

Lohnsteuer-Info 08/2026

In dieser Ausgabe

- Neue amtliche Sachbezugswerte 2027 sollen kommen
- Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn
 - Grundsätzliches
 - Zu klärende Frage
- Entscheidungsfall
- Entscheidung des BFH
- Praxisanmerkung
- Abkürzungsverzeichnis

Neue amtliche Sachbezugswerte 2027 sollen kommen

Grundsätzliches

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (kurz: BMAS) hat den Entwurf einer 17. Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung vorbereitet.

Durch die SvEV werden amtliche Sachbezugswerte für Unterkunft und Verpflegung festgelegt.

Durch die vorbereitete Verordnung werden die Werte für amtliche Sachbezüge für das Jahr 2027 angepasst.

Praxishinweis

Für Sachbezüge, die seit 2007 von der Sozialversicherungsentgeltverordnung (kurz: SvEV) erfasst werden, sind die sozialversicherungsrechtlich festgelegten amtlichen Sachbezugswerte auch steuerrechtlich zwingend anzusetzen und damit für die Bewertung von geldwerten Vorteilen bindend.¹

Die vorgesehenen amtlichen Sachbezugswerte 2027 müssen noch vom Bundeskabinett beschlossen werden. Nach der folgenden Zustimmung des Bundesrates und der Verkündung im BGBl kommen die neuen Werte „offiziell“ zur Anwendung. Traditionell ergeben sich im Laufe des Verfahrens aber keine wertmäßigen Änderungen mehr im Vergleich zum Entwurf, so dass sich die Beratungspraxis auf diese neuen – vorgesehenen – Werte bereits einstellen kann. Wir werden Sie im Anschluss an die endgültige Verabschiedung der neuen Werte informieren.

Übersicht

Folgende amtliche Sachbezugswerte galten für das Jahr 2026:

Ab 2027 sollen sich die amtlichen Sachbezugswerte wie folgt ändern:

Amtliche Sachbezugswerte in EUR	2026
Für freie Verpflegung – monatlich	345,00 €
Für freie Unterkunft – monatlich	285,00 €
Gesamtsachbezugswert	630,00 €

Amtliche Sachbezugswerte in EUR	2027
Für freie Verpflegung – monatlich	355,00 €
Für freie Unterkunft – monatlich	289,00 €
Gesamtsachbezugswert	644,00 €

¹ vgl. § 8 Abs. 2 Sätze 6 bis 8 EStG

Amtlicher Sachbezugswert: Mahlzeiten

Abgeleitet aus den monatlichen amtlichen Sachbezugswerten ergeben sich einheitlich für alle Arbeitnehmer in allen Bundesländern (und somit auch bei Jugendlichen unter 18 Jahren und Auszubildenden) folgende tägliche amtliche Sachbezugswerte für die jeweiligen **Mahlzeiten**:

Art der Mahlzeit	Monatlicher Wert geplant 2027 (2026)	Kalendertäglicher Wert geplant 2027 (2026)
Frühstück	73 € (71 €)	2,43 € (2,37 €)
Mittag- bzw. Abendessen (jeweils)	141 € (137 €)	4,70 € (4,57 €)

Der Ansatz der amtlichen Sachbezugswerte kann in folgenden Sachverhalten erfolgen:

- Arbeitstägliche Mahlzeiten, die durch eine vom Arbeitgeber selbst betriebene Kantine etc. abgegeben werden.² Nur

dann, wenn die Mahlzeiten überwiegend nicht für Arbeitnehmer zubereitet werden, kann (= Wahlrecht) alternativ eine Bewertung mit dem Endpreis nach § 8 Abs. 3 EStG unter Anwendung der Regelungen des Rabattdbetrags zur Anwendung kommen.³

Praxishinweis

Gegenwärtig ist die **Abschaffung der Rabattdbetragsregelung** des § 8 Abs. 3 EStG mit Wirkung ab 2027 in der Diskussion. Wir werden Sie über die weiteren Entwicklungen informieren.

- Arbeitstägliche Mahlzeiten, die Arbeitnehmer in einer nicht vom Arbeitgeber selbst betriebenen Kantine etc. erhalten.⁴
- Arbeitstägliche Mahlzeitengestellungen durch Ausgabe von Papier-Essenmarken (z. B. Essensgutscheine oder Restaurantschecks) oder Ausgabe digitaler Essenmarken, sofern

der Verrechnungswert der Essenmarke für ein Mittagessen 2027 nicht über 7,80 EUR⁵ (Mittag- bzw. Abendessen: 4,70 EUR zuzüglich 3,10 EUR) liegt. Bei dem Erhöhungsbetrag i.H.v. 3,10 EUR handelt es sich um eine Kulanzregelung der Finanzverwaltung, die durch die jährliche Anpassung des amtlichen Sachbezugswertes nicht beeinflusst wird.

