

# Steuerfreie Unterstützungsleistung & Notstandsbeihilfe

*Praxisleitfaden für Arbeitgeber - mit Checkliste, Lohnakte-Hinweisen und Mini-Prüfvermerk*

## Hinweis / Disclaimer

Diese Unterlage basiert auf einer fachlichen Recherche und soll Arbeitgebern eine verständliche Orientierung geben. Sie ersetzt keine individuelle Steuer-, Rechts- oder Sozialversicherungsberatung. Vor Umsetzung in konkreten Einzelfällen sollten Steuerberatung, Rechtsberatung, Krankenkasse oder Finanzverwaltung eingebunden werden. Keine Gewähr für Vollständigkeit oder spätere Rechtsänderungen.

## Worum es in diesem PDF geht

Dieses PDF bereitet das Thema praxisnah für Arbeitgeber, Gründer, HR und Lohnabrechnung auf. Ziel ist, die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Stolperfallen zu erkennen, die notwendigen Nachweise zu sammeln und die Umsetzung prüfungsfest zu dokumentieren.

Besonders wichtig: Viele Begünstigungen scheitern nicht am Grundgedanken, sondern an Details wie Zusätzlichkeit, falscher Bewertung, fehlenden Belegen, fehlender Dokumentation oder daran, dass Geldleistung und Sachbezug verwechselt werden.

## Fachliche Einordnung

### Steuerfreie Unterstützungsleistung / Notstandsbeihilfe

Arbeitgeber können Mitarbeitende in besonderen persönlichen Notlagen finanziell unterstützen. Diese Unterstützung kann unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei bleiben.

Wichtig ist:

Es handelt sich nicht um einen steuerfreien Bonus oder eine allgemeine Prämie, sondern um eine soziale Hilfeleistung wegen einer konkreten Notlage.

Typische Bezeichnungen sind:

Unterstützungsleistung,

Notstandsbeihilfe,

steuerfreie Beihilfe,

Hilfeleistung in besonderen Notfällen.

## 1. Rechtsgrundlage

Die steuerliche Grundlage ist § 3 Nr. 11 EStG. Die praktische Anwendung für private Arbeitgeber wird in R 3.11 LStR konkretisiert.

Für private Arbeitgeber gilt:

Unterstützungen an einzelne Arbeitnehmer können steuerfrei sein, wenn sie dem Anlass nach gerechtfertigt sind, z. B. in Krankheits- oder Unglücksfällen.

Bis zu einem Betrag von 600 € je Kalenderjahr sind solche Unterstützungen steuerfrei. Der übersteigende Betrag ist nur dann steuerfrei, wenn ein besonderer Notfall vorliegt. Bei der Beurteilung dieses besonderen Notfalls sind auch die Einkommensverhältnisse und der Familienstand des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

## 2. Wann kommt die steuerfreie Unterstützung in Betracht?

Eine steuerfreie Unterstützung kommt nur bei einer besonderen persönlichen Belastung oder Notlage in Betracht.

Typische Fälle können sein:

Anlass	Beispiel
Krankheit	hohe Eigenbelastung durch Krankheitskosten
Unfall	plötzliche finanzielle Belastung nach Unfall
Todesfall	Unterstützung der Hinterbliebenen oder Bestattungskosten
Naturereignis	Brand, Überschwemmung, Sturm, Wohnungsverlust
sonstiger Unglücksfall	akute unverschuldete Notlage

Nicht ausreichend ist dagegen regelmäßig:

normale Lebenshaltungskosten,

allgemeine Inflation,

Wunsch nach Gehaltserhöhung,

Leistungsprämie,

Weihnachtsbonus,

Belohnung für gute Arbeit,

freiwilliger Bonus ohne konkreten Notfall.

Wichtig:

Die Zahlung muss wegen der Hilfsbedürftigkeit bzw. Notlage erfolgen — nicht als Vergütung für Arbeitsleistung.

## 3. Höhe: 600 € pro Kalenderjahr

Die steuerfreie Unterstützung beträgt grundsätzlich:

bis zu 600 € je Arbeitnehmer und Kalenderjahr

Die 600 € sind der praktisch wichtigste Wert.

