



ABGABEN & STEUERN

ABGABEN UND STEUERN

Abgabenfreie Mitarbeiter-Benefits

Jänner 2026

Dies ist ein **Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern**.
Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die Wirtschaftskammer Ihres Bundeslandes:
Burgenland, Tel. Nr.: 05 90907, Kärnten, Tel. Nr.: 05 90904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich, Tel. Nr.: 05 90909, Salzburg, Tel. Nr.: (0662) 8888-0, Steiermark, Tel. Nr.: (0316) 601-0,
Tirol, Tel. Nr.: 05 90905-1111, Vorarlberg, Tel. Nr.: (05522) 305-0, Wien, Tel. Nr.: (01) 51450-1010.
Hinweis! Diese Information finden Sie auch im Internet unter <https://wko.at/>. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster
Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen.
Dieses Dokument verwendet vorwiegend Fachbegriffe. Diese werden nicht gegendert.
Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für alle Geschlechter!

Inhalt

1	Einleitung.....	5
2	Arbeitskleidung.....	5
3	Beteiligung an Gewinn oder Kapital	6
3.1	Mitarbeitergewinnbeteiligung	6
3.2	Mitarbeiterkapitalbeteiligung.....	6
3.3	Start-up Mitarbeiterbeteiligungen.....	7
3.4	Mitarbeiterbeteiligungsstiftung.....	7
4	Betriebsveranstaltungen und Geschenke	7
4.1	Betriebsveranstaltungen und Betriebsfeiern	7
4.2	Sachzuwendungen anlässlich der Teilnahme an einer Betriebsveranstaltung.....	8
4.3	Sachzuwendungen anlässlich eines Dienstjubiläums des Mitarbeiters.....	8
4.4	Sachzuwendungen anlässlich eines bestimmten Firmenjubiläums	9
4.5	Geschenke an einzelne ausgewählte Mitarbeiter zu besonderen Anlässen.....	9
4.6	Bargeldzuwendungen	9
5	Gesundheit und Soziales	9
5.1	Zukunftssicherung.....	10
5.2	Zurverfügungstellung einer ärztlichen Leistung.....	10
5.3	Zurverfügungstellung von Impfungen.....	10
5.4	Gesundheitsförderung im Betrieb.....	11
5.5	Zuwendungen zur Gesundheitsförderung	11
5.6	Zuwendungen für bestimmte Kurse im Fitnesscenter.....	11
5.7	Zuwendungen für Katastrophenschäden.....	11
5.8	Begräbniskostenzuschuss.....	12
6	IT-Ausstattung.....	12
6.1	Firmenhandy zur Privatnutzung	12
6.2	Dienstlaptop, Computer, Internetzugang.....	12
6.3	Telearbeitspauschale	12
7	Kinderbetreuung.....	13
7.1	Kinderbetreuungszuschuss	13
7.2	Zurverfügungstellung eines Betriebskindergartens	14
8	Mitarbeiterrabatte	14
9	Mobilität.....	14
9.1	Öffi-Ticket bzw. Jobticket.....	14
9.2	Zurverfügungstellung eines Dienstgebereigenen Kfz	15
9.3	Zurverfügungstellung eines Dienstgebereigenen Elektro-Fahrzeuges.....	15
9.4	Zurverfügungstellung eines DG-eigenen Fahrrades, E-Bikes oder ähnlichen Fahrgerätes.....	15
9.5	Unentgeltliches oder verbilligtes Aufladen von emissionsfreien Fahrzeugen beim Dienstgeber sowie Ladekostenersätze	15
9.6	Zuschuss des Dienstgebers zum E-Car Sharing	16
10	Prämien und Provisionen	16

11	Verpflegung	16
11.1	Freiwillige Verpflegung am Arbeitsplatz	17
11.2	Restaurantgutschein.....	17
11.3	Lebensmittelgutschein.....	18
11.4	Obst aller Art zum Verbrauch im Betrieb.....	18
11.5	Getränke aller Art zum Verbrauch im Betrieb	19

1 Einleitung

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, ihren Mitarbeitern freiwillige Zusatzleistungen zu gewähren, die dank spezieller gesetzlicher Regelungen lohnsteuer-, sozialversicherungs- (SV) und/oder lohnnebenkostenfrei (LNK) sind. Solche Benefits können damit das Nettoentgelt der Beschäftigten erhöhen und Motivation und Mitarbeiterbindung fördern.

Wichtig ist, dass diese Vorteile zusätzlich zum vereinbarten Lohn gewährt werden (keine Umwandlung von Gehalt) und je nach Begünstigung bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Häufig müssen sie allen Mitarbeitern oder einer ganzen Gruppe angeboten werden (sogenanntes "Gruppenkriterium"), damit kein steuerpflichtiger Vorteil aus dem Dienstverhältnis vorliegt. Arbeitgeber müssen zudem oft bestimmte Dokumentationspflichten beachten und sicherstellen, dass die gesetzlichen Höchstbeträge nicht überschritten werden.

Nachfolgend finden Sie einen Überblick mit den steuerfreien Höchstbeträgen, Voraussetzungen, Abgabepflichten (Lohnsteuer, Sozialversicherung, Lohnnebenkosten) und praktischen Umsetzungstipps zu jedem Benefit.

2 Arbeitskleidung

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern typische Berufskleidung (z.B. Schlosseranzüge, Arbeitsmäntel, Uniformen und Arbeitsschutzkleidung) kostenlos oder gegen einen zweckgebundenen Warengutschein zur Verfügung stellen, ohne dass dies als steuer- oder beitragspflichtiger Sachbezug gilt.

Voraussetzung ist, dass es sich um typische Berufsbekleidung handelt, die im Wesentlichen nur für die berufliche Verwendung geeignet ist. Ist ein Kleidungsstück somit zumindest geeignet privat getragen zu werden, handelt es sich um keine typische Berufsbekleidung, unabhängig davon, ob die Kleidung tatsächlich nur während der Arbeitszeit getragen wird.

Beispiel:

Der Arbeitgeber eines Trachtengeschäftes ordnet seinen Mitarbeitern an, als Dienstkleidung einen Trachtenanzug oder ein Dirndl zu tragen. Dabei handelt es sich um keine typische Berufsbekleidung. Wäre diese Trachtenkleidung nun mit einem großen Firmenlogo versehen, sodass eine private Nutzung praktisch ausgeschlossen ist, würde hingegen eine typische Berufsbekleidung vorliegen.

