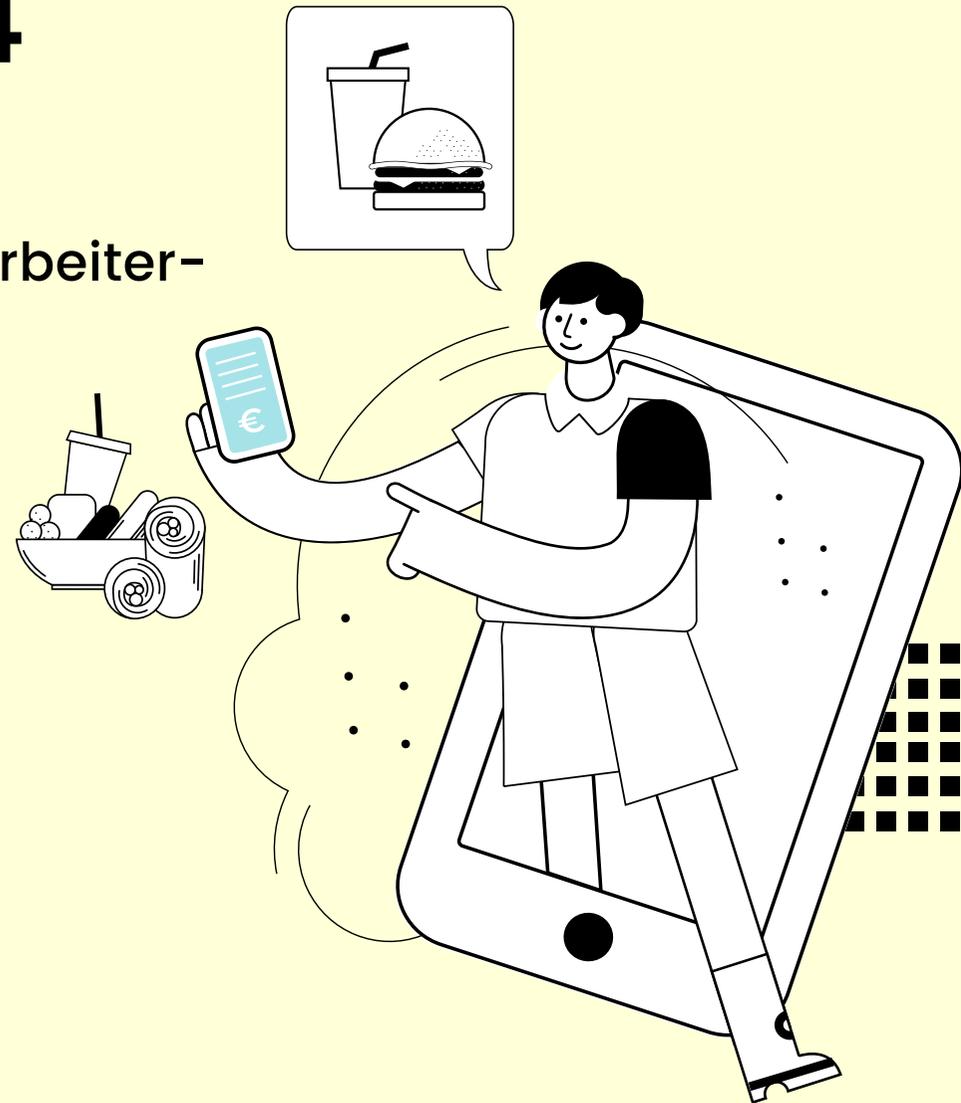




Benefit Report 2024

Mitarbeitende begeistern und gleichzeitig
Steuern sparen: Entdecken Sie smarte Mitarbeiter-
Vorteile auf einen Blick



Machen Sie Ihre Mitarbeitenden glücklich

und profitieren Sie gleichzeitig von einer Einsparung Ihrer Lohnnebenkosten!

Unternehmer:innen haben in Zeiten des Fachkräftemangels und der Digitalisierung die Herausforderung, hochqualifiziertes Personal anzuwerben und langfristig zu binden. Gleichzeitig müssen die Kosten innerhalb des Unternehmens möglichst niedrig gehalten werden.

Durch unterschiedliche Benefits macht es der Staat Ihnen möglich, Ihren Mitarbeitenden steuerfreie oder steuerbegünstigte und sozialversicherungsfreie Zahlungen und Sachleistungen zu gewähren. Auf diese Weise erfahren diese tagtäglich Ihre Wertschätzung und binden sich langfristig an Ihr Unternehmen. Sie können gleichzeitig dauerhaft Kosten einsparen: Eine Win-Win-Situation.



Freundliche Grüße
Dennis Ortmann

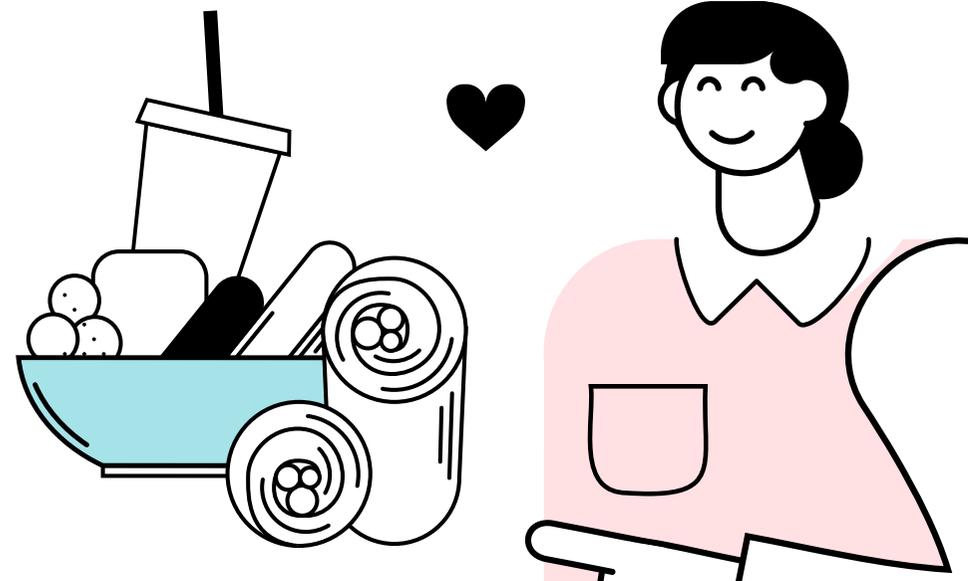
Geschäftsleitung Hrmony GmbH
ortmann@hrmony.de
+49 30 567 950 39