Beispiel:

Ein Mitarbeiter hat nach einem Wohnungsbrand kurzfristig hohe Ersatzbeschaffungskosten. Der Arbeitgeber zahlt einmalig 600 € als Unterstützung.

Ergebnis:

Die Zahlung kann steuerfrei sein, wenn die Notlage dokumentiert ist und die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind.

#### 4. Was ist bei mehr als 600 €?

Auch höhere Unterstützungen können steuerfrei sein, aber nur unter strengeren Voraussetzungen.

R 3.11 LStR sagt: Der über 600 € hinausgehende Betrag gehört nur dann nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn, wenn er aus Anlass eines besonderen Notfalls gewährt wird. Dabei müssen auch die Einkommensverhältnisse und der Familienstand berücksichtigt werden.

Beispiel:

Eine Mitarbeiterin verliert durch eine Überschwemmung große Teile ihres Hausrats. Sie hat drei Kinder und keine ausreichende Versicherung. Der Arbeitgeber zahlt 1.500 € Unterstützung.

Bewertung:

Die ersten 600 € sind bei Vorliegen der Voraussetzungen regelmäßig steuerfrei. Der darüber hinausgehende Betrag von 900 € kann nur steuerfrei bleiben, wenn der besondere Notfall und die wirtschaftliche Hilfsbedürftigkeit nachvollziehbar dokumentiert sind.

#### 5. Voraussetzungen bei privaten Arbeitgebern

Bei privaten Arbeitgebern ist die Steuerfreiheit nicht völlig voraussetzungslos.

Nach R 3.11 LStR müssen Unterstützungen grundsätzlich nach bestimmten Verfahren gewährt werden, z. B.:

aus einer unabhängigen Unterstützungseinrichtung,

über den Betriebsrat oder Arbeitnehmersvertreter,

oder vom Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrats bzw. nach einheitlichen Grundsätzen, denen der Betriebsrat oder Arbeitnehmersvertreter zugestimmt hat.

Diese formalen Voraussetzungen brauchen nicht erfüllt zu sein, wenn der Betrieb weniger als fünf Arbeitnehmer beschäftigt.

Für die Praxis bedeutet das:

Bei größeren Betrieben sollte es klare Grundsätze oder eine abgestimmte Regelung geben, wann und wie solche Unterstützungen gewährt werden.

#### 6. Sozialversicherung

Wenn die Unterstützungsleistung steuerfrei ist, ist sie regelmäßig auch nicht sozialversicherungspflichtig.

Aber:

Ist die Zahlung steuerpflichtiger Arbeitslohn, ist sie grundsätzlich auch sozialversicherungspflichtig.

Deshalb ist die saubere Prüfung und Dokumentation wichtig.

#### 7. Abgrenzung zu normalen Sonderzahlungen

Die Unterstützungsleistung ist kein Ersatz für eine normale Sonderzahlung.

Zahlung	Steuerliche Einordnung
Bonus wegen guter Leistung	steuerpflichtiger Arbeitslohn
Weihnachtsgeld	steuerpflichtiger Arbeitslohn

Inflationsausgleichsprämie	nur bis 31.12.2024 steuerfrei möglich gewesen
Erholungsbeihilfe	nicht steuerfrei, aber 25 % pauschal versteuerbar
Unterstützung wegen Krankheit/Unglücksfall	ggf. steuerfrei bis 600 € / bei besonderem Notfall auch mehr

Wichtig:

Eine „einmalige Sonderzahlung“ ist nicht allein deshalb steuerfrei, weil sie einmalig ist. Es braucht eine konkrete steuerliche Befreiungsvorschrift.

## 8. Dokumentation

Für eine prüfungsfeste Behandlung sollte der Arbeitgeber dokumentieren:

Name des Arbeitnehmers,

Anlass der Unterstützung,

Datum der Zahlung,

Höhe der Zahlung,

kurze Beschreibung der Notlage,

ggf. Nachweise, z. B. Schadenmeldung, ärztliche Kosten, Sterbefall, Brand-/Wasserschaden,

bei Beträgen über 600 €: besondere Notlage, Einkommensverhältnisse und Familienstand,

ggf. Beteiligung des Betriebsrats oder Anwendung einheitlicher Grundsätze.

