

# LOHNSTEUER- MITTEILUNGEN

Der Beratungsbrief für die Personalpraxis



## Steuerliche Behandlung von Mahlzeiten im Jahr 2025

**In dieser Ausgabe lesen Sie:**

**Aktuelles aus der Gesetzgebung**

(1-2025) Anpassungen Einkommensteuertarif für 2025 doch noch beschlossen Seite 3

**Aktuelles aus der Lohnsteuer**

(2-2025) Steuerliche Behandlung von Mahlzeiten im Jahr 2025 Seite 4

(3-2025) Neues BMF-Schreiben zu den Lohnsteuerabzugsmerkmalen Seite 10

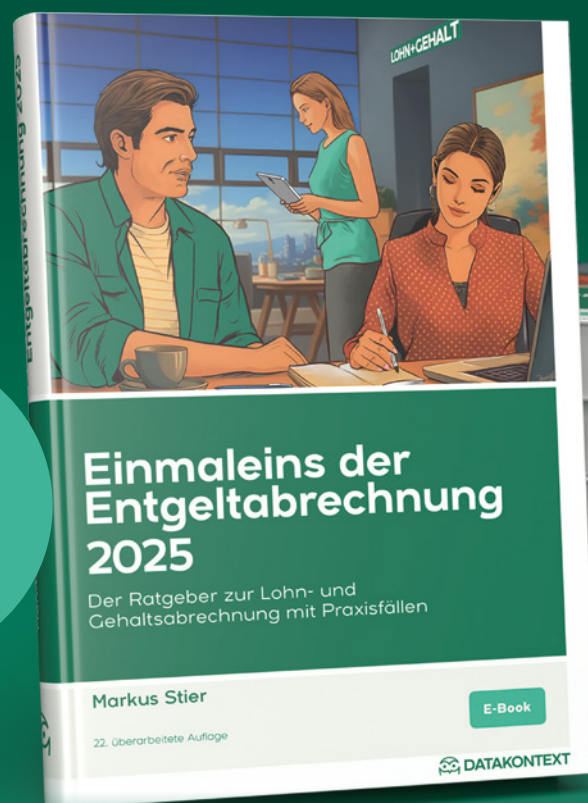
(4-2025) Verpflegungspauschalen für das Ausland ab 2025 Seite 16

Impressum Seite 17

# Der Duden zur Entgeltabrechnung

Markus Stier  
Einmaleins der Entgeltabrechnung 2025  
22. überarbeitete Auflage 2025  
ca. 430 Seiten / Hardcover /  
Format 17 x 24 cm  
ISBN 978-3-98746-026-5  
44,99 € inkl. MwSt.  
mit E-Book (PDF) und  
Checklisten zum Download

**NEU**



**Jetzt vorbestellen:**  
[www.datakontext.com/einmaleins](http://www.datakontext.com/einmaleins)

# Aktuelles aus der Gesetzgebung

## (1-2025) Anpassungen Einkommensteuertarif für 2025 doch noch beschlossen

### Hintergrund:

Nach zähem Ringen steigt auch für das Jahr 2025 der Grundfreibetrag und der Einkommensteuertarif angepasst. Familien erhalten ein höheres Kindergeld oder einen höheren Kinderfreibetrag. Der Bundestag hat diesen Steuerentlastungen mit breiter Mehrheit noch kurz vor Weihnachten zugestimmt.

Der Grundfreibetrag im Einkommensteuergesetz steigt 2025 um 312 Euro auf 12.096 Euro und ab dem Veranlagungszeitraum 2026 um weitere 252 Euro auf 12.348 Euro.

Zu beachten ist, dass der Grundfreibetrag nachträglich für 2024 um 180 Euro angehoben wurde. Zudem wurde auch der Kinderfreibetrag 2024 noch einmal angehoben. Mit der weiteren Anhebung des in den Einkommensteuertarif integrierten Grundfreibetrags um 180 Euro auf 11.784 Euro im Jahr 2024 soll die steuerliche Freistellung des Existenzminimums für das Jahr 2024 sichergestellt werden. Hintergrund ist zudem die höhere Anhebung der Sozialleistungen zum Jahreswechsel 2024 als der bisher geltende steuerliche Grundfreibetrag. Der steuerliche Kinderfreibetrag wurde für das Jahr 2024 nochmals um 228 Euro auf 6.612 Euro angehoben.

Auch die Verschiebung der übrigen Tarifeckwerte des Einkommensteuertarifs in § 32a Abs. 1 Einkommensteuergesetz (EStG) für die Veranlagungszeiträume 2025 und 2026 nach rechts (ausgenommen ist der Eckwert für die sog. „Reichensteuer“) ist beschlossen. Dadurch wird die kalte Progression abgebaut. Die zweite Progressionsstufe soll 2025 auf 17.444 Euro und 2026 auf 17.800 Euro angehoben werden. Der Spitzensteuersatz soll 2025 ab 68.481

Euro und 2026 ab 69.879 Euro greifen. Auch die Anhebung des steuerlichen Kinderfreibetrags für den Veranlagungszeitraum 2025 um 60 Euro und ab dem Veranlagungszeitraum 2026 um weitere 156 Euro ist vorgesehen. Zudem sollen Freibeträge für Kinder und der Ausbildungsfreibetrag auch für Kinder mit einem Wohnsitz in einem anderen EU/EWR-Staat ungekürzt gewährt werden.

Außerdem erfolgt eine Anhebung des Kindergeldes um weitere 5 Euro auf 255 Euro für jedes Kind ab 2025 und auf 259 Euro ab 2026. Zukünftig wird ab 2026 das Kindergeld automatisch prozentual bei Anhebung des Kinderfreibetrags angepasst werden.

Mit der Anhebung des Grundfreibetrags ist auch eine weitere Anhebung der Freigrenzen beim Solidaritätszuschlag in § 3 Solidaritätszuschlaggesetz (SolZG) für die Veranlagungszeiträume 2025 und ab 2026 vorgesehen.

### Praxishinweis:

Die Änderungen wird die Finanzverwaltung nunmehr erst in den Programmablaufplan vom 22.11.2024 für den Lohnsteuerabzug ab 2025 einarbeiten. Sobald dieser bekannt gegeben wurde, können die Softwarehersteller die aktuellen Zahlen umsetzen.

Foto: Butch/stock.adobe.com



**KORREKTUR** zum Artikel in den Lohnsteuer-Mitteilungen 12/2024

In der letzten Ausgabe haben wir bei den Rechtsänderungen zum Jahreswechsel berichtet, dass auch die Lohnsteuer-Durchführungsverordnung

geändert wurde. Diese Änderung war zwar vorgesehen und die Bundesregierung hatte ihr zugestimmt. Allerdings wurde diese Regelung am Ende doch nicht vom Bundestag bzw. Bundesrat beschlossen. Insofern ist keine Änderung erfolgt.

