilometersatz (€ pro km)
Kraftwagen (Pkw)	0,30 €
andere motorbetriebene Fahrzeuge/Motorroller	0,20 €

Neben Fahrtkosten kann der Arbeitgeber Verpflegungsmehraufwendungen anlässlich einer beruflichen Auswärtstätigkeit steuerfrei gewähren. Verpflegungsmehraufwendungen können ausschließlich in Form von Pauschbeträgen vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden. Die inländischen Verpflegungspauschalen wurden ab dem 01.01.2020 für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer 24 Stunden von seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist, von bisher 24 € auf 28 € angehoben. Für An- und Abreisetag sowie für Tage mit mehr als acht Stunden Abwesenheit (ohne Übernachtung) wurde die Verpflegungspauschale von 12 € auf 14 € erhöht.

Abwesenheitsdauer	Verpflegungspauschalen (Inland)
unter 8 Stunden	0 €
mehr als 8 Stunden	14 €
An- und Abreisetag bei mehrtägiger Auswärtstätigkeit mit Übernachtung (ohne Mindestabwesenheit)	14 €
24 Stunden	28 €

Bei mehrtägigen Auswärtstätigkeiten mit Übernachtung bedarf es keiner Prüfung einer Mindestabwesenheitszeit für den An- und Abreisetag. Grundsätzlich ist die Gesamtdauer für die Gewährung von steuerfreien Verpflegungsmehraufwendungen für die gleiche Auswärtstätigkeit auf einen Zeitraum von drei Monaten beschränkt (sog. Dreimonatsregelung). Bei Reisen ins Ausland können die für das jeweilige Reiseland vorgesehenen pauschalen Auslandstagegelder für einen Zeitraum von maximal drei Monaten steuerfrei ersetzt werden.

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

- den tatsächlich nachgewiesenen Kosten der Übernachtung oder
- mit Pauschbetrag von 20 € je Übernachtung im Inland.

Bei Übernachtungen im Ausland sind die länderweise unterschiedlich geltenden Übernachtungspauschbeträge zu beachten. Ersetzt der Arbeitgeber die tatsächlichen Aufwendungen für die Übernachtung, sind diese anhand von Einzelnachweisen (z. B. Hotelrechnung) zu belegen. Sofern bei einer beruflichen Auswärtstätigkeit Reisenebenkosten (z. B. Parkplatzgebühren) anfallen, können diese in der nachgewiesenen Höhe steuerfrei ersetzt werden.

### 2.26.2 Mahlzeitengewährung durch den Arbeitgeber

Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer anlässlich einer Auswärtstätigkeit eine übliche Mahlzeit (Wert bis 60 €), ist die für den Tag der Auswärtstätigkeit in Betracht kommende Verpflegungspauschale wie folgt zu kürzen um:

- 20 % für ein Frühstück (Inland: 5,60 €) und
- jeweils 40 % für ein Mittag-/Abendessen (Inland: je 11,20 €).

Hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine steuerfreie Verpflegungspauschale (z. B. Abwesenheitsdauer bis zu 8 Stunden, Ablauf der Dreimonatsfrist), sind übliche Mahlzeiten mit dem amtlichen Sachbezugswert (2022: Frühstück 1,87 €, Mittag- oder Abendessen jeweils 3,57 €) zu versteuern. Es kann für den anzusetzenden Sachbezugswert eine Pauschalbesteuerung mit 25 % vorgenommen werden, die zur Sozialversicherungsfreiheit führt.

### 2.27 Restaurantschecks oder Essensmarken

Erhalten Arbeitnehmer Essensmarken oder Restaurantschecks, die außerhalb des Betriebs eingelöst werden können, so besteht die Möglichkeit, den Wert der Mahlzeit beim Arbeitnehmer nur mit dem amtlichen Sachbezugswert anzusetzen. Dies setzt voraus, dass

- tatsächlich Mahlzeiten abgegeben werden. Lebensmittel sind nur dann als Mahlzeit anzuerkennen, wenn sie zum unmittelbaren Verzehr geeignet oder zum Verbrauch während der Essenspausen bestimmt sind;
- für jede Mahlzeit lediglich eine Essensmarke täglich in Zahlung genommen wird;
- der Verrechnungswert der Essensmarke den amtlichen Sachbezugswert einer Mittagsmahlzeit um nicht mehr als 3,10 € übersteigt;
- die Essensmarke nicht an Arbeitnehmer ausgegeben wird, die eine Auswärtstätigkeit ausüben.