Auf den folgenden Seiten erhalten Sie einen Überblick über die aktuellen Benefit-Trends und alle steuerfreien Mitarbeitervorteile mit Optimierungsmöglichkeiten für Ihr Unternehmen. Um Ihnen die Auswahl zu erleichtern, haben wir in unserem Fact-Sheet am Ende des Reports die wichtigsten Benefits verglichen und Vor- und Nachteile zusammengefasst.



Gut zu wissen:

Der Großteil der Benefits ist kombinierbar. Kann also, falls gewünscht, parallel eingeführt werden und schließt sich nicht aus.



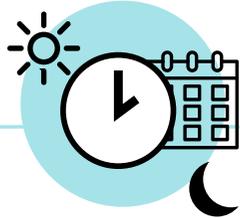
Inhaltsverzeichnis

	> Benefit Trends 2024	4
	> Mahlzeiten	6
	Der Essenzuschuss von Hrmony [★]	8
	Verpflegungsmehraufwand.....	9
	Kantine.....	9
	Aufmerksamkeiten (Obstkorb & Snacks).....	9
	> Arbeitsweg	10
	Steuerfreies Jobticket	11
	BahnCard	11
	Dienstfahrrad.....	12
	Entfernungspauschale	13
	Vermietung von Werbeflächen	13
	Firmenwagen.....	13
	Förderung E-Autos	14
	Mobilitätsbudget	14
	> Familie, Beruf und Gesundheit	15
	Erholungsbeihilfe	16
	Kinderbetreuungsbeihilfe.....	16
	Notstandsbeihilfe	16
	Zuschlag für Heimarbeitende.....	17
	Mitarbeiterkapitalbeteiligung	17
	Doppelte Haushaltsführung	17
	Arbeitgeberdarlehen.....	18
	Fortbildung / Weiterbildung	18
	Arbeitgeberwohnung / Werkswohnung	19
	Inflationsausgleichsprämie	19
	Berufsbekleidung.....	20
	Werkzeuggeld	20
	Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.....	21
	Fehlgeldentschädigung.....	21
	> Sachbezug	22
	Der 50 € Sachbezug [★]	23
	Sachbezüge zu besonderen Anlässen	23
	Pauschal besteuerte Sachbezüge.....	24
	Belegschaftsrabatt.....	24
	> Medien	25
	Internetpauschale.....	26
	Zeitungsabonnement	26
	Mitarbeiter-PC-Programm	27
	Telefonkostenzuschuss	27
	> Vorsorgeleistungen	28
	Betriebliche Altersvorsorge.....	29
	Betriebliche Gesundheitsförderung	29
	Gruppenunfallversicherung.....	29
	Vermögenswirksame Leistungen	30
	> Fact-Sheet: Die wichtigsten Benefits im Vergleich	31
	> Legal Disclaimer	33
	> Fazit	34

[★] Dieser Benefit gehört zu den beliebtesten Hrmony Produkten

Benefit Trends 2024

Fachkräftemangel, Inflation, Mitarbeiterfluktuation – das letzte Jahr hat einige Herausforderungen mit sich gebracht. Das ging auch am Arbeitsmarkt nicht vorbei: Arbeitgebende setzen daher verstärkt auf Maßnahmen, die direkt auf die Mitarbeiterbindung einzahlen. Ein zentraler Baustein dafür ist oft eine Multi-Benefit-Strategie, die die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden adressiert. Diese 5 Benefit-Trends sind dabei in 2024 besonders hervorzuheben:



4-Tage-Woche

Flexibilität ist der Gewinner in der neuen Arbeitswelt. Besonders die zunehmend in den Arbeitsmarkt eintretende Generation Z möchte unabhängig, selbstbestimmt und möglichst flexibel arbeiten. Ein Benefit, der dabei immer öfter Anklang findet ist die 4-Tage-Woche. Mehrere Studien haben sich bereits mit der Akzeptanz und den Effekten dieser Arbeitsweise beschäftigt. So fand eine [große britische Studie 2023](#) heraus, dass die geringere Arbeitszeit zu einer höheren Produktivität, Motivation und geringeren Fehltagen geführt hat.



Workation / International Mobility

Was früher noch als exotisch war, ist heute in vielen Unternehmen Arbeitsrealität: Remote Work, hybrides Arbeiten und Workation. Kein Wunder, dass Flexibilität in der Wahl des Arbeitsortes immer beliebter wird, denn eine flexible Gestaltung des Arbeitsplatzes trägt zur Work-Life-Balance bei. Auch Unternehmen haben Vorteile: zum Beispiel können sie Mitarbeitende ortsunabhängig rekrutieren. Laut einer aktuellen [NEWOKA-Studie aus 2022](#) ist eine Workation für 62 % der Arbeitnehmer:innen sogar ausschlaggebend für die Jobwahl.



Mobilitätzuschuss

Auch in Zeiten von Remote Work sind Arbeitnehmende mobil und viel unterwegs. Das Mobilitätsbudget passt sich ideal an individuelle Gewohnheiten der Arbeitnehmenden an. Vom Job- oder Deutschlandticket bis zum E-Scooter: der Arbeitnehmer entscheidet. Das Mobilitätsbudget lässt sich heute bei ausgewählten Anbietern kinderleicht per App verwalten und steuerkonform abrechnen. Der Vorteil einer digitalen Lösung: Tickets müssen nicht mehr in Papierform aufgehoben und gesammelt werden.