## Aktuelles aus der Lohnsteuer

### (2-2025) Steuerliche Behandlung von Mahlzeiten im Jahr 2025

#### Hintergrund:

Mit Schreiben vom 10.12.2024 hat die Finanzverwaltung die lohnsteuerliche Behandlung von unentgeltlichen oder verbilligten Mahlzeiten der Arbeitnehmer ab dem Kalenderjahr 2025 veröffentlicht.

Das Schreiben finden Sie hier:

[www.datakontext.com/2-2025](http://www.datakontext.com/2-2025).



Mahlzeiten, die arbeitstäglich unentgeltlich oder verbilligt an die Arbeitnehmer abgegeben werden, sind mit dem anteiligen amtlichen Sachbezugswert nach der Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung – SvEV) zu bewerten.

Dies gilt nach § 8 Abs. 2 Satz 8 EStG auch für Mahlzeiten, die dem Arbeitnehmer während einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit oder im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten zur Verfügung gestellt werden, wenn der Preis der Mahlzeit 60 Euro nicht übersteigt.

Die Sachbezugswerte ab dem Kalenderjahr 2025 sind durch die 15. Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung festgesetzt worden.

Der Wert für Mahlzeiten, die ab dem Kalenderjahr 2025 gewährt werden, beträgt:

- für ein Mittag- oder Abendessen 4,40 Euro und
- für ein Frühstück 2,30 Euro.

Bei Vollverpflegung (Frühstück, Mittag- und Abendessen) sind die Mahlzeiten mit dem Wert von 11,10 Euro je Tag anzusetzen.

Wie einzelne Mahlzeiten im Arbeitsleben zu behandeln sind, zeigt der nachfolgende Überblick.

#### 1. Arbeitstäbliche Mahlzeiten

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern Mahlzeiten arbeitstäglich unentgeltlich oder verbilligt abgeben. Zu den arbeitstäblichen Mahlzeiten gehören Mahlzeiten in der Kantine. Diese kann der Arbeitgeber selbst betreiben oder einen Dritten dafür beauftragen.

Die Mahlzeiten an Arbeitnehmer in einer Kantine werden mit dem anteiligen amtlichen Sachbezugswert angesetzt, wenn die Mahlzeiten unentgeltlich oder verbilligt an die Arbeitnehmer abgegeben werden.

#### Kostenlose Mahlzeiten

Bei einer unentgeltlichen Abgabe muss der Arbeitgeber die Mahlzeiten versteuern. Hierfür wird der



Foto: WavebreakMediaMicro/stock.adobe.com

Sachbezugswert als Bemessungsgrundlage verwendet. Die Versteuerung erfolgt nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 EStG mit 25 Prozent pauschaler Lohnsteuer. Hinzu kommen noch der Solidaritätszuschlag und pauschale Kirchensteuer. Sozialversicherung fällt nicht an.

### Beispiel:

*Arbeitgeber Anton betreibt eine eigene Kantine, in der die Arbeitnehmer mittags kostenlos essen können. Die Herstellungskosten betragen je Mahlzeit 7 Euro am Tag. Anton muss für jedes Mittagessen den Sachbezugswert ansetzen und die Summe mit 25 Prozent pauschaler Lohnsteuer versteuern. Dies geschieht über die Lohnsteueranmeldung jeden Monats. Sozialversicherung fällt nicht an. Die Mitarbeiter zahlen weder Lohnsteuer noch Sozialversicherung.*

### Verbilligte Mahlzeiten

In den Fällen, wo der Mitarbeiter eine Zuzahlung zur Mahlzeit leistet, ist nur eine Versteuerung vorzunehmen, wenn die Zuzahlung unter dem geltenden Sachbezug liegt.

Für diese Berechnung kann der Arbeitgeber auch eine Durchschnittsberechnung vornehmen. Hierbei kann er die ausgegebenen Mahlzeiten in einem Monat und die eingekommenen Zahlungen der Arbeitnehmer berücksichtigen und den Durchschnitt der Zahlungen ermitteln. Bleibt der Durchschnitt über

oder gleich dem Sachbezugswert, entfällt eine Versteuerung. Liegt der Durchschnitt unter dem Sachbezugswert, ist die Differenz multipliziert mit der Anzahl der Mahlzeiten pauschal zu versteuern.

### Beispiel:

*Arbeitgeber Bertold betreibt eine eigene Kantine, in der die Arbeitnehmer mittags essen. Die Kantine wird bezuschusst vom Arbeitgeber, da die Arbeitnehmer nur 4,50 Euro für jedes Mittagessen zahlen. Der tatsächliche Wert der Mahlzeit je Tag, anhand der Kosten, die der Arbeitgeber hat, beläuft sich auf 7 Euro.*

Die arbeitstäglichen verbilligten Kantinenmahlzeiten fallen nicht in die 50-Euro-Freigrenze, da sie der Sonderbewertung nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) unterliegen. Die Bewertung erfolgt mit Sachbezugswert. Da die Arbeitnehmer immer den Sachbezugswert von 4,50 Euro selbst zahlen, muss keine Versteuerung durch den Arbeitgeber vorgenommen werden. Der zusätzliche Zuschuss des Arbeitgebers von 2,50 Euro je Mahlzeit ist steuerfrei.

### Beispiel:

*Arbeitgeber Conrad betreibt eine eigene Kantine, in der die Arbeitnehmer mittags essen. Die Kantine wird bezuschusst vom Arbeitgeber. Die Mahlzeiten haben einen Wert von 3 Euro bis 7 Euro. Im Durchschnitt zahlen die Arbeitnehmer 4 Euro für jedes Mittagessen.*

Die arbeitstäglichen verbilligten Kantinenmahlzeiten fallen nicht in die 50-Euro-Freigrenze, da sie der Sonderbewertung nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung unterliegen. Die Bewertung erfolgt mit Sachbezugswert. Da die Arbeitnehmer im Durchschnitt nicht den Sachbezugswert von mindestens 4,40 Euro selbst zahlen, muss für die Differenz je Mahlzeit eine Versteuerung durch den Arbeitgeber vorgenommen werden. Diese beträgt

0,40 Euro je Mahlzeit. Die Summe der Mahlzeiten multipliziert mit 0,40 Euro muss Arbeitgeber Conrad mit 25 Prozent pauschaler Lohnsteuer versteuern. Dies geschieht über die Lohnsteueranmeldung jeden Monats. Sozialversicherung fällt nicht an. Die Mitarbeiter zahlen weder Lohnsteuer noch Sozialversicherung.

Würden die Beschäftigten im Durchschnitt 4,40 Euro je Mahlzeit selbst zahlen, müsste keine Pauschalversteuerung vorgenommen werden.

## 2. Überlassung von Restaurantschecks

Statt eigene Kantinenmahlzeiten zu gewähren, kann der Arbeitgeber aber auch Essens- oder Restaurantschecks gewähren. Diese können die Arbeitnehmer dann in Akzeptanzstellen einlösen und mittags eine Mahlzeit erwerben.