Für das Kalenderjahr 2022 beträgt der maximale Verrechnungswert eines Restaurantschecks für eine Mittagsmahlzeit 6,67 €. Übersteigt der Wert des Restaurantschecks den Höchstbetrag nicht, ist eine Bewertung der Mittagsmahlzeit mit dem amtlichen Sachbezugswert i. H. v. 3,57 € (Jahr 2022) beim Arbeitnehmer möglich.

#### Beispiel:

Ein Arbeitgeber gibt im Jahr 2022 für jeden Kalendermonat 15 Restaurantschecks (Einlösungswert je 6,67 €) an seine Arbeitnehmer aus, die bei einem Restaurant in der Nähe des Betriebs eingelöst werden können.

Bei der Lohnabrechnung behält der Arbeitgeber bei den Arbeitnehmern die Summe der Sachbezugswerte in Höhe von (3,57 € × 15 =) 53,55 € vom Netto-Lohn ein.

**Ergebnis:** Durch den Einbehalt vom Netto-Lohn von insg. 53,55 € im Monat, bleibt der darüber hinausgehende monatliche geldwerte Vorteil i. H. v. 46,50 € (3,10 € × 15) lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

### 2.28 Sprachkurse

Sprachliche Bildungsmaßnahmen sind dem ganz überwiegenden betrieblichen Interesse zuzuordnen, wenn der Arbeitgeber die Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangt. In diesem Fall können Sprachkurse lohnsteuerfrei bleiben. Vom Arbeitgeber finanzierte Deutschkurse zur beruflichen Integration von Flüchtlingen unterliegen ebenfalls nicht der Lohnsteuerpflicht. Bei Flüchtlingen und auch anderen Arbeitnehmern, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, sind Bildungsmaßnahmen zum Erwerb oder zur Verbesserung der deutschen Sprache dem ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers zuzuordnen.

### 2.29 Telekommunikationsgeräte

Neben der Überlassung betrieblicher Datenverarbeitungsgeräten ist auch die Zurverfügungstellung von arbeitgebereigenen Telekommunikationsgeräten (z. B. Handys, Faxgeräte) in vollem Umfang lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei möglich. Die Steuerfreiheit erstreckt sich sowohl auf den Vorteil der Gerätenutzung, als auch auf die damit verbundenen Gebühren und Verbindungsentgelte. Entscheidend ist, dass das überlassene Telekommunikationsgerät im Eigentum des Arbeitgebers verbleibt und nicht dem Arbeitnehmer übereignet wird. Für beruflich veranlasste Aufwendungen bei Nutzung von privaten Telekommunikationsgeräten (z. B. privates Festnetztelefon oder Handy) des Arbeitnehmers, kann der Arbeitgeber steuerfreien Auslagenersatz leisten. Fallen vom Privatanschluss des Arbeitnehmers erfahrungsgemäß beruflich veranlasste Telekommunikationsaufwendungen an, können ohne Einzelnachweis bis zu 20 % des Rechnungsbetrags, höchstens 20 € im Monat steuerfrei ersetzt werden. Hierzu zählen auch die monatlichen Kosten für den privaten Internetanschluss.

#### Beispiel:

Einem Arbeitnehmer, der aufgrund der Coronavirus-Krise regelmäßig Homeoffice leisten muss, entstehen Kosten für die berufliche Nutzung seines privaten Internetanschlusses. Er legt dem Arbeitgeber die monatliche Rechnung seines Internetanbieters i. H. v. 60 € im Monat (Flatrate) vor.

**Ergebnis:** Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer 12 € (20 % von 60 €) monatlich steuerfrei erstatten.