## 9. Musterformulierung für die Lohnakte

Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer eine einmalige Unterstützungsleistung in Höhe von [Betrag] € aufgrund folgender besonderer persönlicher Notlage: [kurze Beschreibung].

Die Zahlung erfolgt nicht als Gegenleistung für Arbeitsleistung und nicht als allgemeine Prämie, sondern ausschließlich zur Unterstützung in der vorliegenden Notlage.

Die steuerliche Behandlung erfolgt nach § 3 Nr. 11 EStG i. V. m. R 3.11 LStR.

### Kurzfasit

Ja, es gibt eine Regelung für steuerfreie einmalige Unterstützungszahlungen:

§ 3 Nr. 11 EStG i. V. m. R 3.11 LStR – Unterstützungen wegen Hilfsbedürftigkeit / Notstandsbeihilfe.

Bis 600 € je Kalenderjahr kann eine solche Unterstützung steuerfrei sein, wenn sie wegen eines gerechtfertigten Anlasses wie Krankheit, Unglücksfall oder besonderer Notlage gezahlt wird.

Der wichtigste Merksatz:

Steuerfrei ist nicht die „einmalige Sonderzahlung“ an sich, sondern nur die Hilfeleistung wegen einer konkreten persönlichen Notlage.

## Arbeitgeber-Checkliste

Diese Checkliste kann vor Umsetzung, bei der ersten Abrechnung und bei späteren Änderungen genutzt werden:

Erledigt	Prüfpunkt
<input type="checkbox"/>	Rechtsgrundlage und Begünstigung vor Umsetzung

	geprüft.
<input type="checkbox"/>	Zusätzlichkeit / Gehaltsumwandlung / Barlohn-Fälle geprüft, soweit relevant.
<input type="checkbox"/>	Lohnsteuerliche Behandlung dokumentiert.
<input type="checkbox"/>	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung dokumentiert.
<input type="checkbox"/>	Belege, Nachweise und interne Entscheidung in Personalakte bzw. Lohnkonto abgelegt.
<input type="checkbox"/>	Verantwortlichkeit geklärt: Auch bei ausgelagerter Lohnabrechnung bleibt die Dokumentation Aufgabe des Arbeitgebers.

## Unterlagen für Personalakte / Lohnkonto

### Wichtig für Arbeitgeber

Die ordnungsgemäße Führung der Personalakte, des Lohnkontos und die Aufbewahrung der relevanten Unterlagen obliegt dem Arbeitgeber. Das gilt auch dann, wenn die Lohnabrechnung an Steuerbüro, Kanzlei oder Lohnbüro ausgelagert ist.

- interner Prüfvermerk / Entscheidung zur Behandlung
- Rechnung, Vertrag oder Nachweis der Leistung
- Nachweis der Zusätzlichkeit oder Begründung, warum keine Zusätzlichkeit erforderlich ist
- Abrechnungsanweisung an Lohnbüro / Steuerbüro
- Ablage im Lohnkonto bzw. in der Personalakte

### Mini-Prüfvermerk für die Ablage

Feld	Eintragung
Mitarbeiter/in	
Thema / Benefit / Zahlung	Steuerfreie Unterstützungsleistung & Notstandsbeihilfe
Prüfdatum	
Geprüfte Unterlagen	
Ergebnis der Prüfung	
Umsetzung in der Lohnabrechnung	
Verantwortlich / Freigabe	

### Typische Prüferfragen

- Warum wurde die Leistung steuerfrei oder pauschal besteuert behandelt?
- Welche Nachweise lagen bei Auszahlung oder Überlassung vor?
- Wurde die Grenze pro Monat bzw. Kalenderjahr überwacht?
- War es eine zusätzliche Leistung oder eine Gehaltsumwandlung?
- Ist die Behandlung im Lohnkonto nachvollziehbar dokumentiert?