Werden an den Arbeitnehmer Barbeträge zur Anschaffung von typischer Berufskleidung, zur Reinigung bzw. zur Reparatur derselben übergeben, so sind diese nicht abgabenfrei.

Achtung:

Eine direkte Auszahlung einer Kleidungspauschale ist nicht begünstigt - Geldzuschüsse für Kleidung sind voll zu versteuern.

Arbeitskleidung	
LSt-frei SV-frei LNK-frei	• Typische Arbeitskleidung (inkl. Reinigung) wird zur Verfügung gestellt • Bloße Reinigung von Arbeitskleidung ohne Zurverfügungstellung
LSt-pflichtig SV-pflichtig LNK-pflichtig	• Untypische Arbeitskleidung (inkl. Reinigung) wird zur Verfügung gestellt • Barbeträge zur Reinigung bzw zur Reparatur von typischer Berufskleidung • Auszahlung einer Bekleidungspauschale

3 Beteiligung an Gewinn oder Kapital

Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmer am Unternehmensgewinn oder Unternehmenskapital beteiligen und dabei unter bestimmten Voraussetzungen gewisse Beträge lohnsteuerfrei auszahlen. Es gibt dabei zwei Hauptformen: Mitarbeiter-Gewinnbeteiligung (jährlicher Bonus in Geld) und Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung (Übertragung von Unternehmensanteilen oder Aktien).

Beteiligung an Gewinn oder Kapital	
LSt-frei SV-pflichtig LNK-pflichtig	• Mitarbeitergewinnbeteiligung an alle aktiven Dienstnehmer oder zumindest bestimmte Dienstnehmer-Gruppen bis zu 3.000 EUR pro Jahr
LSt-frei SV-frei LNK-frei	• Mitarbeiterkapitalbeteiligung an alle aktiven Dienstnehmer oder zumindest bestimmte Dienstnehmer-Gruppen bis zu 3.000 EUR pro Jahr • Start-up-Mitarbeiterbeteiligungen für Dienstnehmer von qualifizierten Startups • Anteile über Mitarbeiterbeteiligungsstiftung an alle aktiven Dienstnehmer oder zumindest bestimmte Dienstnehmer-Gruppen bis zu 4.500 EUR pro Jahr
LSt-pflichtig SV-pflichtig LNK-pflichtig	• Beträge, die diese Grenzen überschreiten

3.1 Mitarbeitergewinnbeteiligung

Bis zu 3.000 EUR pro Jahr und Dienstnehmer sind lohnsteuerfrei auszahlfähig. Darüberhinausgehende Beträge sind zu versteuern. Die Gewinnbeteiligung gilt für aktive Arbeitnehmer und bleibt nur steuerfrei, solange die Summe aller gewährten Gewinnbeteiligungen nicht das EBIT des Vorjahres übersteigt. Alternativ zum jeweils (individuellen) EBIT kann bei Konzernen für sämtliche Unternehmen auch auf das Konzern-EBIT abgestellt werden. Bei Einnahmen-Ausgaben-Rechnern ist der steuerliche Vorjahresgewinn maßgeblich.

Die Zahlung darf nicht aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift erfolgen. Auch Gehaltsumwandlungen sind unzulässig. Die Gewinnbeteiligung muss allen Arbeitnehmern oder zumindest bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern gewährt werden.

Sie ist lohnsteuerfrei, aber sozialversicherungs- und lohnnebenkostenpflichtig. Details können Sie unserem Merkblatt „Mitarbeiterbeteiligung am Gewinn“ entnehmen.

3.2 Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Ebenfalls bis zu 3.000 EUR pro Jahr und Dienstnehmer können in Form von Unternehmensanteilen (z. B. Aktien) gewährt werden. Die Anteile müssen mindestens 5 Jahre gehalten werden. Die Dienstnehmer müssen die Einhaltung dieser Frist jährlich durch einen Depotauszug nachweisen (bis 31. März des Folgejahres). Werden die Wertpapiere vom Mitarbeiter erworben, sind sie bei einem inländischen Kreditinstitut zu hinterlegen.

Die Kapitalbeteiligung ist im Gegensatz zur Gewinnbeteiligung komplett abgabenfrei, das heißt sie ist lohnsteuerfrei, sozialversicherungs- und lohnnebenkostenfrei. Details können Sie unserem Merkblatt „Mitarbeiterbeteiligung am Kapital“ entnehmen.

3.3 Start-up Mitarbeiterbeteiligungen

Für Mitarbeiterbeteiligungen an jungen Unternehmen gibt es seit Kurzem Sonderregelungen. Mitarbeiter-Optionen oder -Beteiligungen in Start-ups sind zunächst steuer- und SV-frei, die Besteuerung erfolgt erst bei Veräußerung der Anteile. Dann wird der geldwerte Vorteil teils begünstigt besteuert - für 75% der Bemessungsgrundlage gilt ein fixer Steuersatz von 27,5%, nur die restlichen 25% unterliegen dem Tarif.

Es muss sich um ein qualifiziertes Start-up handeln, wofür bestimmte Kriterien erfüllt sein müssen, wie Unternehmensalter ≤ 10 Jahre, Mitarbeiterzahl ≤ 100 , max. 40 Mio. EUR Umsatz, kein Konzern. Die „Start-up-Beteiligung“ erlaubt es, Mitarbeiter am Unternehmenswachstum zu beteiligen, ohne sofortige Lohnsteuer auszulösen. Weitere Details können Sie unserem Merkblatt „Start-up-Mitarbeiterbeteiligungen“ entnehmen.

3.4 Mitarbeiterbeteiligungsstiftung

Alternativ können Firmen Aktien für Dienstnehmer in eine Belegschaftsstiftung einbringen. Bis zu 4.500 EUR pro Jahr und Dienstnehmer sind steuerfrei möglich. Die Aktien (inkl. Stimmrechte) müssen dabei treuhändig bis zum Ende des Dienstverhältnisses in der Stiftung verwahrt werden. Eine vorzeitige Kündigung dieser Vereinbarung ist vertraglich auszuschließen. Werden diese Bedingungen erfüllt, ist die Übertragung steuer-, SV- und LNK-frei. Weitere Details können Sie unserem Merkblatt „Mitarbeiterbeteiligung am Kapital“ entnehmen.