### 2.30 Umzugskosten

Der Arbeitgeber kann Umzugskosten an Arbeitnehmer steuerfrei erstatten, wenn der Umzug beruflich veranlasst ist und die durch den Umzug tatsächlich entstandenen Aufwendungen nicht überschritten werden. Der Arbeitnehmer hat seinem Arbeitgeber Unterlagen vorzulegen, aus denen die tatsächlichen Aufwendungen ersichtlich sein müssen. Der Arbeitgeber hat diese Unterlagen als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren. Beruflich veranlasst ist der Umzug regelmäßig dann, wenn das Arbeitsverhältnis für den Umzug ausschlaggebend ist, d. h. der Arbeitgeber den Arbeitnehmer z. B. durch eine Versetzung zum Umzug veranlasst hat oder der Arbeitnehmer eine neue Arbeitsstelle antritt und sich durch den Umzug die Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte erheblich verkürzt. Eine erhebliche Verkürzung der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ist dann anzunehmen, wenn sich die Dauer der täglichen Hin- und Rückfahrt um mindestens eine Stunde verkürzt. Verkürzt sich die arbeitstägliche Fahrzeit um mindestens eine Stunde, sind private Gründe grundsätzlich unbeachtlich.

#### Beispiel:

Ein Arbeitgeber in München stellt einen neuen Arbeitnehmer aus Frankfurt am Main ein. Es wird vereinbart, dass der Arbeitgeber die anfallenden Umzugskosten von Frankfurt nach München übernimmt. Die beauftragte Spedition stellt dem Arbeitgeber für den Umzug des Arbeitnehmers nach München 8.000 € (Brutto) in Rechnung.

**Ergebnis:** Der Arbeitgeber kann die tatsächlich entstandenen Umzugskosten von 8.000 € lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei übernehmen.

Neben den tatsächlich entstandenen und nachgewiesenen Umzugskosten (lt. Speditionsrechnung) können sonstige Umzugskosten ohne Rechnungen im Rahmen der Umzugskostenpauschalen nach dem BUKG vom Arbeitgeber erstattet werden.

### 2.31 Übungsleiterfreibetrag

Aufwandsentschädigungen für nebenberuflich ausgeübte Tätigkeiten als Übungsleiter oder Ausbilder sowie andere begünstigte Tätigkeiten im öffentlichen oder gemeinnützigen Bereich werden durch den sog. Übungsleiterfreibetrag steuerlich besonders gefördert. Der jährliche Übungsleiterfreibetrag stellt Einnahmen für bestimmte nebenberufliche übungsleitende, ausbildende, erzieherische, betreuende, künstlerische und pflegerische Tätigkeiten in begrenzter Höhe lohnsteuerfrei. Daneben existiert der sog. Ehrenamtsfreibetrag für andere Nebentätigkeiten bei gemeinnützigen Organisationen, die nicht durch den Übungsleiterfreibetrag begünstigt sind (z. B. als Kassenwart). Mit Wirkung zum 01.01.2021 ist die jährliche Übungsleiterpauschale von 2.400 € auf 3.000 € und die sog. Ehrenamtspauschale von 720 € auf 840 € im Jahr erhöht worden. Der Übungsleiterfreibetrag und die Ehrenamtspauschale gelten auch im Sozialversicherungsrecht, d. h. bis zu den genannten Höchstbeträgen fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an.

### 2.32 Warengutscheine

Warengutscheine, die vom Arbeitgeber an Arbeitnehmer abgegeben werden und die bei einem Dritten (z. B. Kaufhaus) eingelöst werden können, zählen zu den beliebtesten Gehaltsextras. Dies liegt v. a. daran, dass auf Warengutscheine die monatliche 50 €-Sachbezugsfreigrenze angewendet werden und der Arbeitgeber das Gehalt des Arbeitnehmers – relativ unkompliziert – in Form eines Sachbezugs um monatlich 50 € lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei aufstocken kann. Allerdings hat der Gesetzgeber die Voraussetzungen an die steuerfreie Abgabe von Warengutscheine an Arbeitnehmer seit dem 01.01.2022 deutlich verschärft. Betroffen von den neuen steuerlichen Regelungen sind neben Warengutscheine auch sog. Prepaid-Karten, die es den Arbeitgebern ermöglichen, in regelmäßigen Abständen (z. B. monatlich) diese Guthabekarten mit festen Geldbeträgen (i. d. R. mit 50 € im Monat) aufzuladen. Für den klassischen Einkaufsgutschein, also den Papiergutschein oder die Gutscheinkarte mit einem festen aufgedruckten Wert (von max. 50 €), den der Arbeitnehmer ausschließlich z. B. bei einem einzelnen Geschäft oder Kaufhaus vor Ort nur gegen Waren aus dessen Warensortiment einlösen kann, haben sich die steuerlichen Voraussetzungen nicht geändert.