Praxishinweis

Mit Wirkung ab 2027 sind **neue Lohnsteuer-Richtlinien 2027** geplant. Nach dem vorliegenden Entwurf sollen die Regelungen zur arbeitstäglichen Mahlzeitengestellung und der Bewertung mit dem amtlichen Sachbezugswert in R 8.1 Abs. 7 LStR 2027 (Entwurf) uneingeschränkt auch dann gelten, wenn zwischen dem Arbeitgeber und der Annahmestelle eines Essensgutscheins keine unmittelbare vertragliche Beziehung besteht.

- Übliche **Mahlzeitengestellungen während einer Auswärtstätigkeit** oder einer **doppelten Haushaltsführung**, sofern diese durch den Arbeitgeber oder auf Veranlassung des Arbeitgebers von einem Dritten dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden.⁶ Der Ansatz solcher Mahlzeiten unterbleibt, wenn beim Arbeitnehmer für ihm entstehende Mehraufwendungen für Verpflegung ein Werbungskosten-

abzug⁷ in Frage käme. Für steuerpflichtige Mahlzeitengestellungen während einer Auswärtstätigkeit kann eine Lohnsteuerpauschalierung nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1a EStG zur Anwendung kommen. Bei einer doppelten Haushaltsführung kann nach Ablauf des Übergangszeitraums von 3 Monaten ein geldwerter Vorteil in Höhe des amtlichen Sachbezugswerts zu erfassen sein.⁸

Praxishinweis

Das Bundeskabinett muss die 17. Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung beschließen und der Bundesrat muss dieser Beschlussfassung zustimmen. Aus den Erfahrungen der letzten Jahrzehnte werden die vorgeschlagenen Werte jedoch nicht mehr geändert.

² R 8.1 Abs. 7 Nr. 1 LStR 2023

³ R 8.1 Abs. 7 Nr. 1 S. 2 LStR 2023

⁴ R 8.1 Abs. 7 Nr. 2 LStR 2023

⁵ Geplanter Wert

⁶ vgl. § 8 Abs. 2 Satz 8 EStG, H 8.1 Abs. 7 LStH „Essenmarken nach Ablauf der Dreimonatsfrist bei Auswärtstätigkeiten und BMF-Schr. v. 5.1.2015 – BStBl I 2015, 119

⁷ vgl. § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG und BMF-Schr. v. 25.11.2020 – BStBl I 2020, 1228 Rz. 61-99

⁸ § 8 Abs. 2 Satz 8 EStG und BMF-Schr. v. 25.11.2020 – BStBl I 2020, 1228 Rz. 91

Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn

Grundsätzliches

Lohnsteuerrechtlich werden diverse Arbeitgeberleistungen durch Steuerfreistellung bzw. Lohnsteuerpauschalierung begünstigt. Die Anwendung der einzelnen Vorschriften gestaltet sich schwierig, weil für die Inanspruchnahme von Steuerfreiheiten bzw. Pauschalierungen teilweise eine Arbeitgeber**zusatzleistung** verlangt wird und teilweise nicht.

Der BFH hatte entschieden, dass eine zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistung selbst dann vorliegt, wenn der bisherige Arbeitslohn in arbeitsrechtlich zulässigerweise reduziert und als Ausgleich hierfür sodann eine steuerbegünstigte Leistung geleistet wird (**Lohnformwechsel**).⁹

Als Reaktion auf diese unliebsame Rechtsprechung hat der Gesetzgeber mit § 8 Abs. 4 EStG i.d.F. des JStG 2020 vom 21.12.2020¹⁰ der „günstigen“ BFH-Rechtsprechung den Boden entzogen.

Blick ins Gesetz - § 8 Abs. 4 EStG i.d.F. des JStG 2020

„(4)¹¹ Im Sinne dieses Gesetzes werden Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

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

wird.

² Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist von einer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistung auch dann auszugehen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder auf Grund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage (wie Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesetz) einen Anspruch auf diese hat.“

Die durch das JStG 2020 v. 21.12.2020 verabschiedete Neuregelung kommt seit dem Tag nach der Gesetzesverkündung rückwirkend ab 1.1.2020 zur Anwendung. Sie legitimiert das frühzeitig veröffentlichte BMF-Schr. v. 5.2.2020¹¹, welches die

beschlossene Gesetzesänderung bereits vor Verkündung beschrieb.