Die Finanzverwaltung lässt auch diese Variante steuerlich zu. Die Essenschecks können in Papierform oder digital ausgegeben werden. Allerdings dürfen nur Mitarbeiter mit einer ersten Tätigkeitsstätte diese erhalten. Zudem darf nur in Essensscheck pro Arbeitstag ausgegeben und eingelöst werden. Vereinfachend darf der Arbeitgeber 15 Schecks im Monat ausgeben. Grundsätzlich sollen mit den Restaurant-/Essensschecks nur Mahlzeiten eingelöst werden können. Die Überprüfbarkeit in der Praxis ist hierbei allerdings teilweise noch schwierig. Bei digitalen Systemen lässt sich die Überprüfung und Dokumentation einfacher vornehmen.

Zudem darf der Verrechnungswert des Essensschecks nicht unendlich hoch sein. Die Finanzverwaltung schreibt hier 3,10 Euro über dem amtlichen Sachbezugswert vor. Dies sind im Jahr 2025 dann 7,50 Euro.

Zahlt der Arbeitnehmer zum Essensscheck nichts mehr zu, muss der Arbeitgeber den Sachbezugs-

wert pauschal versteuern. Zahlt der Arbeitnehmer wenigstens 4,40 Euro zu dem Scheck dazu, muss keine Versteuerung erfolgen.

### Beispiel:

*Arbeitgeber Däumling überlässt dem Arbeitnehmer im Monat 15 Schecks zum Einlösen für Mahlzeiten in Akzeptanzstellen. Ein Scheck hat einen Verrechnungswert von 7,50 Euro. Der Arbeitnehmer zahlt keinen Betrag zu.*

Der Restaurant-/Essensscheck wird als arbeitstäglich verbilligte Kantinenmahlzeit behandelt und fällt nicht in die 50-Euro-Freigrenze, da sie der Sonderbewertung nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung unterliegen. Die Bewertung erfolgt mit Sachbezugswert.

Da die Arbeitnehmer nicht den Sachbezugswert von mindestens 4,40 Euro selbst zahlen, versteuert der Arbeitgeber für jeden ausgegebenen Scheck 25 Prozent Lohnsteuer plus Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer. Sozialversicherung fällt nicht an. Die Arbeitnehmer tragen keine Lohnsteuer oder Sozialversicherung.

### Beispiel:

*Arbeitgeber Müller überlässt dem Arbeitnehmer im Monat 15 Schecks zum Einlösen für Mahlzeiten in Akzeptanzstellen. Ein Scheck hat einen Verrechnungswert von 7,50 Euro. Der Arbeitnehmer zahlt für jeden Scheck 4,40 Euro dazu. Dieser Betrag wird vom Arbeitgeber vom Netto einbehalten.*

Da die Arbeitnehmer immer den Sachbezugswert von mindestens 4,40 Euro selbst zahlen, muss keine Versteuerung durch den Arbeitgeber vorgenommen werden. Der zusätzliche Zuschuss des Arbeitgebers zum Scheck ist steuerfrei.



### 3. Mahlzeiten auf Auswärtstätigkeiten

Wird dem Arbeitnehmer anlässlich oder während einer Tätigkeit außerhalb seiner ersten Tätigkeitsstätte (Auswärtstätigkeit) vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten eine Mahlzeit zur Verfügung gestellt, sind die Mahlzeiten mit dem Sachbezugswert zu bewerten.

Vom Arbeitgeber veranlasst sind Mahlzeiten nach § 8 Abs. 2 Satz 8 EStG, die

- einen Wert von 60 Euro pro Mahlzeit nicht übersteigen,
- mit einer Rechnung auf Namen des Arbeitgebers oder einer Kleinbetragsrechnung nach Umsatzsteuergesetz (UStG) ausgestellt
- und über dienst- oder arbeitsrechtliche Regelungen durch den Arbeitgeber abgerechnet bzw. erstattet werden.

In den Wert von 60 Euro sind Getränke und Umsatzsteuer miteinzubeziehen. 60 Euro gelten pro Arbeitnehmer und je Mahlzeit. Als Mahlzeiten werden Frühstück, Mittagessen und Abendessen betrachtet. Für eine Vollverpflegung können je Arbeitnehmer daher insg. maximal 180 Euro am Tag aufgewendet werden.

Vom Arbeitgeber veranlasst ist auch eine Mahlzeit, die er einem Dritten (z. B. Caterer oder Seminarveranstalter) in Auftrag gegeben hat. Hier bestimmt der Arbeitgeber dann in der Regel Ort und Tag der

Mahlzeitengestellung. Auch hier muss aber die Rechnung auf den Arbeitgeber lauten, wenn es sich nicht um eine Kleinbetragsrechnung handelt.

Bei der steuerlichen Behandlung der Sachbezugswerte kommt es bei Auswärtstätigkeiten darauf an, ob Verpflegungspauschalen gezahlt werden dürfen oder nicht.

### 3.1 Gewährung von Verpflegungspauschalen

Der Arbeitgeber darf ab einer Abwesenheit von mehr als acht Stunden eintägig 14 Euro als Verpflegungspauschale steuerfrei an den Arbeitnehmer zahlen. Ist der Arbeitnehmer mehrtätig unterwegs, kann er steuerfrei 14 Euro pauschal jeweils für den Anreise- und den Abreisetag erhalten. Zudem dürfen für die Tage mit 24 Stunden Abwesenheit 28 Euro steuerfreie Verpflegungspauschale gezahlt werden. Geregelt ist dies in § 9 Abs. 4a EStG.

Zahlt der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer eine Verpflegungspauschale und stellt gleichzeitig eine Mahlzeit zur Verfügung, so hat der Arbeitgeber die steuerfreie Verpflegungspauschale bei der Auszahlung zu kürzen. Der Sachbezugswert darf hier nicht versteuert werden. Es liegt ein gesetzlich geregelter Versteuerungsverzicht vor.

Die Kürzung beträgt aktuell für ein

- Frühstück 20 Prozent von 28 Euro (Tageshöchstsatz im Inland) = 5,60 Euro,
- Mittag- und Abendessen je 40 Prozent von 28 Euro (Tageshöchstsatz im Inland) = 11,20 Euro.

#### Beispiel:

*Der Arbeitnehmer A ist auf einer zweitägigen Dienstreise und erhält am Abreisetag ein Frühstück im Hotel. Am Anreisetag nimmt er an einem Abendessen mit einem Kunden für je 55 Euro teil. Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten für Hotel, Mahlzeiten und Verpflegungspauschalen.*

Anreisetag	Verpflegungspauschale	14,00 Euro
Kürzung	Abendessen	11,20 Euro
Verbleiben		2,80 Euro
Abreisetag	Verpflegungspauschale	14,00 Euro
Kürzung	Frühstück	5,60 Euro
Verbleiben		8,40 Euro
Steuerfreie Erstattung		11,20 Euro

Entscheidet sich der Arbeitgeber dafür, keine Verpflegungspauschalen zu zahlen, dem Arbeitnehmer aber von ihm veranlasste Mahlzeiten unter den o. g. Voraussetzungen zur Verfügung zu stellen, muss der Arbeitgeber keine Kürzung oder keine weitere Versteuerung vornehmen.