4 Betriebsveranstaltungen und Geschenke

Geldwerte Vorteile aus der Teilnahme an Betriebsveranstaltungen und die dabei empfangenen Sachzuwendungen sind in einem gewissen Ausmaß lohnsteuerfrei.

Betriebsveranstaltungen und Geschenke	
LSt-frei SV-frei LNK-frei	• Teilnahme an einer Betriebsveranstaltung bzw Betriebsfeier bis zu 365,00 EUR jährlich • Sachzuwendungen, Gutscheine bzw Geschenke anlässlich der Teilnahme an einer Betriebsveranstaltung bis zu 186,00 EUR jährlich • Sachzuwendungen, Gutscheine bzw Geschenke aufgrund eines Dienstjubiläums des Mitarbeiters bis zu 186,00 EUR jährlich • Sachzuwendungen, Gutscheine bzw Geschenke aufgrund eines bestimmten Firmenjubiläums bis zu 186,00 EUR jährlich
LSt-pflichtig SV-pflichtig LNK-pflichtig	• Geschenke an einzelne ausgewählte Mitarbeiter zu besonderen Anlässen (zB runden Geburtstagen) • Bargeldzuwendungen

4.1 Betriebsveranstaltungen und Betriebsfeiern

Betriebsveranstaltungen bzw. Betriebsfeiern sind Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter. Sie sollen vor allem den Zusammenhalt fördern und ein besseres Betriebsklima schaffen. Die Teilnahme an einer solchen Veranstaltung muss allen Mitarbeitern offenstehen.

Die Kosten für die Teilnahme an Betriebsveranstaltungen stellen für die Mitarbeiter einen geldwerten Vorteil dar. Sie sind aber bis zu einem Betrag von höchstens 365,00 EUR jährlich pro Person von den Lohnabgaben, der Sozialversicherung und den Lohnnebenkosten befreit. Der Freibetrag bleibt auch dann, wenn mehr als 365,00 EUR für eine Betriebsveranstaltung pro Person aufgewendet werden, bis zu dieser Höhe steuer- und beitragsfrei.

Als Betriebsveranstaltungen gelten alle Firmenveranstaltungen eines Jahres, wie beispielsweise

- Weihnachtsfeiern,
- Betriebsausflüge und
- kulturelle Veranstaltungen

4.2 Sachzuwendungen anlässlich der Teilnahme an einer Betriebsveranstaltung

Geschenke (zum Beispiel Weihnachtsgeschenke) bis zu einem Freibetrag von jährlich 186,00 EUR pro Person gelten als steuer- und beitragsfreie Sachzuwendung. Es sind dabei die Kosten sämtlicher Geschenke innerhalb eines Kalenderjahres zusammenzurechnen. Ein diese Grenze übersteigender Mehrbetrag ist steuer- und beitragspflichtig.

Die Sachzuwendungen, Gutscheine bzw Geschenke müssen eine generelle Zuwendung an die Mitarbeiter aus einem bestimmten Anlass (zB Weihnachten) sein. Es darf sich grundsätzlich nur um Geschenke handeln, die nicht in Bargeld abgelöst werden können.

Sachzuwendungen sind beispielsweise

- Gutscheine, die nicht in Bargeld abgelöst werden können,
- Goldmünzen und Golddukat, bei denen der Goldwert im Vordergrund steht, und
- Vignetten, die nicht in Bargeld abgelöst werden können.

Auch ohne besondere Betriebsfeier wird zum Beispiel die Verteilung von Geschenken als Betriebsveranstaltung angesehen. Die Abhaltung einer Betriebsveranstaltung (z.B. Weihnachtsfeier) ist für die Steuerfreiheit der Sachzuwendung daher nicht erforderlich. Es genügt bereits, dass die Übergabe der Geschenke der eigentliche Anlass und Inhalt der Veranstaltung ist - wenn beispielsweise Weihnachtsgeschenke an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren Büros verteilt werden.

Achtung:

Sachzuwendungen, Gutscheine bzw Geschenke dürfen keine individuelle Entlohnung darstellen. In diesem Fall würde ein steuer- und beitragspflichtiges Entgelt vorliegen.

4.3 Sachzuwendungen anlässlich eines Dienstjubiläums des Mitarbeiters

Jubiläumsgelder und Jubiläumsgeschenke (Geldbezüge) anlässlich eines Dienstjubiläums des Mitarbeiters sind steuer- und beitragspflichtig.

Pro Dienstnehmer können aber Jubiläums-Sachzuwendungen (beispielsweise Geschenkgegenstände wie Uhren, oder auch nicht in Geld einlösbare Gutscheine) bis zur Höhe von jährlich maximal 186,00 EUR anlässlich eines 10-, 20-, 25-, 30-, 35-, 40-, 45- und 50jährigen Dienstnehmer-Betriebszugehörigkeitsjubiläums steuer- und beitragsfrei gewährt werden.

Achtung:

Neben dem beitragsfreien Betrag von 186,00 EUR anlässlich einer Sachzuwendung für Jubiläen darf der Dienstgeber zusätzlich je Kalenderjahr je Dienstnehmer weitere 186,00 EUR an beitragsfreien Sachzuwendungen für die Teilnahme an Betriebsveranstaltungen (beispielsweise Weihnachtsgeschenke anlässlich einer betrieblichen Weihnachtsfeier) gewähren.

Beispiel: Anlässlich des 50-jährigen Firmenjubiläums erhalten alle Dienstnehmer eine Uhr im Wert von 120,00 EUR. Im selben Jahr erhalten alle Dienstnehmer im Rahmen der Weihnachtsfeier ein Weihnachtsgeschenk im Wert von 180,00 EUR. Beide Geschenke sind steuer- und beitragsfrei.

4.4 Sachzuwendungen anlässlich eines bestimmten Firmenjubiläums

Jubiläumsgelder und Jubiläumsgeschenke (Geldbezüge) anlässlich eines Firmenjubiläums sind steuer- und beitragspflichtig.