Nach § 3 Nr. 11a EStG konnte der Arbeitgeber bereits in der Zeit vom 1.3.2020 bis zum 31.3.2022 auf Grund der Corona-Krise an seine Arbeitnehmer Beihilfen oder Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 EUR gewähren. Auch diese Befreiungsvorschrift setzte eine Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn voraus.

Zu klärende Frage

Der BFH hatte sich mit der Frage zu befassen, ob eine Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn selbst dann vorliegt, wenn eine Corona-Beihilfe geleistet und die ansonsten steuerpflichtige und freiwillig erbrachte Urlaubsgeldzahlung nur noch in entsprechend geminderter Höhe gezahlt wird.

Entscheidungsfall

Der der Entscheidung zugrunde liegende Sachverhalt verhielt sich folgendermaßen:

- Die Klägerin (Arbeitgeberin) betreibt mehrere Lebensmittelläden.
- Sie leistete an die Mitarbeiter wegen der Corona-Krise steuerfreie Corona-Sonderzahlungen gem. § 3 Nr. 11a EStG.
- Aus einer ersten internen Info aus Mai 2020 ergab sich, dass die Arbeitgeberin Urlaubsgeld 2020 auf freiwilliger Basis und ohne rechtliche Verpflichtung leistete. Hieraus konnten keine künftigen Ansprüche geltend gemacht werden.
- In einer weiteren, zeitgleich veröffentlichten internen Info wurde auf eine Sonderregelung zum Urlaubsgeld 2020 hingewiesen. Es werde zur Lohnoptimierung ein Teil des Urlaubsgeldes als steuerfreie Corona-Sonderzahlung – spätestens im November oder Dezember 2020 - ausbezahlt. Nur der Restbetrag werde steuerpflichtig als Urlaubsgeld abgerechnet.
- Die LSt-Außenprüfung folgte dem nicht und versagte die Steuerfreiheit der (vermeintlichen) Corona-Sonderzahlung.

Entscheidung des BFH

Der BFH hielt die Revision für begründet, hob die Vorentscheidung auf und gab der Klage statt.¹²

⁹ vgl. BFH-Urteil v. 1.8.2019 – VI R 32/18, BStBl II 2020, 106

¹⁰ BGBl I 2020, 3096

¹¹ BStBl I 2020, 222

¹² BFH-Urt. v. 21.1.2016 – VI R 25/24, BFH/NV 2026, 949

- Die Zahlung wurde „aufgrund der Corona-Krise“ als Beihilfe oder Unterstützung geleistet, da sie in zeitlichem und sachlichem Zusammenhang mit der Pandemie geleistet wurde. Eine konkrete (individuelle) Belastung der jeweils begünstigten Arbeitnehmer ist wegen der gesamtgesellschaftlichen Betroffenheit nicht nachzuweisen. Dass die Leistung im Mai 2020 zugesagt und z. T. erst im November 2020 erbracht wurde, ist unschädlich.
- Es liegt auch eine Arbeitgeberleistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vor.
 - „Anspruch auf Arbeitslohn“ ist der im Zuflusszeitpunkt bestehende Grundarbeitslohn-Anspruch.
 - Freiwillige Arbeitgeberleistungen zählen nicht zum „ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“; Austausch eines Teils des freiwilligen Urlaubsgelds in eine steuerbegünstigte

Corona-Beihilfe ist zulässig. Dies gilt auch ab Einführung von § 8 Abs. 4 EStG i.d.F. des JStG 2020.

Praxisanmerkung

Mit der Besprechungsentscheidung hat sich der BFH erstmals zur Auslegung von § 8 Abs. 4 EStG i.d.F. des JStG 2020 geäußert. Das JStG 2020 wurde erst am 28.12.2020 im BGBl verkündet. Der mit dem JStG 2020 eingeführte § 8 Abs. 4 EStG galt aber rückwirkend ab dem 1.1.2020. In der Besprechungsentscheidung spielte es keine Rolle, ob für die Prüfungszeiträume vor Verkündung des JStG 2020 das „alte“ oder das „neue“ Recht zur Anwendung kam. In beiden Fällen liege nach Auffassung des BFH eine Arbeitgeberleistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vor. Der BFH musste sich folglich nicht mit der Frage befassen, ob die rückwirkende Gesetzesänderung eine Arbeitgeberhaftung im Jahr 2020 auslösen könnte.