Sachbezugswerte kommen in diesem Fall nach § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG auch nicht zur Anwendung. So regelt es auch das BMF-Schreiben vom 25.11.2020 unter Randziffer 67.

Der Arbeitnehmer kann die Verpflegungspauschalen in diesen Fällen beim Finanzamt im Rahmen der Einkommensteuererklärung geltend machen. Jedoch werden diese nach § 9 Abs. 4a Satz 8 EStG gekürzt (für ein Frühstück aktuell um 5,60 Euro und für ein Mittag- und/oder Abendessen um je 11,20 Euro).

### Beispiel:

*Der Arbeitnehmer ist auf einer dreitägigen Dienstreise. Der Arbeitgeber hat für den Arbeitnehmer in einem Hotel zwei Übernachtungen mit Frühstück sowie am Zwischentag ein Mittag- und Abendessen gebucht und bezahlt. Der Arbeitgeber zahlt keine Verpflegungspauschalen und hat somit keinen geldwerten Vorteil für die Mahlzeiten zu versteuern. In der Jahreslohnsteuerbescheinigung muss der Buchstabe „M“ eingetragen werden.*

Der Arbeitnehmer kann für die Auswärtstätigkeit im Rahmen seiner privaten Einkommensteuerer-

klärung folgende Verpflegungspauschalen als Werbungskosten geltend machen:

Anreisetag	Verpflegungspauschale	14,00 Euro
Zwischentag	Verpflegungspauschale	28,00 Euro
Kürzung, da volle Verpflegung		28,00 Euro
Abreisetag	Verpflegungspauschale	14,00 Euro
Kürzung	Frühstück	5,60 Euro
Verbleiben insg.		22,40 Euro

Insg. kann A somit 22,40 Euro Verpflegungspauschale für diese Reise als Werbungskosten geltend machen.

Das Zurverfügungstellen einer Mahlzeit durch den Arbeitgeber (oder auf dessen Veranlassung durch einen Dritten) nach § 9 Abs. 4a Satz 8 EStG erfordert nicht, dass der Arbeitnehmer die Mahlzeit auch tatsächlich einnimmt. Aus welchen Gründen der Arbeitnehmer eine ihm von seinem Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Mahlzeit nicht einnimmt, ist insoweit ebenfalls unerheblich. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, die angebotene bzw. bereitgestellte Mahlzeit anzunehmen. Ob der Arbeitnehmer die Mahlzeit tatsächlich auch annimmt (in Besitz nimmt), ist für die Frage, ob die Mahlzeit zur Verfügung gestellt wurde, ohne Bedeutung. Das Annehmen einer Mahlzeit durch den Arbeitnehmer ist nach der Wortbedeutung etwas anderes als das Zurverfügungstellen, Bereitstellen oder Abgeben derselben durch den Arbeitgeber.

### 3.2 Keine Verpflegungspauschalen

In der Praxis kommt es auch vor, dass bei auswärtigen Tätigkeiten unter acht bzw. von genau acht Stunden Mahlzeiten vom Arbeitgeber veranlasst werden (z. B. auf Fortbildungsveranstaltungen innerhalb des Ortes).

Da hier mangels ausreichender Abwesenheitszeit keine steuerfreien Verpflegungspauschalen gezahlt werden dürfen, entfällt auch die Kürzung. Für die zur Verfügung gestellte Mahlzeit muss nach § 8 Abs. 2 Satz 8 EStG der jeweils gültige Sachbezugswert angesetzt werden.

Dieser kann entweder individuell im Rahmen der Lohnabrechnung oder pauschal nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1a EStG mit 25 Prozent Lohnsteuer versteuert werden.

### Beispiel:

*Der Arbeitnehmer Schneider nimmt an einer fünf-stündigen auswärtigen Seminarveranstaltung teil. Der Arbeitgeber Paul hat für den Arbeitnehmer das Seminar gebucht. In dem Beitrag ist auch ein Mittagessen enthalten. Der Arbeitnehmer ist unter acht Stunden auswärts tätig. Eine Verpflegungspauschale darf der Arbeitgeber nicht zahlen, da die Mindestabwesenheit nicht erfüllt ist. Der Arbeitgeber kann jetzt den Sachbezugswert von 4,40 Euro für ein Mittagessen individuell über die Lohnabrechnung oder pauschal mit 25 Prozent besteuern.*

Die individuelle oder pauschale Besteuerung der Sachbezugswerte muss neben den Dienstreisen unter bzw. bis acht Stunden angewandt werden, wenn der Arbeitgeber die Abwesenheitszeiten seiner Arbeitnehmer auf Dienstreisen nicht aufzeichnet oder Mahlzeiten nach Ablauf der Dreimonatsfrist gestellt werden – also in allen Fällen, in denen keine Verpflegungspauschale gezahlt werden darf, aber Mahlzeiten an den Arbeitnehmer gestellt werden.

Das BMF-Schreiben vom 25.11.2020 lässt es auch zu, dass der Sachbezugswert von anderen zu zahlenden Reisekosten an den Arbeitnehmer (z. B. Fahrtkosten) abgezogen werden kann.

### Beispiel:

*Der Arbeitnehmer ist beruflich auswärts unterwegs und bekommt vom Arbeitgeber ein Mittagessen gestellt. Die Zeit der Abwesenheit beträgt jedoch nur sieben Stunden. Der Arbeitgeber darf keine Verpflegungspauschale von 14 Euro steuerfrei zahlen. Das Mittagessen muss daher mit dem Sachbezugswert von 4,40 Euro bewertet und versteuert werden. Der Arbeitnehmer hat zusätzlich noch Fahrtkosten in Höhe von 15 Euro. Der Sachbezugswert kann von den 15 Euro abgezogen werden.*

## 4. Belohnungessen

Steuerpflichtiger Arbeitslohn liegt immer dann vor, wenn es sich um ein Belohnungessen handelt. Hier darf kein Sachbezugswert angewendet werden. Das Essen ist mit dem tatsächlichen Wert anzusetzen. Das gilt auch für Gutscheine für Belohnungessen.

Ein Belohnungessen ist in der Regel anzunehmen, wenn allein die Bewirtung und die Belohnung des Arbeitnehmers der Anlass sind und die dienstlich zu besprechenden Angelegenheiten im Hintergrund stehen. Handelt es sich um ein Belohnungessen, kann die Sachbezugsfreigrenze in Höhe von monatlich 50 Euro angesetzt werden. Erst wenn dieser Wert überschritten wird, ist der gesamte Wert des Essens zu versteuern (individuell oder pauschal nach § 37b EStG).

### Beispiel:

*Der Arbeitgeber überlässt dem Arbeitnehmer einen Restaurantgutschein (Wert: 50 Euro).*

Der Gutschein ist Sachlohn, fällt also in die 50-Euro-Freigrenze. Der Arbeitnehmer erhält diesen zusätzlich. Er muss nicht versteuert werden. Wichtig ist, dass keine weiteren steuerpflichtigen Sachzuwendungen hinzukommen.