Pro Dienstnehmer können aber Jubiläums-Sachzuwendungen (beispielsweise Geschenkgegenstände wie Uhren, oder auch nicht in Geld einlösbare Gutscheine) bis zur Höhe von jährlich maximal 186,00 EUR aus Anlass eines 10-, 20-, 25-, 30-, 40-, 50-, 60-, 70-, 75-, 80-, 90-, 100-, 110- usw. -jährigen Firmenbestandsjubiläums steuer- und beitragsfrei gewährt werden.

Achtung:

Sollte im selben Jahr beispielsweise ein 25jähriges Dienstnehmer-Betriebszugehörigkeitsjubiläum und ein 30jähriges Firmenbestandsjubiläum zusammenfallen, darf die beitragsfreie Sachzuwendung von 186,00 EUR nicht doppelt, sondern nur einmal berücksichtigt werden.

4.5 Geschenke an einzelne ausgewählte Mitarbeiter zu besonderen Anlässen

Werden nur einzelne ausgewählte Mitarbeiter zu „besonderen Anlässen“ (zB runden Geburtstagen) beschenkt, liegt (auch wenn dies während einer Betriebsfeier erfolgt) eine steuerpflichtige und beitragspflichtige individuelle Zuwendung vor.

4.6 Bargeldzuwendungen

Bargeldzuwendungen gelten immer als steuer- und beitragspflichtiges Entgelt.

5 Gesundheit und Soziales

Der Gesetzgeber fördert Investitionen der Arbeitgeber in die Gesundheit und Zukunftssicherung der Mitarbeiter. Folgende Leistungen sind steuer- und beitragsfrei möglich, oft unter der Voraussetzung der Erfüllung des Gruppenkriteriums (für alle oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern):

Gesundheit und Soziales	
LSt-frei SV-frei LNK-frei	• Zukunftssicherung bis zu 300,00 EUR jährlich • Zurverfügungstellung einer ärztlichen Leistung bzw betriebsärztlicher Dienst • Zurverfügungstellung von Impfungen

	• Gesundheitsförderung: Benützung von Dienstgebereigenen und angemieteten Räumlichkeiten • Zuwendungen zur Gesundheitsförderung unter strengen Voraussetzungen • Zuwendungen für bestimmte Kurse im Fitnesscenter oder bei Sportvereinen • Zuwendungen für Katastrophenschäden • Begräbniskostenzuschuss
LSt-pflichtig SV-pflichtig LNK-pflichtig	• Barleistungen an Dienstnehmer mit dem Zweck der Gesundheitsförderung • Allgemeine Dienstgeber-Beiträge für die Benützung eines Fitnesscenters durch den Dienstnehmer • Allgemeiner Dienstgeber-Zuschuss zum Mitgliedsbeitrag des Dienstnehmers bei einem Sportverein • Anlassbezogene soziale Zuwendungen wie zB Geburten- oder Heiratsbeihilfen • Urlaubsbeihilfe, Urlaubszuschuss, Urlaubsgeld

5.1 Zukunftssicherung

Arbeitgeberbeiträge für private Kranken-, Lebens-, Unfall- oder Pensionsversicherungen der Mitarbeiter sind bis zu 300 EUR pro Jahr pro Mitarbeiter lohnsteuer- und SV-frei. Das Angebot muss aber allen Arbeitnehmern oder einer ganzen Gruppe gemacht werden. Die Annahme durch den Einzelnen ist aber freiwillig.

Der Beitrag muss vom Arbeitgeber direkt an das Versicherungsunternehmen gezahlt werden, nicht an den Mitarbeiter. Begünstigt sind nur Versicherungen, die für den Fall von Krankheit, Invalidität, Alter oder Tod des Arbeitnehmers einen Anspruch bieten.

Achtung:

Der Dienstnehmer (oder dessen unterhaltsberechtigter Angehöriger) muss unmittelbar aus dem Versicherungsvertrag berechtigt sein, wie z.B. bei einer klassischen prämiengeforderten Zukunftsvorsorge oder einer Unfallversicherung auf den Namen des Mitarbeiters.

5.2 Zurverfügungstellung einer ärztlichen Leistung

Die Zurverfügungstellung eines Arztes oder medizinischen Dienstes im Betrieb ist unbegrenzt steuerfrei möglich. Ein Beispiel dafür ist ein Betriebsarzt, der regelmäßig Sprechstunden anbietet. Auch Vorsorgeuntersuchungen, Beratungen etc. fallen darunter. Das Angebot muss sich an alle Dienstnehmer oder eine definierte Gruppe richten.

Tipp:

Diese Möglichkeit kann z.B. für Augenuntersuchungen am Bildschirmarbeitsplatz oder einen betrieblichen Gesundheitscheck genutzt werden.

5.3 Zurverfügungstellung von Impfungen

Dienstgeber können auch Impfungen abgabenfrei organisieren: Impfkaktionen, wie z.B. Grippeimpfungen im Betrieb oder Impfkostenzuschüsse sind steuerfrei, sofern das Angebot allen oder einer Gruppe offensteht (Gruppenkriterium).

Tipp:

Auch wenn der Dienstgeber dem Dienstnehmer die Kosten für Impfstoff erstattet, bleibt dies abgabenfrei. Hier ist auf die erforderlichen Nachweise zu achten.

5.4 Gesundheitsförderung im Betrieb

Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sind steuerfrei, wenn sie in Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder in vom Arbeitgeber angemieteten Räumlichkeiten stattfinden. Dazu zählen z.B. ein hauseigenes Fitnessstudio, Yoga- oder Rückenkurse in Betriebsräumen oder eine Massage am Arbeitsplatz. Das Angebot muss allen Dienstnehmern oder einer bestimmten Gruppe offenstehen (Gruppenkriterium).

Achtung:

Findet die Aktivität außerhalb der Betriebsräumlichkeiten statt (z.B. bei einer normalen Fitnesscenter-Mitgliedschaft), entfällt die Steuerfreiheit!

5.5 Zuwendungen zur Gesundheitsförderung

Die Gesundheitsförderung muss zielgerichtet, wirkungsorientiert, vom Leistungsangebot der gesetzlichen Krankenkasse umfasst sein und von qualifizierten Anbietern erbracht werden. Die Zuwendungen sind vom Arbeitgeber direkt mit dem qualifizierten Anbieter abzurechnen. Das Angebotsspektrum kann Ernährung, Bewegung, Sucht und psychische Gesundheit umfassen und muss allen Dienstnehmern oder einer bestimmten Gruppe offenstehen (Gruppenkriterium).