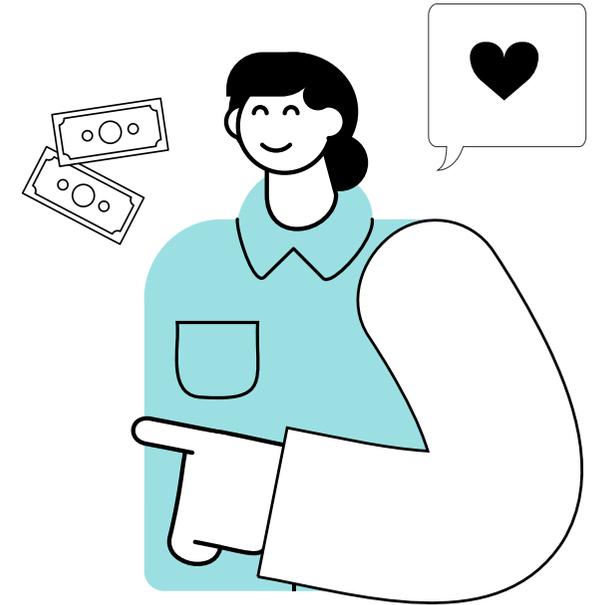
50 € Sachbezug

Besonders in wirtschaftlich angespannten Zeiten profitieren Mitarbeitende von flexiblen Zuschüssen, die sie nach Bedarf einsetzen können. Genau das macht den steuerfreien Sachbezugswert so attraktiv: Unternehmen können Arbeitnehmer:innen die Auswahl der Dienstleistungen oder Waren freistellen. Soll es ein Kino-Gutschein, ein Besuch im Fitnessstudio oder ein bisschen Wellness sein? Die Mitarbeitenden haben die Wahl. Gerade diese Vielfalt die sich je nach Anbieter auch auf Mobilitätsdienstleistungen ausstreckt, macht diesen Vorteil für eine diverse Belegschaft attraktiv. Der Hrmony Sachbezug verzichtet zudem auf physische Gutscheine und Plastikkarten, was ihn noch innovativer und verwaltungsärmer macht.



Essenszuschuss

Das letzten Jahre waren geprägt durch einen historischen Anstieg der Inflation. Besonders hart hat es eine Kategorie getroffen: Lebensmittel. Die aktuelle Teuerungsrate von 20 % bei Nahrungsmitteln und Getränken macht sich jeden Tag beim Essen und Einkaufen bemerkbar. Doch es gibt eine smarte Lösung: Mit dem Essenszuschuss kann das Team finanziell entlastet und Lohnkosten gespart werden. Ein klassischer Win-Win. 2024 können bis zu 108,45 € pro Monat steuerfrei erstattet werden, das ergibt ein zusätzliches Netto-Einkommen von über 1300 € im Jahr. Das Handling ist denkbar einfach: Der Hrmony Essenszuschuss funktioniert für User:innen 100 % digital per App, Unternehmen haben kaum Verwaltungsaufwand.

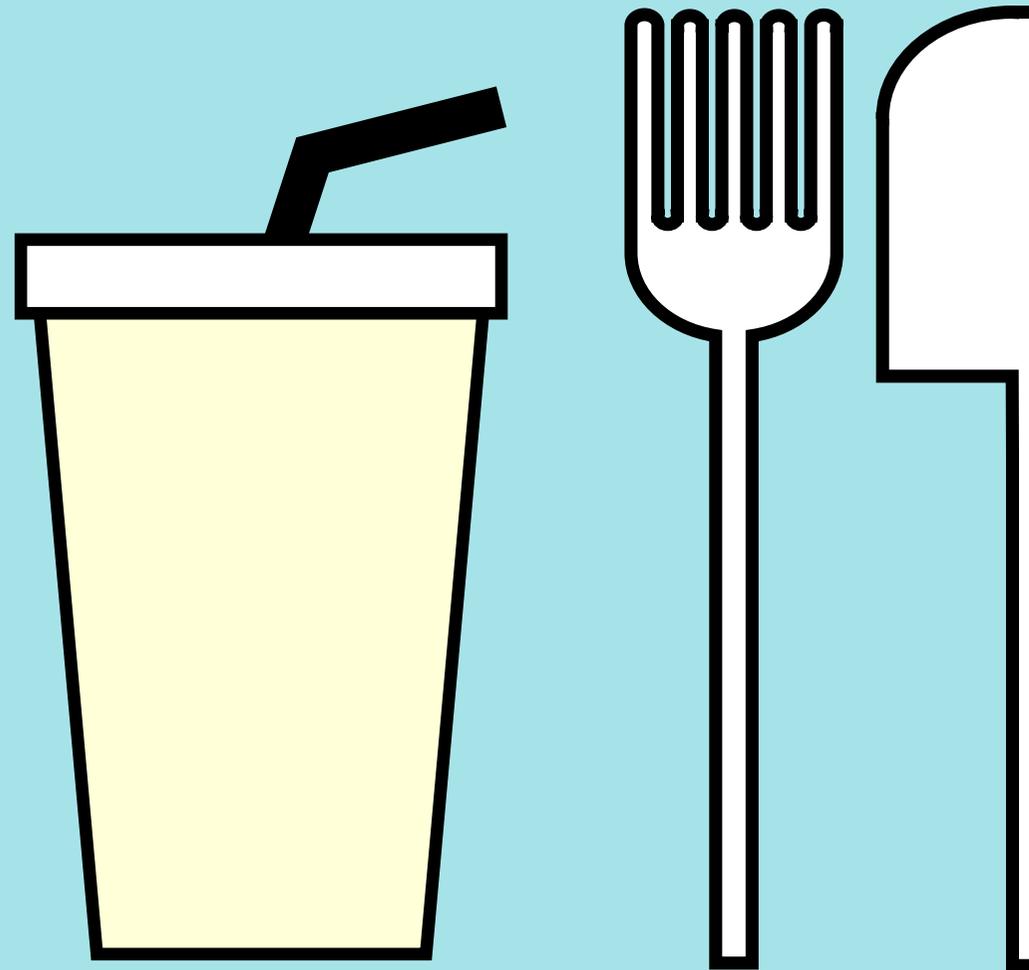


War hier bereits etwas für Ihr Unternehmen dabei?