Läge der Gutscheine über einem Wert von 50 Euro, so könnte der Arbeitgeber diesen pauschal nach § 37b EStG mit 30 Prozent pauschaler Einkommensteuer versteuern. Jedoch ist diese Pauschalversteuerung nicht sozialversicherungsfrei und der Arbeitgeber muss beim betreffenden Arbeitnehmer die Sozialversicherungsbeiträge prüfen.

## 5. Mahlzeiten beim außergewöhnlichen Arbeitseinsatz

In bestimmten Situationen darf der Arbeitgeber seine Beschäftigten steuerfrei und unentgeltlich verpflegen. Hierzu gehören Speisen und Getränke, die aus Gründen des Arbeitsablaufs unentgeltlich überlassen werden und sich damit als notwendige Begleiterscheinung des Arbeitsablaufs zeigen. Geregelt ist diese Anwendung nicht im Gesetz, sondern in der Lohnsteuerrichtlinie R 19.6. Es muss sich hierbei um außergewöhnliche Besprechungen oder Arbeitseinsätze handeln.

Außergewöhnlich sind danach nur solche Arbeitseinsätze, die einen nicht vorhersehbaren, nicht aufschiebbar zu erledigenden Arbeitsanfall betreffen. Nicht begünstigt, sondern lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn sind solche Essen, die im Rahmen regel-

mäßiger Sitzungen erfolgen. Hierzu gehören auch regelmäßige Teamsitzungen oder Treffen der Abteilungsleitungen bzw. der Geschäftsführung. Auch Besprechungen im allgemeinen Arbeitsablauf gehören nicht dazu.

Essen, weil ein Projekt oder ein Handeln besonders gut verlief, erfolgen aus Belohnungsgründen und sind daher ein Belohnungessen.

Regelmäßige Arbeiten wie Inventuren oder Betriebsversammlungen fallen in der Regel auch nicht unter diese Anwendung.

Liegt aber ein außergewöhnlicher Arbeitseinsatz vor, darf der Wert der Mahlzeit nicht höher als 60 Euro je Mitarbeiter sein.

### Praxishinweis:

Es gibt verschiedene Situationen, in denen Mahlzeiten gewährt werden können. Die steuerliche Behandlung von Mahlzeiten an Arbeitnehmer ist unterschiedlich, je nach Sachverhalt, der im Einzelfall vorliegt.

## (3-2025) Neues BMF-Schreiben zu den Lohnsteuerabzugsmerkmalen

### Hintergrund:

Die Finanzverwaltung hat mit Schreiben vom 13.12.2024 ein überarbeitetes Schreiben zu den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ELStAM) veröffentlicht.

Das Schreiben finden Sie hier: [www.datakontext.com/3-2025](http://www.datakontext.com/3-2025).



Es ist ab dem 01.01.2025 anzuwenden. Die Änderungen sind im Dokument durch Fettdruck hervorgehoben.

Folgende Ergänzungen oder Änderungen beinhaltet das Schreiben (Auszug aus dem Schreiben):

- Beiträge für eine private Krankenversicherung und für eine private Pflege-Pflichtversicherung können auch 2025 beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt werden, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine entsprechende Beitragsbescheinigung des Versicherungsunternehmens vorlegt. Ab 2026 sollen die Daten elektronisch abrufbar sein.

- Lohnsteuerabzugsmerkmale werden sowohl für ein erstes als auch für jedes weitere Dienstverhältnis gebildet. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, seine aktuellen ELStAM nach einmaliger kostenloser Registrierung auf der Internetseite [www.elster.de](http://www.elster.de) unter „Mein ELSTER“ jederzeit einzusehen. Alternativ teilt das zuständige Wohnsitzfinanzamt oder das Betriebsstättenfinanzamt dem Arbeitnehmer seine elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale auf dessen Antrag mit.
- Soweit Lohnsteuerabzugsmerkmale nicht automatisiert gebildet werden oder davon abweichend zu bilden sind, richtet sich die Zuständigkeit für die Bildung der Lohnsteuerabzugsmerkmale nach § 39 Abs. 2 EStG. Zuständiges Finanzamt für unbeschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer ist in der Regel das Wohnsitzfinanzamt. Abweichend hiervon kann dies nach Zuständigkeitsverordnungen der Länder auch das für die Veranlagung zur Einkommensteuer zuständige Finanzamt sein (z. B. durch Zentralisierungsmaßnahmen in Großstädten). Zuständiges Finanzamt für beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer ist das für die Betriebsstätte des Arbeitgebers zuständige Betriebsstättenfinanzamt.
- Ehegatten können im Laufe des Kalenderjahres beim Finanzamt die Änderung der Steuerklassen beantragen. Dies gilt unabhängig von der automatisierten Bildung der Steuerklassen sowie einer von den Ehegatten gewünschten Änderung dieser automatisierten Bildung. Für eine Berücksichtigung der Änderung im laufenden Kalenderjahr ist der Antrag spätestens bis zum 30. November zu stellen. Die beantragten Steuerklassen werden mit Wirkung vom Beginn des Kalendermonats, der auf die Antragstellung folgt, gewährt. Der Antrag auf Steuerklassenwechsel ist unter „Mein ELSTER“ ([www.elster.de](http://www.elster.de)) oder beim

Foto: Finanzfoto/stock.adobe.com



Finanzamt mit dem Formular „Antrag auf Lohnsteuer-Ermäßigung und zu den Lohnsteuerabzugsmerkmalen“, dem Hauptvordruck und der Anlage „Steuerklassenwechsel“ zu stellen.