5.6 Zuwendungen für bestimmte Kurse im Fitnesscenter

Die Kurse müssen zielgerichtet und wirkungsorientiert sein und von einer entsprechend qualifizierten Person abgehalten werden. Das Angebot muss allen Dienstnehmern oder einer bestimmten Gruppe offenstehen (Gruppenkriterium).

Achtung:

Gutscheine für den Besuch eines Fitnesscenters sind nicht steuerbefreit! Auch Mitgliedsbeiträge für Sportvereine, die der Arbeitgeber übernimmt, sind nicht steuerfrei.

5.7 Zuwendungen für Katastrophenschäden

Zuwendungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer im Katastrophenfall sind abgabenfrei. Umfasst sind Zuwendungen zur Beseitigung von Katastrophenschäden, insbesondere von Hochwasser-, Erdbeben-, Vermurungs- und Lawinenschäden sowie von Schäden aufgrund von Sturmkatastrophen.

Die Abgabenfreiheit betrifft sowohl Geldzuwendungen als auch geldwerte Vorteile, wie z.B. ein zinsloses oder verbilligtes Arbeitgeberdarlehen an den Arbeitnehmer

5.8 Begräbniskostenzuschuss

Freiwillige Zuwendungen des Arbeitgebers für das Begräbnis eines Arbeitnehmers oder dessen Ehepartners oder eines Kindes sind von sämtlichen Abgaben befreit - somit steuer-, sozialversicherungs- und lohnnebenkostenfrei. Eine betragliche Grenze für den Begräbniskostenzuschuss gibt es nicht. Unter Begräbniskosten versteht man Zuwendungen des Arbeitgebers für die Beerdigung an sich (zB Partezettel, Sarg, Urne, Kranz etc), das Totenmahl und den Grabstein.

Achtung:

Wenn auf die Zuwendung aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift ein Anspruch besteht (zB Sterbekostenbeitrag, Sterbequartal, Todesfallbeitrag usw), ist die Steuerbefreiung nicht anzuwenden.

6 IT-Ausstattung

Arbeitgeber können Arbeitnehmern technische Arbeitsmittel zur Verfügung stellen und Kosten fürs Homeoffice ersetzen, ohne dass ein lohnsteuerpflichtiger Vorteil entsteht.

Kinderbetreuung	
LSt-frei SV-frei LNK-frei	• Firmenhandy zur Privatnutzung • Überlassung digitaler Arbeitsmittel (Computer, Bildschirme, Tastaturen, Drucker, Mobiltelefone sowie Internetanschluss) • Telearbeitspauschale in Höhe von 3,00 EUR pro Tag für max. 100 Telearbeitstage im Jahr
LSt-pflichtig SV-pflichtig LNK-pflichtig	• Telearbeitspauschale in Höhe von über 3,00 EUR pro Tag

6.1 Firmenhandy zur Privatnutzung

Die Überlassung eines Mobiltelefons durch den Arbeitgeber ist steuer- und beitragsfrei, solange die private Nutzung nur in geringem Ausmaß erfolgt. Sollte im Einzelfall allerdings eine umfangreiche Privatnutzung vorliegen, so sind die anteiligen Kosten als Vorteil aus dem Dienstverhältnis zu versteuern.

6.2 Dienstlaptop, Computer, Internetzugang

Nicht abgabenpflichtig ist der Wert der digitalen Arbeitsmittel (IT-Hardware und Datenverbindung), die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für seine berufliche Tätigkeit (auch im Homeoffice) unentgeltlich überlässt.

Tipp:

Auch die kostenlose Übertragung eines voll abgeschrieben PCs an den Arbeitnehmer ist abgabenfrei möglich (keine Lohnsteuer, keine SV, keine LNK).

6.3 Telearbeitspauschale

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer ein nicht steuerbares Telearbeitspauschale für maximal 100 Arbeitstage im Kalenderjahr von bis zu 3,00 EUR pro Tag (= 300,00 EUR pro Jahr) nicht steuerbar gewähren (Telearbeitspauschale), bei weniger als 100 Telearbeitstagen beträgt die Obergrenze 3,00 EUR x Anzahl der Telearbeitstage. Es handelt sich dabei um einen durch den Arbeitgeber geleisteten Ersatz, der keinen steuerbaren Arbeitslohn darstellt. Wird mehr als das maximal zulässige nicht steuerbare Telearbeitspauschale ausgezahlt, dann sind diese Beträge als laufender Bezug zu versteuern.

Als Telearbeitstage gelten nur jene Tage, an denen die gesamte berufliche Tätigkeit ausschließlich in der Wohnung oder an einer vom Arbeitnehmer selbst gewählten und nicht zum Unternehmen gehörenden Örtlichkeit ausgeübt wird (auch zB Coworking-Spaces, Kaffeehaus, Park, etc.).

Voraussetzung für die steuerlichen Begünstigungen iZm Telearbeit ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Diese kann eine kollektivvertragliche oder individuelle Vereinbarung, aber auch eine Betriebsvereinbarung sein.

Achtung:

Das Telearbeitspauschale ist nur dann nicht steuerbar, wenn die Telearbeitstage samt Pauschale durch den Arbeitgeber am Lohnzettel ausgewiesen sind.

7 Kinderbetreuung

Arbeitgeber können ihre Arbeitnehmer bei der Kinderbetreuung finanziell entlasten - entweder durch direkt organisierte Betreuung oder durch Zuschüsse - und dafür steuerliche Begünstigungen nutzen.

Kinderbetreuung	
LSt-frei SV-frei LNK-frei	• Kinderbetreuungszuschuss bis zu 2.000,00 EUR pro Jahr und Kind • Zurverfügungstellung eines Betriebskindergartens
LSt-pflichtig SV-pflichtig LNK-pflichtig	• Kinderbetreuungszuschuss über 2.000,00 EUR pro Jahr und Kind

7.1 Kinderbetreuungszuschuss

Der Arbeitgeber kann Zuschüsse zur Kinderbetreuung bis zu 2.000 EUR pro Kind und Kalenderjahr lohnsteuer- und sozialabgabenfrei auszahlen, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- das Kind hat zu Beginn des Kalenderjahres das vierzehnte Lebensjahr nicht vollendet und
- dem Dienstnehmer selbst steht für das Kind mehr als sechs Monate im Kalenderjahr ein Kinderabsetzbetrag zu.