Wenn Sie noch mehr Inspiration für Mitarbeitervorteile brauchen, finden Sie auf den folgenden Seiten eine vollständige Sammlung aller steuerfreien Benefits auf dem deutschen Markt – samt Beschreibung und Rechtsgrundlage. Damit Sie eine Auswahl treffen können, die zu Ihrem Unternehmen und den Bedürfnissen Ihrer Belegschaft passt.

Viel Freude beim Lesen!

Mahlzeiten



Was ist eine Mahlzeit?



Mahlzeiten sind alle kalten und warmen Speisen sowie Lebensmittel, die üblicherweise der Ernährung dienen und die zum Verzehr während der Arbeitszeit oder im unmittelbaren Anschluss daran geeignet sind. Mahlzeiten sind deshalb auch ein Snack oder Imbiss, Vor- oder Nachspeisen sowie eine Pausenverpflegung (Brotzeit mit belegten Broten oder Brötchen, Joghurt, Obst oder Kuchen).

Kleine Tüten mit Chips, Salzgebäck, Schokowaffeln, Müsliriegel oder vergleichbaren anderen Knabbereien – wie sie z. B. auf innerdeutschen Flügen gereicht werden – erfüllen nicht das Kriterium einer Mahlzeit.

Getränke gehören zu den Mahlzeiten, wenn sie üblicherweise zusammen mit der Mahlzeit eingenommen werden. Getränke, die die Arbeitgebenden ihren Arbeitnehmenden außerhalb von Mahlzeiten zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt überlässt, z. B. durch Getränkeautomaten, gehören als Aufmerksamkeiten nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Entsprechendes gilt für Obstkörbe, Plätzchen oder Schokolade (vgl. Aufmerksamkeiten).

Zuschüsse zu arbeitstäglichen Mahlzeiten (Essenszuschuss)



Durch einen Essenszuschuss in Form sogenannter Wert- oder Restaurantschecks oder digitaler Varianten können sich Arbeitgebende auch bei der arbeitstäglichen Verpflegung einbringen. Viele verschiedene Varianten sind hierbei möglich. Aktuell beträgt der maximal bezuschussbare Mahlzeitenwert pro Monat 108,45 € (2024) bzw. 7,23 € pro Tag. Es empfiehlt sich hierbei die Anwendung der sog. 15er Regel bei Vollzeitkräften (5-Tage-Woche).

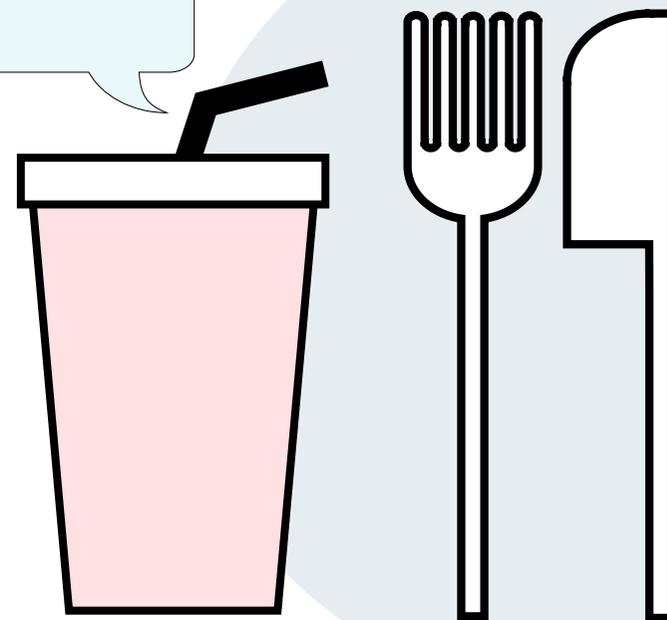
In diesem Fall werden pro Monat maximal 15 Tage für die Bezuschussung gewählt. Damit umgehen Arbeitgebende die Pflicht, aufwendige An- und Abwesenheitslisten der Angestellten zu führen. Mit diesen soll andernfalls sichergestellt werden, dass Arbeitnehmenden, die krank sind, sich im

Urlaub oder auf einer Dienstreise befinden beziehungsweise die eine Einsatzwechseltätigkeit oder Fahrtätigkeit ausüben, an Tagen ihrer Abwesenheit keinen Essenszuschuss erhalten. Hinsichtlich Arbeitnehmender, die im Jahresdurchschnitt an mehr als drei Tagen im Monat eine Auswärtstätigkeit (Tätigkeit nicht am Betriebsitz) ausüben oder bis zu drei Monate auswärts tätig sind, gelten besondere Voraussetzungen (siehe Verpflegungsmehraufwand).



Rechtsgrundlagen: § 8 Abs. 2 EStG; § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 EStG; R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 LStR; BMF-Schreiben v. 18.01.2019, BStBl 2019 I S. 66

Gut zu wissen: Der maximale Erstattungswert liegt bei **7,23 €** pro Tag und Mitarbeiter:in



Der Hrmony Essenszuschuss



Es ist nachgewiesen, dass erholsame Pausen und die damit verbundenen – im besten Fall gesunden – Mahlzeiten die Konzentrationsfähigkeit und somit die Leistung der Mitarbeitenden verbessern. Daher gibt der Staat Unternehmen die Möglichkeit, Arbeitnehmende steuerbegünstigt und sozialversicherungsfrei bei den Verpflegungskosten zu unterstützen.