#### Beispiel:

Ein Arbeitgeber gibt im Jahr 2022 an seine Arbeitnehmer zusätzlich zum Arbeitslohn monatlich Warengutscheine im Wert von 50 € ab, die ausschließlich bei einem Kaufhaus am Betriebssitz des Arbeitgebers zum Einkauf von Waren berechtigen.

**Ergebnis:** Bei den Warengutscheinen handelt es sich um einen Sachbezug, auf den die monatliche 50-€-Sachbezugsfreigrenze anwendbar ist. Die Warengutscheine können steuer- und sozialversicherungsfrei abgegeben werden.

#### Hinweis

Bei Warengutscheinen, die zum Einkauf bei mehreren Akzeptanzstellen berechtigen und/oder im Internet eingelöst werden können und v. a. bei elektronischen Guthabekarten, bestehen jedoch zahlreiche Besonderheiten, die die Anwendung der monatlichen 50 €-Sachbezugsfreigrenze oftmals ausschließen. Sprechen Sie daher im Vorfeld unbedingt mit Ihrem Steuerberater und lassen sich beraten.

### 2.33 Wäschegeld für die Reinigung von Berufskleidung

Ein Wäschegeld, das vom Arbeitgeber für die Reinigung von typischer Berufskleidung gezahlt wird, ist lohnsteuerfrei, wenn sich die Gestellung und Reinigung der typischen Berufswäsche aufgrund eines Gesetzes, Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung ergibt und das Wäschegeld die eigenen Aufwendungen des Arbeitnehmers nicht offensichtlich übersteigt. Das Wäschegeld kann als Auslagenersatz lohnsteuerfrei bleiben, soweit es für die Reinigung der vom Arbeitgeber gestellten Arbeitskleidung gezahlt wird.

### 2.34 Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

Müssen Arbeitnehmer in der Nacht oder an Sonn- und/oder Feiertagen arbeiten, besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschläge zu gewähren. Die wesentlichen Voraussetzungen hierfür sind, dass die Zuschläge

- für Arbeit in den begünstigten Zeiten,
- für tatsächlich geleistete Arbeit sowie
- zusätzlich zum regulären Lohn oder Gehalt

gezahlt werden. Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge können für folgende Arbeitszeiten mit folgenden maximalen Zuschlagsätzen steuerfrei gewährt werden:

- für Nachtarbeit 25 % (von 20 Uhr bis 6 Uhr) bzw. 40 % (von 0 Uhr bis 4 Uhr, bei Arbeitsbeginn vor 0 Uhr);
- für Sonntagsarbeit 50 % (als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit am Montag von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Arbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde);
- für Arbeit an den gesetzlichen Feiertagen 125 % (als Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit des auf den Feiertag folgenden Tages von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Arbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde);
- für Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 01. Mai 150 %.

Die Arbeit in den begünstigten Arbeitszeiten ist für jeden Mitarbeiter getrennt anhand von Einzelaufzeichnungen nachzuweisen. Die Einzelnachweise sind fortlaufend (Monat für Monat) zu führen. Es reicht nicht aus, dass Aufzeichnungen lediglich für einen repräsentativen Zeitraum erstellt werden.

Um zu verhindern, dass einkommensstarke Arbeitnehmer von der Steuerfreiheit übermäßig begünstigt werden, hat der Gesetzgeber die Lohnsteuerfreiheit auf einen Stundenlohn von 50 € beschränkt. Für den Bereich der Sozialversicherung gilt hiervon abweichend ein niedrigerer Stundenlohn. Danach sind vom Arbeitgeber gewährte Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge sozialversicherungspflichtig, soweit das Arbeitsentgelt, auf dem sie berechnet werden, mehr als 25 € je Stunde beträgt.

**Öffnungszeiten:**

Montag - Donnerstag:  
8:30 Uhr - 12:30 Uhr  
14:00 Uhr - 17:30 Uhr

Freitag:  
8:30 Uhr - 14:00 Uhr

**Impressum**

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2020 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Die enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt.

Mit Ausnahme der gesetzlich oder vertraglich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Angaben ohne Gewähr

Stand: Juni 2022