Die Betreuung des Kindes muss in einer

- öffentlichen/privaten institutionellen Kinderbetreuungseinrichtung (z.B. Hort, Kindergarten) oder
- durch eine pädagogisch qualifizierte Person (z.B. Tagesmutter)

erfolgen.

Der Zuschuss zur Kinderbetreuung kann vom Arbeitgeber

- direkt an die Betreuungsperson,
- direkt an die Kinderbetreuungseinrichtung,
- in Form von Gutscheinen, die ausschließlich bei institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen eingelöst werden können, oder
- durch ganz oder teilweisen Kostenersatz der nachgewiesenen Kosten für die Kinderbetreuung durch den Arbeitgeber

geleistet werden.

Das Angebot muss allen Dienstnehmern oder einer bestimmten Gruppe offenstehen (Gruppenkriterium).

Achtung:

Eine Bezugsumwandlung ist ausgeschlossen - der Zuschuss muss zusätzlich zum vereinbarten Lohn gewährt werden.

7.2 Zurverfügungstellung eines Betriebskindergartens

Richtet der Arbeitgeber selbst eine Kinderbetreuungseinrichtung ein oder finanziert Plätze in externen Einrichtungen, ist der geldwerte Vorteil für die Mitarbeiter unbegrenzt steuer- und beitragsfrei. Das heißt, der kostenlose oder verbilligte Besuch eines Hortes, eines Kindergartens oder Tagesmutter aufgrund eines Angebots des Arbeitgebers löst keinen steuerpflichtigen Vorteil aus. Voraussetzung ist, dass das Angebot allen Arbeitnehmern oder einer definierten Gruppe offenstehen.

Der Arbeitgeber muss zudem die Verfügungsmacht über die elementare Bildungseinrichtung haben, egal ob die Einrichtung von mehreren Arbeitgebern gemeinsam betrieben wird oder es sich um angemietete Räumlichkeiten handelt. Dabei kann sich der Arbeitgeber auch eines ihm nicht wirtschaftlich zugehörigen Betreibers bedienen (z.B. eines Vereins, der auch andere Betreuungseinrichtungen betreibt), solange die Verfügungsmacht über die elementare Bildungseinrichtung bei ihm verbleibt. Kommt es zur bloßen Anmietung einzelner Plätze bei einer bestehenden elementaren Bildungseinrichtung (zB Kindergartenplatz) durch den Arbeitgeber, ist die Voraussetzung der Verfügungsmacht nicht erfüllt.

8 Mitarbeiterrabatte

Gewährt ein Unternehmen seinen Mitarbeitern Rabatte auf die eigenen Waren oder Services, so ist dies steuerlich begünstigt. Bis zu 20% Rabatt auf den Verkaufspreis an fremde Dritte sind steuerfrei. Wird ein höherer Rabatt gewährt (>20%), bleibt ein jährlicher Rabattbetrag bis 1.000 EUR pro Mitarbeiter steuerfrei. Nur der darüberhinausgehende Vorteil ist zu versteuern. Details können Sie unserem Merkblatt „Mitarbeiterrabatte“ entnehmen.

9 Mobilität

Arbeitgeber können pendelnde Arbeitnehmer unterstützen, indem sie öffentliche Verkehrsmittel finanzieren oder Firmenfahrzeuge bereitstellen - vieles davon ist steuerlich begünstigt.

9.1 Öffi-Ticket bzw. Jobticket

Übernimmt der Arbeitgeber die Kosten einer Wochen-, Monats- oder Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel (egal ob Netzkarte, Streckenkarte, Klimaticket, o.ä.), ist dies bis zur Höhe der jeweiligen Ticketkosten steuer- und beitragsfrei.

Das Ticket muss den Arbeitsweg betreffen - es muss für Fahrten entweder am Wohnort oder am Arbeitsort gültig sein. Der Arbeitgeber kann auch nur einen Teil der Kosten tragen oder die Kosten via Gehaltsabrechnung monatlich übernehmen. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber in diesem Fall eine Kopie der Rechnung des Tickets oder eine Kopie des Tickets selbst vorlegen, um die Begünstigung zu erhalten (ist dem Lohnkonto hinzuzufügen). Details können Sie unserem Merkblatt „Öffi-Ticket“ entnehmen.

9.2 Zurverfügungstellung eines Dienstgebereigenen Kfz

Die Zurverfügungstellung eines dienstgebereigenen konventionellen Dienstautos oder eines Plug-in-Hybrids ist kein steuerfreier Benefit. Bei einem Firmen-PKW, der auch privat genutzt werden darf, ist ein Sachbezug von 2% des Anschaffungswertes pro Monat (max. 960 EUR) als geldwerter Vorteil anzusetzen. Dieser Sachbezug ist lohnsteuer-, SV- und LNK-pflichtig. Für besonders emissionsarme Fahrzeuge gilt ein reduzierter Sachbezug von 1,5% (max. 720 EUR), sofern der CO₂-Ausstoß unter den jeweils geltenden Grenzwerten liegt. Details können Sie unserem Merkblatt „KFZ-Sachbezug“ entnehmen.

9.3 Zurverfügungstellung eines Dienstgebereigenen Elektro-Fahrzeuges

Reine Elektroautos (0 Gramm CO₂) genießen eine vollständige Sachbezugsbefreiung. Stellt der Arbeitgeber ein elektrisch betriebenes Kfz zur privaten Mitbenutzung zur Verfügung, fällt kein Sachbezug an - der geldwerte Vorteil ist steuerfrei. Details zur Zurverfügungstellung eines Dienstgebereigenen Elektro-Fahrzeuges finden Sie hier.

9.4 Zurverfügungstellung eines DG-eigenen Fahrrades, E-Bikes oder ähnlichen Fahrgerätes

Stellt der Arbeitgeber ein Fahrrad oder Elektro-Bike zur Verfügung, das auch privat genutzt werden darf, ist kein Sachbezug anzusetzen, sofern es sich um ein Fahrrad oder Kraftrad mit 0g CO₂-Emission handelt. Dazu zählen normale Fahrräder, E-Bikes, E-Mopeds, E-Motorräder, Segways etc. (rein elektrische Antriebe). Selbst mehrere Fahrräder für denselben Mitarbeiter sind möglich, solange sichergestellt ist, dass nur dieser Mitarbeiter sie nutzt (kein Family-Bike-Sharing). Details zur Zurverfügungstellung eines Dienstgebereigenen Fahrrades, E-Bikes oder ähnlichen Fahrgerätes finden Sie hier.