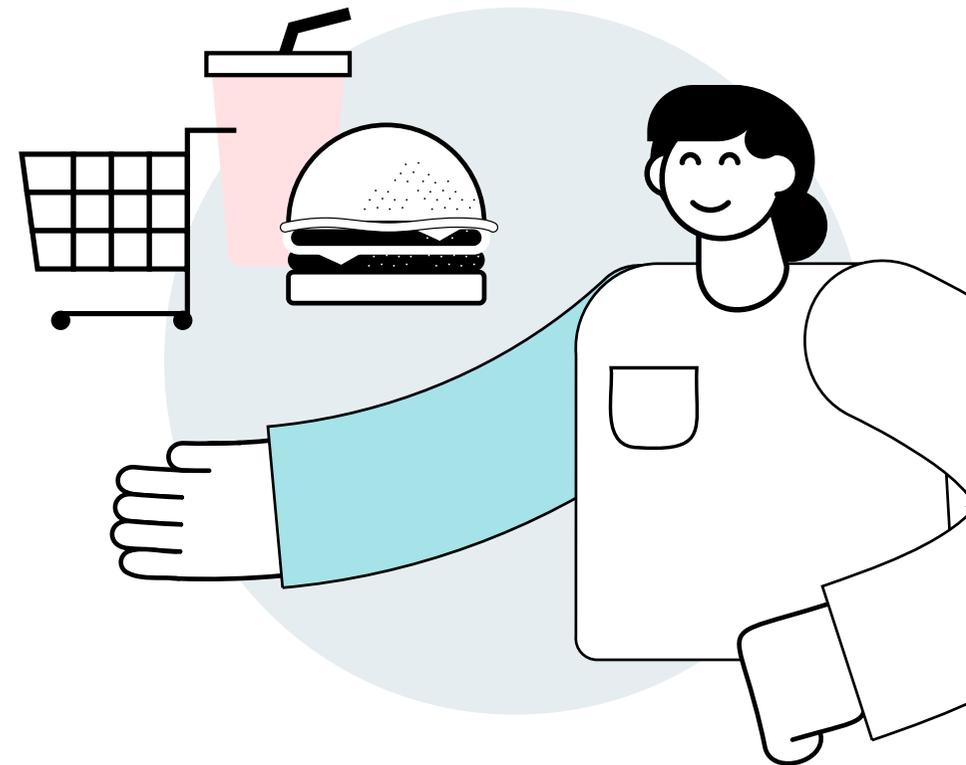
Belege einreichen und verwalten war noch nie so simpel: 100 % digital, smart und übersichtlich per App.



Der Wert der Mahlzeit orientiert sich dabei an dem sog. amtlichen Sachbezugswert, kann jedoch durch einen zusätzlichen steuer- und beitragsfreien Betrag aufgestockt werden. Der Essenszuschuss war dabei bis 2016 noch nicht von der Digitalisierung berührt und somit in seiner analogen Form (auch als Restaurantschecks oder Papieressenmarken bekannt) mit einem hohen Verwaltungsaufwand für Arbeitgebende verbunden und nur mit eingeschränkten Einsatzmöglichkeiten (Akzeptanzstellen) nutzbar. Der Hrmony Essenszuschuss hingegen funktioniert direkt per Smartphone und somit ohne dauerhaften Verwaltungsaufwand für Arbeitgebende.

Arbeitnehmende freuen sich über einen smarten Essenszuschuss, da dieser endlich überall, also ohne eine Bindung an Akzeptanzstellen, verwendet werden kann. So können 108,45 € (Stand 2024) steuerfrei zum Essen & Einkaufen in jedem Café, Restaurant, Supermarkt, Lieferdienst, Foodtruck usw. eingelöst werden.

§ Rechtsgrundlagen: § 8 Abs. 2 EStG; § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 EStG; R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 LStR; BMF-Schreiben v. 18.01.2019, BStBl 2019 I S. 66



Verpflegungsmehraufwand



Arbeitnehmende, die für ihren Arbeitgebenden über acht Stunden außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte oder eigenen Wohnung tätig sind oder am An- oder Abreisetag einer Auswärtstätigkeit mit Übernachtung, können pauschal 14 € steuerfrei ausgezahlt werden. Bei einer Abwesenheit von 24 Stunden steigt diese Summe auf 28 €. Diese Beträge können verdoppelt werden und müssen dann pauschal versteuert werden. Die Berücksichtigung der Pauschalen für die Verpflegungsmehraufwendungen ist auf die ersten drei Monate einer beruflichen Tätigkeit an ein und derselben Tätigkeitsstätte beschränkt. Sollte die/der Arbeitgebende dem/der Arbeitnehmenden diese Beträge ausgezahlt haben, so mindert sich selbstverständlich der Ansatz in der Einkommensteuererklärung bei der/dem Arbeitnehmenden. Darüber hinaus müssen Abzüge für vom Arbeitgebenden bezahlte Mahlzeiten während der Auswärtstätigkeit berücksichtigt werden und mindern somit die Verpflegungspauschale.

§ Rechtsgrundlagen: § 9 Abs. 4a EStG, R 9.6 LStR

Kantine



Eine weitere Form des Essenszuschusses stellt die Unternehmenskantine dar. Dabei können den Arbeitnehmenden verbilligte oder sogar kostenlose Mahlzeiten in einer selbst- oder fremdbetriebenen Kantine zur Verfügung gestellt werden. Den Kantinensubventionen liegt der steuerlich begünstigte Essenszuschuss zu Grunde.

Hierbei handelt es sich um eine Unterart des Essenszuschusses, der nur bei Kantinen zur Anwendung kommt. Neben der Kantinensubvention sind häufig Essensmarken oder digitale Essenszuschüsse ein gängiges System, das in Unternehmen Anwendung findet, die über keine eigene Kantine verfügen oder deren Mitarbeitende häufig nicht im Unternehmen anwesend sind und somit nur selten oder gar nicht von einer Kantine profitieren können, um so einen Ausgleich zu schaffen.