Praxishinweis

Liegt eine Zusatzleistung nur nach neuem Recht, nicht aber nach der alten Rechtsauslegung vor, sollten Arbeitgeber sich im Haftungs- oder Nachforderungsfall für den Zeitraum vom 1.1.2020 bis zum 28.12.2020 auf die günstigere BFH-Rechtsprechung berufen.

Die Neufassung von § 8 Abs. 4 EStG wirkt sich auch für als Sachzuwendungen einzuordnende Gutscheine oder Geldkarten¹³ aus, weil bei Anwendung der 50 EUR-Freigrenze (vor 2022: 44 EUR-Freigrenze) seit Verabschiedung des JStG 2019¹⁴ eine Zusatzleistung gefordert wird.¹⁵

Der BFH hat in einem gegenwärtig anhängigen Verfahren¹⁶ bezüglich bereits vor 2020 vereinbarten Gestellung von Gutscheinkarten zu entscheiden, ob eine nach der BFH-Rechtsprechung¹⁷ zulässige Lohnumwandlung ab dem Jahresbeginn 2020 nicht mehr als Zusatzleistung nach § 8 Abs. 4 EStG anzusehen ist und damit die Anwendung der 50 EUR-Freigrenze (vor 2022: 44 EUR-Freigrenze) ausscheidet. Vergleichbare Sachverhalte sollten offengehalten werden.

Kein Zusatzlohn liegt nach § 8 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 EStG u. a. vor, wenn die Leistung auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet wird (Fallvariante 1) oder der Anspruch auf Arbeitslohn zugunsten einer anderen Leistung herabgesetzt wird (Fallvariante 2).

Beide Voraussetzungen lagen im Entscheidungsfall nicht vor. Bedeutsam ist, dass der BFH konkretisiert, was unter „Anspruch“ auf Arbeitslohn zu verstehen ist.

Maßgeblich ist der Grundarbeitslohn, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat. Nur freiwillige Arbeitgeberleistungen, zu denen der Arbeitgeber auch aufgrund der betrieblichen Übung nicht verpflichtet ist, gehören danach nicht zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn und stehen für eine „Umwandlung“ zu Gunsten einer steuerbegünstigten Leistung vor Fälligkeit zur Verfügung.

Praxishinweis

Die Besprechungsentscheidung unterscheidet zwischen Grundarbeitslohn und freiwilligen Arbeitgeberleistungen. Nur bei freiwilligen Arbeitgeberleistungen ist ein Arbeitslohntausch zu Gunsten einer steuerbegünstigten Leistung möglich.

¹³ Vgl. § 8 Abs. 1 S. 3 EStG

¹⁴ BGBl I 2019, 2451

¹⁵ § 8 Abs. 2 S. 11 EStG

¹⁶ vgl. FG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 30.8.2024 – 3 K 1285/22, EFG 2024, 2077, Rev. eingelegt, Az. des BFH: VI R 28/24

¹⁷ BFH-Urt. v. 1.8.2019 – VI R 32/18, BStBl II 2020, 106

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AEAO	Anwendungserlass Abgabenordnung
AO	Abgabenordnung
ArEV	Arbeitsentgeltverordnung
BB	Betriebs-Berater (Zeitschrift)
BFH	Bundesfinanzhof
BFH/NV	Nichtveröffentlichte Urteile des Bundesfinanzhofes, Zeitschrift (Haufe-Verlag)
BMF	Bundesfinanzministerium
BStBl	Bundessteuerblatt
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DStR	Deutsches Steuerrecht (Zeitschrift)
DStRE	Deutsches Steuerrecht – Entscheidungsdienst (Zeitschrift)
EFG	Entscheidungen der Finanzgerichte (Zeitschrift, Stollfuss-Verlag)
ESTDV	Einkommensteuer-Durchführungsverordnung
ESTG	Einkommensteuergesetz

EStR	Einkommensteuer-Richtlinien
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften
FG	Finanzgericht
FinMin	Finanzministerium
FR	Finanz-Rundschau (Zeitschrift)
GStB	Gestaltende Steuerberatung (Zeitschrift)
HFR	Höchststrichterliche Finanzrechtsprechung (Zeitschrift)
LSt	Lohnsteuer
LStDV	Lohnsteuer-Durchführungsverordnung
LStR	Lohnsteuer-Richtlinien
OFD	Oberfinanzdirektion
SGB	Sozialgesetzbuch
UR	Umsatzsteuer-Rundschau (Zeitschrift)
UStG	Umsatzsteuergesetz
UStR	Umsatzsteuer-Richtlinien
Vfg	Verfügung