- Wird die Ehe durch Scheidung beendet, übermittelt die Meldebehörde den geänderten melderechtlichen Familienstand sowie das Datum der Scheidung der Ehe an die Finanzverwaltung. Zu Beginn des darauffolgenden Kalenderjahres wird für diese Arbeitnehmer automatisiert die Steuerklasse I gebildet, sofern die Ehegatten bei Trennung ihrer Anzeigepflicht nicht bereits nachgekommen sind und hierdurch die Steuerklasse I für das Folgejahr der Trennung gebildet wurde. Entsprechendes gilt bei der Aufhebung einer Ehe.
- Auf Antrag kann bei Alleinstehenden, denen ein Kinderfreibetrag nach § 32 Abs. 6 EStG oder Kindergeld zusteht, ab Beginn des Folgejahres die Steuerklasse II vom Finanzamt gewährt werden. Bereits ab dem Monat des dauernden Getrenntlebens kann der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende zeitanteilig als Freibetrag im Lohnsteuerabzugsverfahren gebildet werden, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind. Der Antrag ist unter „Mein ELSTER“ ([www.elster.de](http://www.elster.de)) oder beim Finanzamt mit dem Formular „Antrag auf Lohnsteuer-Ermäßigung und zu den Lohnsteuerabzugsmerkmalen“, dem Hauptvordruck und der Anlage „Kinder“ zu stellen.
- Verstirbt ein Ehegatte, wird die Steuerklasse des überlebenden Ehegatten ab dem ersten des auf den Todestag folgenden Monats automatisch in Steuerklasse III geändert. Ab Beginn des zweiten Kalenderjahres nach dem Tod des Ehegatten wird programmgesteuert die Steuerklasse I gebildet. Bereits für den Monat des Todes des Ehegatten kann der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende zeitanteilig als Freibetrag im Lohnsteuerabzugsverfahren gebildet werden, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind. Etwas anderes gilt nur, sofern die Voraussetzungen für die Anwendung der Steuerklasse III im Zeitpunkt des Todes nicht vorgelegen haben (z. B. bei dauerndem Getrenntleben). Der Antrag ist unter „Mein ELSTER“ ([www.elster.de](http://www.elster.de)) oder beim Finanzamt mit dem Formular „Antrag auf Lohnsteuer-Ermäßigung und zu den Lohnsteuerabzugsmerkmalen“, dem Hauptvordruck und der Anlage „Kinder“ zu stellen.
- Gibt ein Ehegatte den inländischen Wohnsitz auf, erhalten beide Ehegatten ab dem Beginn des Folgejahres automatisiert die Steuerklasse I zugeteilt. Erfüllt der im Inland verbleibende unbeschränkt einkommensteuerpflichtige Ehegatte die Voraussetzungen, kann dieser auf Antrag in die Steuerklasse III eingereiht werden. Der Antrag ist unter „Mein ELSTER“ ([www.elster.de](http://www.elster.de)) oder beim Finanzamt mit dem Formular „Antrag auf Lohnsteuer-Ermäßigung und zu den Lohnsteuerabzugsmerkmalen“, dem Hauptvordruck und der Anlage „Steuerklassenwechsel“ zu stellen.
- Die erneute Begründung eines inländischen Wohnsitzes nach einem Auslandsaufenthalt führt bei beiden Ehegatten ab Beginn dieses Monats automatisch zur Einreihung in die Steuerklasse IV. Die erneute Begründung eines inländischen Wohnsitzes ist dem Wohnsitzfinanzamt unverzüglich anzuzeigen.
- Bei im Inland ansässigen minderjährigen Kindern werden in den Steuerklassen I bis IV die Kinderfreibetragszähler bei beiden Elternteilen in der Regel automatisiert berücksichtigt, sofern Eltern und Kind in derselben Gemeinde wohnen.
- Können Kinderfreibetragszähler nicht automatisiert berücksichtigt werden, ist die mehrjährige Berücksichtigung von Kindern im Lohnsteuerabzugsverfahren möglich, wenn nach den tatsächlichen Verhältnissen zu erwarten ist, dass die Voraussetzungen bestehen bleiben.
- Um bei unzutreffenden ELStAM den zutreffenden Lohnsteuerabzug vornehmen zu können,



- stellt das Finanzamt auf Antrag des Arbeitnehmers eine Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug in der Regel bis zum Ende des Kalenderjahres, für welches die Bescheinigung gilt, aus und sperrt gleichzeitig den Arbeitgeberabruf (Vollsperrung). Durch diese Sperrung werden dem Arbeitgeber für den Arbeitnehmer keine ELStAM mehr bereitgestellt. Stattdessen erhält er in der auf die Sperrung folgenden monatlichen Änderungsliste (Monatsliste) einen Hinweis auf den Wegfall der Abrufberechtigung. Legt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug vor, sind die darauf eingetragenen Lohnsteuerabzugsmerkmale maßgebend. Folglich hat sie der Arbeitgeber in das Lohnkonto des Arbeitnehmers zu übernehmen, dem Lohnsteuerabzug zugrunde zu legen und nicht die Steuerklasse VI anzuwenden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf des Kalenderjahres hat er dem Arbeitnehmer diese Bescheinigung auszuhändigen.
- Hebt das Finanzamt die Vollsperrung auf, werden dem Arbeitgeber die für den Arbeitnehmer zutreffenden ELStAM in einer Monatsliste zum Abruf bereitgestellt. Mit dem erneuten Abruf der ELStAM durch den Arbeitgeber verliert die Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug ihre Gültigkeit; sie ist nicht an das Finanzamt zurückzugeben. Der Arbeitgeber darf sie nach Ablauf des Kalenderjahres vernichten.
  - Für beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer ist die Identifikationsnummer beim Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers zu beantragen. Die Zuteilung einer Identifikationsnummer kann auch der Arbeitgeber beantragen, wenn ihn der Arbeitnehmer dazu bevollmächtigt hat. Wurde dem beschränkt einkommensteuerpflichtigen Arbeitnehmer bereits eine Identifikationsnummer zugeteilt, teilt das Betriebsstättenfinanzamt diese auf Anfrage des Arbeitnehmers schriftlich mit. Der Arbeitgeber ist auch berechtigt, eine Anfrage im Namen des Arbeitnehmers zu stellen.
  - Zur Beantragung der Identifikationsnummer steht der bundeseinheitliche Vordruck „Antrag auf Vergabe einer steuerlichen Identifikationsnummer für nicht meldepflichtige Personen durch das Finanzamt“ in Papier und auf dem Formularserver des Bundes (<https://www.formulare-bfinv.de>) zur Verfügung.
  - Die Anmeldung eines ersten Dienstverhältnisses ist nur bei Vorliegen einer entsprechenden Mitteilung des Arbeitnehmers zulässig. Teilt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber auch auf Nachfrage nicht mit, ob es sich um das erste oder ein weiteres Dienstverhältnis handelt, muss der Arbeitgeber ein weiteres Dienstverhältnis anmelden und die Lohnsteuer nach der Steuerklasse VI ermitteln. Die Teilnahme des Arbeitnehmers im

ELStAM-Verfahren mit der Steuerklasse I bis V (erstes Dienstverhältnis) ist ohne Angabe der Art des Dienstverhältnisses bei der Anmeldung durch den Arbeitgeber nicht möglich. Diese Angabe ist zwingend erforderlich.