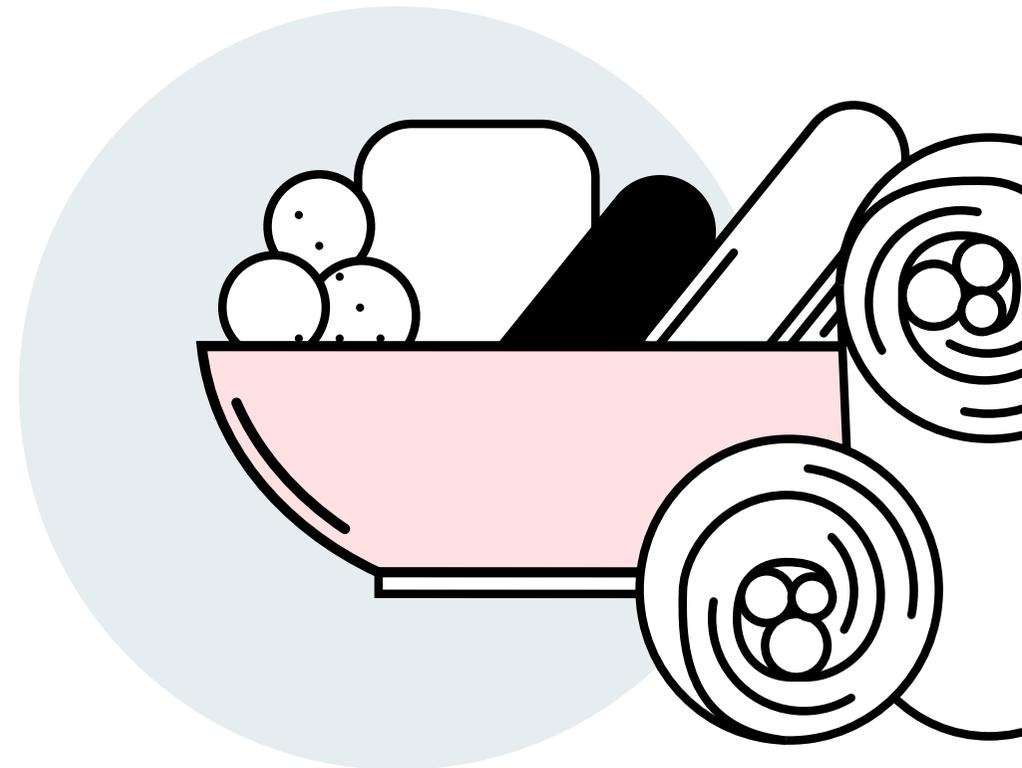
§ Rechtsgrundlage: § 8 Abs. 2 EStG; R 8.1 Abs. 7 Nr. 1 LStR

Aufmerksamkeiten (z.B. Obstkorb & Snacks)

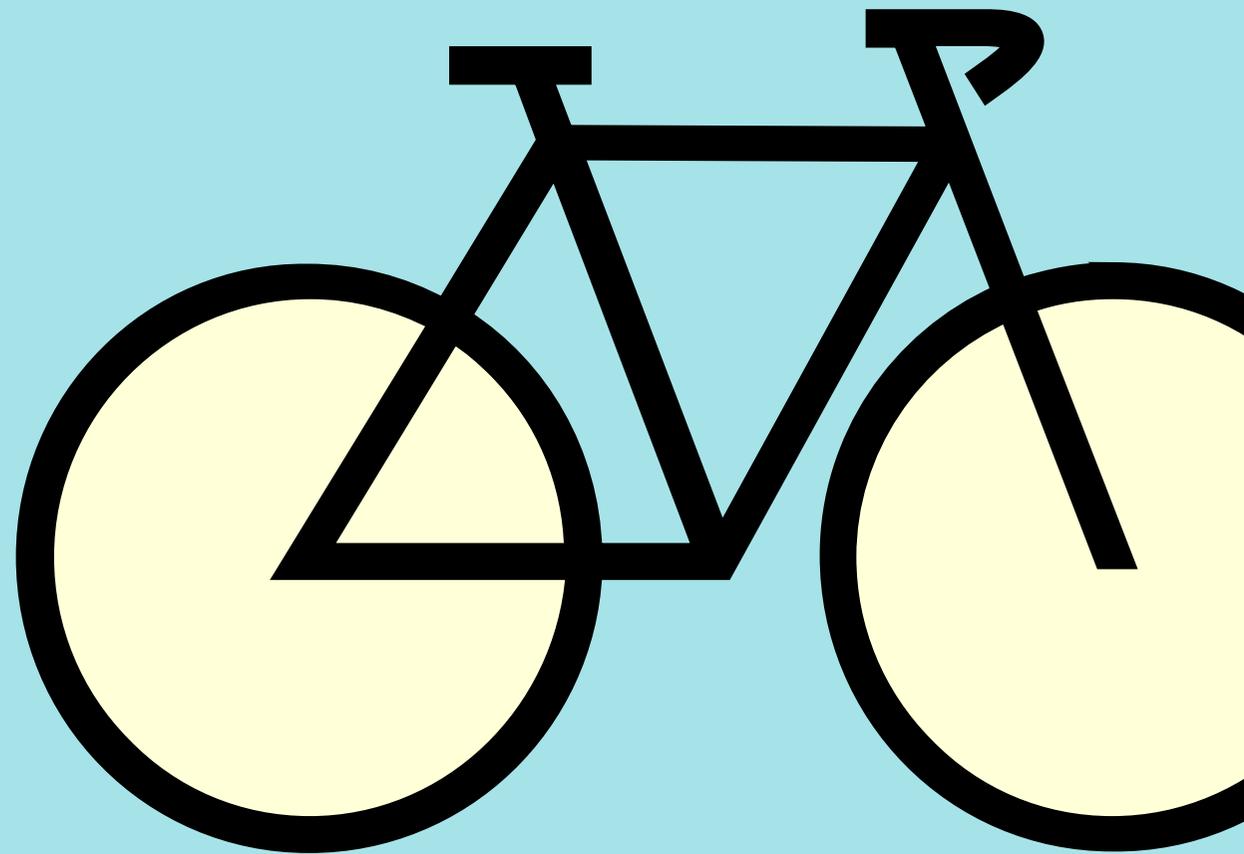


Stellen Arbeitgebende ihrer Belegschaft zum Verzehr am Arbeitsplatz während ihrer Tätigkeit Lebensmittel zur Verfügung oder auch Genussmittel, so zählen diese nicht zu lohnsteuerpflichtigen Aufmerksamkeiten. Kaffee, Tee, Wasser, Pralinen, Gebäck und Obst sollen lediglich das Betriebsklima, die Aufmerksamkeit und Konzentrationsfähigkeit fördern und dienen nicht zur Vergütung und Bereicherung der Belegschaft. Auch ein Verbrauch der 50-€-Freigrenze tritt nicht ein.