9.5 Unentgeltliches oder verbilligtes Aufladen von emissionsfreien Fahrzeugen beim Dienstgeber sowie Ladekostenersätze

Auch für diese Mitarbeiter-Benefits gibt es steuerliche Begünstigungen. In vielen Fällen ist kein Sachbezug anzusetzen. Details können Sie unserem Merkblatt „Sachbezüge - Lohnsteuerliche Behandlung“ entnehmen.

9.6 Zuschuss des Dienstgebers zum E-Car Sharing

Zuschüsse des Dienstgebers für nicht beruflich veranlasste Fahrten im Rahmen von Carsharing von Elektrofahrzeugen in Höhe von bis zu 200,00 EUR pro Kalenderjahr sind steuer- und beitragsfrei.

Carsharing ist die Nutzung von Fahrzeugen, die einer unbestimmten Anzahl von Fahrern auf Grundlage einer Rahmenvereinbarung und einem die Energiekosten miteinschließenden Zeit- oder Kilometer tariff sowie Mischformen solcher Tarife angeboten werden. Die Fahrzeuge können von den Dienstnehmern selbständig reserviert und genutzt werden.

Der Zuschuss darf nur für die Nutzung von Kraftfahrzeugen, Fahrrädern oder Krafträdern mit einem CO₂-Emissionswert von Null Gramm pro Kilometer verwendet werden. Er kann vom Dienstgeber direkt an den Carsharing-Anbieter oder in Form von Gutscheinen geleistet werden.

10 Prämien und Provisionen

Mitarbeiterprämien und Provisionen sind grundsätzlich voll steuer- und beitragspflichtig. Zahlt der Arbeitgeber z.B. für das Erreichen einer Jahreszielvorgabe eine Prämie aus, so handelt es sich um normalen steuerpflichtigen Arbeitslohn. Hier gibt es keine allgemeine Begünstigung - solche Erfolgsprämien müssen wie Gehalt versteuert werden. Auch laufende Provisionen sind Entgelt und damit nicht begünstigt. Allerdings hat der Gesetzgeber in den letzten Jahren jeweils die Möglichkeit einer speziellen steuerfreien „Mitarbeiter-Prämie“ oder „Teuerungs-Prämie“ geschaffen.

Auch im Kalenderjahr 2025 konnten bis zu 1.000 EUR pro Mitarbeiter lohnsteuerfrei ausgezahlt werden. Voraussichtlich wird es auch 2026 eine ähnliche Regelung geben, da die Regierung diese Möglichkeit auch für dieses Jahr in Aussicht gestellt hat. Bezüglich der Voraussetzungen, der Höhe der Begünstigung und dem Umfang der Begünstigung bleibt die Gesetzgebung abzuwarten.

11 Verpflegung

Die Versorgung der Mitarbeiter mit Essen und Getränken kann auf verschiedene Weisen abgabenbegünstigt erfolgen.

Verpflegung	
LSt-frei SV-frei LNK-frei	• Freiwillige Verpflegung am Arbeitsplatz (z.B. Werksküche, Kantine) • Restaurantgutschein iHv 8,00 EUR pro Arbeitstag: Gutscheine für Mahlzeiten (Restaurants, Kantinen, Lieferdienste, etc.) • Lebensmittelgutschein iHv 2,00 EUR pro Arbeitstag: Gutscheine zum nicht-sofortigen Konsum (Supermärkte, etc.) • Obst aller Art zum Verbrauch im Betrieb (Obstkorb) • Getränke aller Art zum Verbrauch im Betrieb
LSt-pflichtig SV-pflichtig LNK-pflichtig	• Barzuschüsse für Mahlzeiten

11.1 Freiwillige Verpflegung am Arbeitsplatz

Verpflegt ein Arbeitgeber freiwillig seine Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt am Arbeitsplatz, ist dieser Vorteil - betraglich unbegrenzt - steuerfrei, SV-frei und LNK-frei. Diese Abgabenbegünstigung gilt für Mahlzeiten im Unternehmen (Kantine, Werksküche) und auch dann, wenn Unternehmen (z.B. Gastwirte) die Verpflegung in das Unternehmen liefern und diese dort konsumiert wird.

Voraussetzung ist, dass die Mahlzeiten freiwillig zur Verfügung gestellt werden, also kein gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anspruch darauf besteht. Wenn z.B. per Kollektivvertrag vorgeschrieben ist, eine Mahlzeit bereitzustellen, dann ist diese Mahlzeit als Sachbezug steuerpflichtig.

Weitere notwendige Voraussetzung für die abgabenfreie Mahlzeit ist, dass die Rechnung an den Arbeitgeber gestellt wird und die Bezahlung durch den Arbeitgeber erfolgt.

11.2 Restaurantgutschein

Gutscheine für Mahlzeiten sind bis zu einem Wert von 8 EUR pro Arbeitstag steuerfrei, wenn die Gutscheine nur zur Konsumation von Mahlzeiten eingelöst werden können, die von einer Gaststätte oder einem Lieferservice zubereitet bzw. geliefert werden. Die Gaststätten können Speisen jeder Art anbieten, die zur dortigen Konsumation eingelöst werden können. Eine reine Handelstätigkeit (z.B. Fleischerei) reicht nicht aus.

Betreibt bspw. die Fleischerei auch einen gastgewerblichen Betrieb, gilt der erhöhte abgabenfreie Betrag von 8 EUR pro Arbeitstag nur dann, wenn der Gutschein für Mahlzeiten nachvollziehbar beim Gastgewerbebetrieb eingelöst wurde (eigene Kassa) und vertraglich ausgeschlossen ist, dass der Gutschein im Handelsbetrieb eingelöst werden kann.

Die Gutscheine für Mahlzeiten in Höhe von 8 EUR pro Arbeitstag können von den Arbeitnehmern auch dann eingelöst werden, wenn die Speisen in einer Gaststätte abgeholt oder von einer Gaststätte bzw. einem Lieferservice geliefert und zu Hause konsumiert werden.