- Neben dem „Beschäftigungsbeginn“ hat der Arbeitgeber in der Anmeldung des Arbeitnehmers zusätzlich das Referenzdatum anzugeben. Das Referenzdatum ist das Datum, ab dem ELStAM bereitgestellt werden sollen („gültig ab“), und ist bei neu eingestellten Arbeitnehmern in der Regel identisch mit dem Datum des Beschäftigungsbeginns. Das Referenzdatum darf weder in der Zukunft noch vor dem Beschäftigungsbeginn liegen. Das Referenzdatum darf bezüglich eines Arbeitnehmers nur einmalig für diesen einen Arbeitgeber verwendet werden. Eine Mehrfachverwendung wird mit einem Fehlerhinweis abgelehnt.
- Ruft der Arbeitgeber die (geänderten) ELStAM nicht (regelmäßig) ab, ist der Arbeitslohn auf Basis der für den Lohnzahlungszeitraum bereitgestellten ELStAM nachzuersteuern.
- In Fällen des Arbeitgeberwechsels ist der bisherige Arbeitgeber verpflichtet, die Beendigung des Dienstverhältnisses der Finanzverwaltung unverzüglich durch Datenfernübertragung mitzuteilen und den Arbeitnehmer bei der Finanzverwaltung zeitnah elektronisch abzumelden. Der neue Arbeitgeber hat sich bei der Finanzverwaltung als Arbeitgeber anzumelden und die ELStAM des Arbeitnehmers abzurufen.
- Bei der Abmeldung ist zu berücksichtigen, dass die aktuellen ELStAM des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber ab dem ersten bis zum fünften Werktag des Folgemonats über eine Monatsliste zum Abruf bereitgestellt werden. Erfolgt die Abmeldung des Arbeitnehmers vor dem fünften Werktag des Folgemonats, kann der bisherige Arbeitgeber die aktuellen ELStAM des Arbeitnehmers für den Monat der Beendigung des Dienstverhältnisses ggf. nicht abrufen.
- Beginnt der Arbeitnehmer ein neues Dienstverhältnis und bezieht er nebeneinander von mehreren Arbeitgebern Arbeitslohn, hat er zu entscheiden, welches das erste und welches das weitere Dienstverhältnis ist. Soll der Arbeitslohn des neuen Dienstverhältnisses nach der Steuerklasse VI besteuert werden, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber neben der Identifikationsnummer und dem Tag der Geburt mitzuteilen, dass es sich um ein weiteres Dienstverhältnis handelt. Soll der Arbeitslohn des neuen Dienstverhältnisses nach den Merkmalen des ersten Dienstverhältnisses besteuert werden, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass es sich um das erste Dienstverhältnis handelt. Ferner hat der Arbeitnehmer auch dem bisherigen Arbeitgeber mitzuteilen, dass und ab wann es sich bei dem bisherigen Hauptarbeitsverhältnis um ein Nebenarbeitsverhältnis handelt.
- Bezieht der Arbeitnehmer nebeneinander von mehreren Arbeitgebern Arbeitslohn, kann er auch während des Kalenderjahres einen neuen ersten Arbeitgeber (Hauptarbeitgeber) bestimmen. Hierfür ist dem neuen Hauptarbeitgeber mitzuteilen, dass es sich nun um das erste Dienstverhältnis handelt. Dem weiteren Arbeitgeber ist mitzuteilen, dass es sich nun um das weitere Dienstverhältnis handelt und ggf. ob und in welcher Höhe ein festgestellter Freibetrag abgerufen werden soll. Der weitere Arbeitgeber muss sich daraufhin abmelden und als Nebenarbeitgeber neu anmelden. Ein solcher Wechsel darf frühestens mit Wirkung vom Beginn des Kalendermonats an erfolgen, in dem der Arbeitnehmer das erste Dienstverhältnis neu bestimmt.
- Ist der Hauptarbeitgeberwechsel durch eine zu Unrecht durchgeführte Anmeldung als Hauptarbeitgeber erfolgt (z. B. unberechtigter Hauptarbeitgeber ist eigentlich Nebenarbeitgeber), kann

der tatsächliche Hauptarbeitgeber die Hauptarbeitgebereigenschaft als solche durch eine erneute (rückwirkende) Anmeldung als Hauptarbeitgeber zurückerlangen.

- Ändern sich die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers und treten die Voraussetzungen zur Einreihung in eine für ihn ungünstigere Steuerklasse oder für eine geringere Zahl der Kinderfreibeträge ein, ist er in den Fällen, in denen die Änderungen nicht durch geänderte Meldedaten automatisch angestoßen werden, verpflichtet, dies dem Finanzamt mitzuteilen und die Steuerklasse sowie die Zahl der Kinderfreibeträge umgehend ändern zu lassen. Dies gilt insbesondere bei dauernder Trennung der Ehegatten oder wenn die Voraussetzungen für die Berücksichtigung des Entlastungsbetrags für Alleinerziehende und somit für die Anwendung der Steuerklasse II entfallen. Der Arbeitnehmer ist ebenfalls verpflichtet, Änderungen zu seinen Ungunsten im Rahmen eines beantragten Freibetrags umgehend anzuzeigen.
- Wird ein unbeschränkt einkommensteuerpflichtiger Arbeitnehmer beschränkt einkommensteuerpflichtig, z. B. weil er ins grenznahe Ausland verzieht und seinen Arbeitsplatz im Inland beibehält, hat er dies zusätzlich zur Abmeldung bei der zuständigen Meldebehörde auch seinem bislang zuständigen Wohnsitzfinanzamt unverzüglich mitzuteilen. Sollte weiterhin inländischer Arbeitslohn bezogen werden, erfolgt entweder weiterhin eine Teilnahme am ELStAM-Verfahren oder eine Sperre verbunden mit der Erteilung einer Bescheinigung.
- Unbeschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, beim Wohnsitzfinanzamt die Berücksichtigung ungünstigerer Lohnsteuerabzugsmerkmale zu beantragen. Von ungünstigeren Lohnsteuerabzugsmerkmalen ist stets auszugehen, wenn die vom Arbeitnehmer gewählten Lohnsteuerabzugsmerkmale zu einem höheren Lohnsteuerabzug (inkl. ggf. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) führen. Die Einreihung in die Steuerklasse I statt III, IV oder V ist möglich.
- Ist einem unbeschränkt einkommensteuerpflichtigen und im Inland meldepflichtigen Arbeitnehmer (noch) keine Identifikationsnummer zugeteilt worden, können ELStAM weder automatisiert gebildet noch vom Arbeitgeber abgerufen werden. In diesen Fällen ersetzt eine dem Arbeitgeber vorzulegende Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug mit den anzuwendenden Lohnsteuerabzugsmerkmalen die ELStAM. Der Arbeitnehmer hat eine solche Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug beim Wohnsitzfinanzamt formlos oder mit dem „Antrag auf Ausstellung einer Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug 202\_“ zu beantragen und dem Arbeitgeber vorzulegen. Die Bescheinigung kann auch der Arbeitgeber beantragen, wenn ihn der Arbeitnehmer dazu bevollmächtigt.
- Der Arbeitgeber darf bei Zahlung verschiedenartiger Lohnbezüge die Lohnsteuer für den zweiten und jeden weiteren Bezug ohne Abruf weiterer Lohnsteuerabzugsmerkmale nach der Steuerklasse VI einbehalten.
- Meldet der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer bei der Finanzverwaltung pflichtwidrig nicht an, kann er die ELStAM seiner Arbeitnehmer nicht abrufen. In diesen Fällen ist eine Übergangszeit von drei Monaten unter Anwendung der voraussichtlichen Lohnsteuerabzugsmerkmale nicht anzuwenden. Der Arbeitgeber hat die Lohnsteuer nach der Steuerklasse VI einzubehalten und abzuführen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, haftet er in Höhe des Differenzbetrags zu der von ihm einbehaltenen und abgeführten Lohnsteuer zuzüglich ggf. Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag zur Steuerklasse VI.
- Behält der Arbeitgeber bei fehlenden Lohnsteuerabzugsmerkmalen, z. B. weil der Arbeitnehmer

seinen Arbeitgeber nicht zum Abruf der ELStAM berechtigt hat, die Lohnsteuer nicht nach der Steuerklasse VI ein und führt diese nicht entsprechend ab, haftet er in Höhe des Differenzbetrags zu der von ihm einbehaltenen und abgeführten Lohnsteuer zuzüglich ggf. Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag zur Steuerklasse VI.