§ Rechtsgrundlage: R 19.6 Abs. 2 Satz 1 LStR



Arbeitsweg



Steuerfreies Jobticket



Angesichts des stark zunehmenden Verkehrs in den deutschen Großstädten und Ballungsräumen, aus Gründen des Umweltschutzes und einer bewussteren ökologischen Lebensweise, unterstützt der Gesetzgeber den Umstieg auf den öffentlichen Verkehr. Um diese Ziele zu erreichen, wurden zwei positive und begrüßenswerte Möglichkeiten der steuerlichen Begünstigung ins Einkommensteuergesetz aufgenommen. Die erste findet sich in § 3 Nr. 15 EStG. Demnach sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistete Zuschüsse und Sachbezüge (Tickets) von Arbeitgebenden für Fahrten von Arbeitnehmenden mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte steuerfrei. Dies gilt ebenso für die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs und hier erfreulicherweise nicht nur für den Weg zur Arbeit, sondern auch in der Freizeit. Zu beachten ist jedoch, dass diese steuer- und SV-freien Leistungen die in der Steuererklärung absetzbare Entfernungspauschale mindern. Statt die Leistungen steuerfrei zu erbringen, können Arbeitgebende diese auch pauschal versteuern, entweder mit 15 % oder 25 %. Die Pauschalversteuerung mit 25 % bietet den Vorteil, dass hier der Abzug bei der Entfernungspauschale unterbleibt und dies auch im Rahmen einer Gehaltsumwandlung gewährt werden kann. Dies gilt auch für das Deutschlandticket.

§ Rechtsgrundlagen: § 3 Nr. 15 EStG; § 40 Abs. 2 S. 2 EStG; BMF-Schreiben v. 15.08.2019, BStBl 2019 I S. 875

BahnCard



Die Anschaffung einer BahnCard sollten Arbeitgebende dann in Betracht ziehen, wenn Ihre Mitarbeitenden während ihrer Arbeitstätigkeit oft weitere Strecken zurücklegen müssen. Den Arbeitgebenden entstehen keine weiteren Kosten, wenn die Arbeitnehmenden die BahnCard auch privat nutzen darf. Wird sie zusätzlich zum Gehalt gewährt, dann gilt sie im gesamten Bundesgebiet Deutschland, dabei ist auch die Nutzung von Fernzügen der Deutschen Bahn inbegriffen. Aktuell belaufen sich die Kosten z.B. für die BahnCard 100 auf 4.339 € für die 2. Klasse. (Stand 2023) Während Tickets des Personennahverkehrs in der Regel auch bei der privaten Nutzung steuerfrei sind, gilt es bei der BahnCard, durch die Möglichkeit der

Verwendung für den Fernverkehr, wie folgt zu differenzieren:

Die private Nutzung der BahnCard durch Arbeitnehmende kann dann steuerfrei erfolgen, wenn die Kosten des Tickets durch die eingesparten Kosten im Rahmen der Diensttätigkeit wieder hereingeholt werden. Dies kann durch eine Prognoseberechnung des Arbeitgebenden bereits zu Beginn des Kalenderjahres oder bei Ausgabe der BahnCard geprüft werden, um zu ermitteln, ob die BahnCard dem/der Arbeitnehmenden zur privaten Mitbenutzung überlassen werden kann.

§ Rechtsgrundlagen: § 3 Nr. 15 EStG; § 3 Nr. 16 EStG



Dienstoffahrrad



Die Nutzung von Dienstfahrrädern wird seit einigen Jahren intensiv durch Steuervergünstigungen gefördert. Unterschieden wird zwischen normalen Fahrrädern, E-Bikes und S-Pedelecs. Fahrräder und E-Bikes (bis 25 km/h) werden als Fahrräder behandelt, während S-Pedelecs (über 25 km/h) verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeuge eingeordnet werden. Hier greifen die Regelungen für Firmenwagen.

Seit 2019 ist der geldwerte Vorteil durch die kostenlose oder verbilligte Nutzung eines Dienstfahrrads steuer- und sozialversicherungsfrei. Dies gilt sowohl für die Nutzung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte als auch für die private Nutzung. Eine Anrechnung auf die Entfernungspauschale erfolgt nicht. Diese Steuerbefreiung gilt nur, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgt, eine Gehaltsumwandlung ist also nicht möglich. Erfolgt die Überlassung eines oder mehrerer Diensträder im Wege der Gehaltsumwandlung, gelten andere Regeln für die Bewertung des daraus entstehenden geldwerten Vorteils. Ursprünglich galt hier eine Bewertung analog der

sog. Dienstwagenregelung mit 1 % des Bruttolistenpreises. Seit 2020 ist dies jedoch auf ein Viertel des Bruttolistenpreises reduziert worden. Diese Bewertung umschließt alle Arten von Fahrten – sowohl zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte als auch Privatfahrten. Die 0,03-%-Regelung wie beim PKW entfällt also.

In der Praxis ist besonders das Leasing von Diensträdern beliebt. Dabei schließt die/der Arbeitgebende einen Rahmenvertrag mit einem Anbieter, der die gesamte Abwicklung betreut.