Essensgutscheine können in Papierform, als Chipkarte, als digitaler Essensbon, als Prepaid-Karte, aber auch über eine vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte App ua ausgegeben werden.

Mit der Verwendung von elektronischen Speichermedien (Chipkarte, digitaler Essensbon, App ua) identifiziert sich der Arbeitnehmer (Voraussetzung für Steuerbefreiung) und erwirbt den unwiderruflichen Anspruch auf (teilweisen) Arbeitgeber-Zuschuss.

Die elektronische Karte kann auch öfter, als 1x pro Arbeitstag verwendet werden. Die Zahlung des Arbeitnehmers und ein geleisteter Arbeitgeber-Zuschuss für die Mahlzeit müssen exakt zuordenbar sein.

Die Gutscheine für Mahlzeiten können kumuliert, ohne wertmäßiges Tageslimit, an jedem Tag (auch am Wochenende) eingelöst werden.

Übersteigt der Wert der abgegebenen Gutscheine 8 EUR pro Arbeitstag, liegt hinsichtlich des übersteigenden Betrages ein steuerpflichtiger Sachbezug vor. Es können z.B. bei einer 5 Tage Woche mit 220 Arbeitstagen pro Jahr 8 EUR X 220 ausgegeben werden (Maximalbetrag von 1.760,00 EUR pro Jahr).

Der Nachweis, dass der Arbeitnehmer max. einen Gutschein pro Arbeitstag erhält, ist vom Arbeitgeber zu erbringen. Das ist die Voraussetzung dafür, dass bei einer Lohnabgabenprüfung die abgabenfreie Ausgabe der Gutscheine anerkannt wird.

In der Praxis könnte bspw der Arbeitgeber einem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer am Monatsbeginn 22 Gutscheine für diesen Monat geben (Annahme 22 Arbeitstage in diesem Monat).

Am Monatsende kontrolliert der Arbeitgeber, an wie vielen Arbeitstagen der Arbeitnehmer tatsächlich nicht gearbeitet hat (z.B. aufgrund Krankheit, Urlaub, Feiertag, Pflegefreistellung etc). Diese zu viel ausgegebenen Gutscheine hat der Arbeitnehmer zurückzugeben oder der Arbeitgeber setzt einen entsprechenden Sachbezug in der Gehaltsverrechnung an.

Achtung bei Dienstreisen:

Restaurantgutscheine (Essensbons bis max. 8 EUR pro Arbeitstag) sind wie Taggeld zu behandeln. Übersteigt der Gesamtbetrag an ausbezahltem Taggeld + Wert des Restaurantgutscheines den abgabenfreien Taggeldmaximalwert für diese Dienstreise (z.B. 20 EUR für eine 8-stündige Inlandsdienstreise), dann ist der übersteigende Betrag abgabenpflichtig.

11.3 Lebensmittelgutschein

Können Gutscheine auch dazu verwendet werden, um Lebensmittel einzukaufen, sind diese bis zu einem Betrag bis max. 2 EUR pro Arbeitstag steuerfrei.

Übersteigt der Wert der abgegebenen Lebensmittelgutscheine 2 EUR pro Arbeitstag, liegt hinsichtlich des übersteigenden Betrages ein steuerpflichtiger Sachbezug vor.

Es können z.B. bei einer 5 Tage Woche mit 220 Arbeitstagen pro Jahr 2 EUR X 220 ausgegeben werden (Maximalbetrag von 440,00 EUR pro Jahr).

Der Nachweis, dass der Arbeitnehmer max. einen Gutschein pro Arbeitstag erhält, ist vom Arbeitgeber zu erbringen. Das ist die Voraussetzung dafür, dass bei einer Lohnabgabenprüfung die abgabenfreie Ausgabe der Gutscheine anerkannt wird.

In der Praxis könnte bspw der Arbeitgeber einem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer am Monatsbeginn 22 Gutscheine für diesen Monat geben (Annahme 22 Arbeitstage in diesem Monat).

Am Monatsende kontrolliert der Arbeitgeber, an wie vielen Arbeitstagen der Arbeitnehmer tatsächlich nicht gearbeitet hat (z.B. aufgrund Krankheit, Urlaub, Feiertag, Pflegefreistellung etc). Diese zu viel ausgegebenen Gutscheine hat der Arbeitnehmer zurückzugeben oder der Arbeitgeber setzt einen entsprechenden Sachbezug in der Gehaltsverrechnung an.

Dienstreisen:

Lebensmittelgutscheine (bis max. 2 EUR pro Arbeitstag) bleiben bei einer Dienstreise im Gegensatz zu Restaurantgutscheinen (bis max. 8 EUR pro Arbeitstag) unberücksichtigt!

11.4 Obst aller Art zum Verbrauch im Betrieb

Der Arbeitgeber kann seinen Arbeitnehmern z.B. in der Kaffeeküche einen Obstkorb steuerfrei, SV-frei und LNK-frei zur Verfügung stellen. Eine betragliche Beschränkung gibt es nicht.

11.5 Getränke aller Art zum Verbrauch im Betrieb

Der Arbeitgeber kann seinen Arbeitnehmern Getränke steuerfrei, SV-frei und LNK-frei zur Verfügung stellen. Für die Anwendung der Steuerbefreiung ist es unerheblich, welche Getränke der Arbeitgeber bereitstellt. Dies können daher beispielsweise Kaffee, Tee, Limonaden, Mineralwasser, aber auch alkoholische Getränke wie Bier sein. Auch ist die Befreiungsbestimmung betraglich nicht beschränkt, sodass der Arbeitgeber uneingeschränkt Getränke zum Verbrauch bereitstellen kann.

Achtung:

Voraussetzung für die Steuerbefreiung ist, dass die Getränke auch tatsächlich im Betrieb konsumiert werden. Stellt der Arbeitgeber Getränke zur Mitnahme bereit, so ist dies nicht von der Steuerbefreiung mit umfasst. In diesem Fall ist ein geldwerter Vorteil anzusetzen.

Die Freiwilligkeit des Arbeitgebers ist hier keine Voraussetzung, sodass die Steuerbefreiung auch dann Anwendung findet, wenn der Arbeitgeber aufgrund von Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen etc. zur Bereitstellung der Getränke verpflichtet ist.