- Wendet der Arbeitgeber bei fehlerhaften Lohnsteuerabzugsmerkmalen die voraussichtlichen Lohnsteuerabzugsmerkmale länger als drei Monate für den Lohnsteuerabzug an, obwohl der Arbeitnehmer ihm keine Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug vorgelegt hat, haftet der Arbeitgeber in Höhe des Differenzbetrags zu der von ihm einbehaltenen und abgeführten Lohnsteuer zuzüglich ggf. Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag zur Steuerklasse VI (§ 42d Abs. 1 Nummer 1 EStG). Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber die Besteuerung nach der Steuerklasse VI nicht nach Maßgabe der Rn. 95 rückwirkend durchführt und die Lohnsteuerermittlungen für die vorhergehenden drei Monate entsprechend korrigiert.
- Wendet der Arbeitgeber in Fällen, in denen ein Arbeitnehmer die fehlende Mitteilung der ihm

zuzuteilenden Identifikationsnummer nicht zu vertreten hat, die voraussichtlichen Lohnsteuerabzugsmerkmale länger als drei Monate für den Lohnsteuerabzug an, obwohl der Arbeitnehmer weiterhin die Identifikationsnummer und sein Geburtsdatum nicht mitgeteilt und auch keine Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug beantragt oder dem Arbeitgeber diese nicht vorlegt und der Arbeitgeber entgegen seiner Verpflichtung die Lohnsteuer nicht nach der Steuerklasse VI einbehält und abführt, haftet er in Höhe des Differenzbetrags zu der von ihm einbehaltenen und abgeführten Lohnsteuer zuzüglich ggf. Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag zur Steuerklasse VI. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber die Besteuerung nach der Steuerklasse VI nicht rückwirkend durchführt und die Lohnsteuerermittlungen für die vorhergehenden drei Monate entsprechend korrigiert.

### Praxishinweis:

Das Schreiben ist ab 01.01.2025 anwendbar. Insgesamt ist auf 30 Seiten das Verfahren der Lohnsteuerabzugsmerkmale und deren Abruf beschrieben.

## (4-2025) Verpflegungspauschalen für das Ausland ab 2025

### Hintergrund:

Ab dem 1. Januar 2025 gelten neue Pauschalen bei der Reisekostenabrechnung. Mit Schreiben vom 02.12.2024 hat die Finanzverwaltung die neuen Werte veröffentlicht.

Das Schreiben finden Sie hier:  
[www.datakontext.com/4-2025](http://www.datakontext.com/4-2025).



Die bestehenden Regelungen und Pauschalen im Inland verändern sich nicht. Es bleiben die 14 Euro steuerfreie Pauschale bei Abwesenheit über acht Stunden und 28 Euro steuerfreie Pauschale für vol-

le 24 Stunden. Auch an der Fahrtkostenpauschale von 0,30 Euro je gefahrenen Kilometer ändert sich nichts.

Allerdings ändern sich die Werte in einigen Staaten im Ausland. Arbeitgeber können für Tätigkeiten im Ausland diese Beträge steuerfrei erstatten. Die meisten Länder behalten ihre Tagessätze bei. In Japan sinkt der Tagessatz um 3 Euro auf 50 Euro.

In einigen Ländern gibt es Anpassungen nach oben. Grund dafür sind Inflationsausgleich und veränderte Lebenshaltungskosten in den Staaten. Der Tagessatz steigt in:

Finnland	um 4 Euro	auf 54 Euro
Brasilien	um 4 Euro	auf 69 Euro
China	um 2 Euro	auf 58 Euro
Norwegen	um 6 Euro	auf 75 Euro
Kanada	um 4 Euro	auf 54 Euro
Italien	um 2 Euro	auf 48 Euro
Indien	um 3 Euro	auf 53 Euro
Kenia	um 2 Euro	auf 51 Euro

Foto: marcus\_hofmann/stockadobe.com



Auch die Übernachtungspauschale erhöht sich unter anderem:

- in den USA um 9 Euro auf 327 Euro,
- in Kanada um 12 Euro auf 392 Euro.

Bei eintägigen Reisen ins Ausland ist der Pauschbetrag des letzten Tätigkeitsortes im Ausland maßgebend.

Bei mehrtägigen Reisen in verschiedene Staaten ist bei der Anreise vom Inland ins Ausland (oder umgekehrt) ohne Tätigwerden der Pauschbetrag des vor 24 Uhr Ortszeit erreichten Ortes maßgebend.

Bei der Abreise gilt der Pauschbetrag des letzten Tätigkeitsorts.

Für Zwischentage ist in der Regel der Pauschbetrag des vor 24 Uhr Ortszeit erreichten Ortes maßgebend.

Schließt sich an eine mehrtägige Auslandsreise direkt eine weitere an, muss für den Rückreisetag nur die höhere Verpflegungspauschale berücksichtigt werden.

### Praxishinweis:

Die neuen Pauschalen sind für Reisen ab dem 01.01.2025 anwendbar.

### Impressum:

LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN  
Beraterbrief für die Personalpraxis  
40. Jahrgang 2025

**Chefredaktion:** Daniela Karbe-Geßler  
(verantwortlich für den Inhalt)

redaktion@datakontext.com

DATAKONTEXT GmbH  
www.datakontext.com  
Augustinusstraße 11 A | 50226 Frechen  
Telefon: +49 2234 98949-0  
Telefax: +49 2234 98949-32

Bezugspreis:  
66,00 Euro Jahresabonnement  
Erscheinungsweise:  
12 Ausgaben im Jahr  
ISSN: 0931-5802

**Service für Zeitschriften-  
abonnements, Reklamationen,  
Adressänderungen:**  
Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm  
GmbH

### Abonnentenservice

Hultschiner Straße 8 | 81677 München  
Telefon: +49 89 2183-7110  
Telefax: +49 89 2183-7620  
E-Mail: aboservice@hjr-verlag.de

Alle Preise verstehen sich inkl. MwSt.  
Der Abonnementspreis wird im Voraus  
in Rechnung gestellt. Das Abonnement  
verlängert sich zu den jeweils gültigen  
Bedingungen um ein Jahr, wenn es  
nicht mit einer Frist von acht Wochen  
zum Ende des Bezugszeitraums ge-  
kündigt wird.