Die Leasinglaufzeit je Dienstrad beträgt in der Regel 36 Monate. Den Arbeitnehmenden wird von ihren Arbeitgebenden für die Laufzeit des Vertrages das Fahrrad zur Nutzung, inkl. Privatnutzung, überlassen. Finanziert wird das Modell über eine Gehaltsumwandlung seitens der Arbeitnehmenden in Höhe der Leasingrate. Zum Ende der Laufzeit wird den Arbeitnehmenden das Dienstrad regelmäßig vom Leasinggeber zum Kauf angeboten. Der dabei von den Arbeitnehmenden zu zahlende Restwert liegt in der Regel unter dem tatsächlichen Wert des Fahrrades. Die Differenz ist als geldwerter Vorteil zu versteuern.

Gut zu wissen: Das Aufladen von E-Bikes, S-Pedelecs und E-Scootern ist komplett steuerfrei.



Rechtsgrundlagen: § 3 Nr. 37 EStG; § 37b EStG; § 9 Abs. 1 Nr. 4 S. 7 EStG; § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 7 EStG, BMF-Schreiben v. 17.11.2017, BStBl. 2017 I S.1546; Gleich lautende Erlasse der obersten Finanzbehörden der Länder vom 13.03.2019, BStBl. I S. 1224; BMF-Schreiben v. 29.09.2020, BStBl 2020 I S. 972



Entfernungspauschale



Viele Arbeitnehmende nutzen die Chance, über die „Pendlerpauschale“ in ihrer jährlichen Steuererklärung die durch die tägliche Fahrt zur Arbeit anfallenden Kosten geltend zu machen. Viel sinnvoller ist es jedoch, die Kosten von der/dem Arbeitgebenden bezuschussen oder decken zu lassen. So können pauschal je Monat für 15 Arbeitstage die Fahrten mit dem Privatfahrzeug bis zu 0,30 € pro Kilometer und Tag pauschalbesteuert und beitragsfrei gewährt werden. Bei öffentlichen Verkehrsmitteln können sogar die tatsächlichen Kosten erstattet werden.



Rechtsgrundlage: § 9 Abs. 1, Abs. 2 EStG; § 40 Abs. 2 S. 2 EStG; R 40.2 Abs. 6 LStR

Vermietung von Werbeflächen



Zufriedene Arbeitnehmende identifizieren sich im besten Fall mit ihrer/ihrer Arbeitgebenden. Dies können sich Unternehmen zunutze machen, indem sie ihre Mitarbeitenden aktiv dafür werben lassen. Das heißt, Arbeitgebende können Werbeflächen bei Ihren Mitarbeitenden anmieten, zum Beispiel an deren privaten Fahrzeugen. Bleiben die jährlichen Mietzahlungen unter 256 €, sind sie steuer- und beitragsfrei. Zu beachten: Sämtliche Vereinbarungen wie Laufzeit, Entgelt etc. müssen extra über einen Mietvertrag geregelt werden. Die Finanzverwaltung erkennt solche Mietverträge nur an, wenn vergleichbare Vereinbarungen dem Grunde und der Höhe nach auch mit fremden Dritten abgeschlossen werden.



Rechtsgrundlage: § 22 Nr. 3 EStG

Firmenwagen



Ein Firmenwagen ist in vielen Berufsgruppen gängig, und das nicht ohne Grund. Wird der Firmenwagen ausschließlich zu betrieblichen Zwecken genutzt, fallen keinerlei Steuern an – schließlich handelt es sich dann nicht um eine Entlohnung.

Anders, wenn die Mitarbeitenden auch private Fahrten absolvieren: Hier werden Lohnsteuer sowie Sozialversicherungsbeiträge fällig. Für normale Firmenwagen wird hier die 1%-Regelung auf Grundlage des Bruttolistenpreis genutzt. Seit dem 1.1.2019 wird der zugrunde liegende Bruttolistenpreis für extern aufladbare Hybridelektrofahrzeuge halbiert. Für reine Elektrofahrzeuge mit einem Bruttolistenpreis von nicht mehr als 60.000 € sogar geviertelt.

Handelt es sich bei diesen privaten Fahrten um die Fahrt zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, kann der geldwerte Vorteil aus der Nutzung des Firmenwagens für diese Strecken in Höhe der Pendlerpauschale mit 15 % Lohnsteuer pauschal besteuert werden und ist auch in der Sozialversicherung beitragsfrei.



Rechtsgrundlage: § 40 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 EStG; § 40 Abs. 2 S. 2 EStG; R 40.2 Abs. 6 LStR; § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 EStG



Förderung von E-Autos



Klimaschutz und Nachhaltigkeit haben in den vergangenen Jahren einen hohen Stellenwert erlangt und so werden neben den E-Bikes auch E-Autos immer beliebter. Unterstützt wird die Initiative durch das kostenlose oder verbilligte Aufladen von Elektro- bzw. Hybridelektrofahrzeugen im Betrieb, denn das kann steuerfrei erfolgen, wenn der/die Arbeitgebende die Leistung zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt. Dabei ist es irrelevant, ob es sich um einen Privat- oder Dienstwagen handelt. Während bei der 1-%-Regelung der von Arbeitgebenden gestellte Ladestrom ohnehin durch den Ansatz des pauschalen Nutzungswerts abgegolten ist, werden Firmenwagen bei Anwendung der Fahrtenbuchmethode durch die Herausnahme der Stromkosten in die Begünstigung einbezogen. Die Befreiung von der Steuer wurde zunächst bis 2030 verlängert. Ebenfalls bleibt der betriebliche Ladestrom sozialversicherungsfrei.

Zudem ist auch das zeitweise überlassene betriebliche Ladevorrichtung für Elektrofahrzeuge oder Hybridelektrofahrzeuge für die private Nutzung von der Steuer befreit. Jedoch gilt zu beachten, dass der bezogene Ladestrom aus den sogenannten Wallboxen in dem Fall nicht unter die Steuerbefreiung fällt.



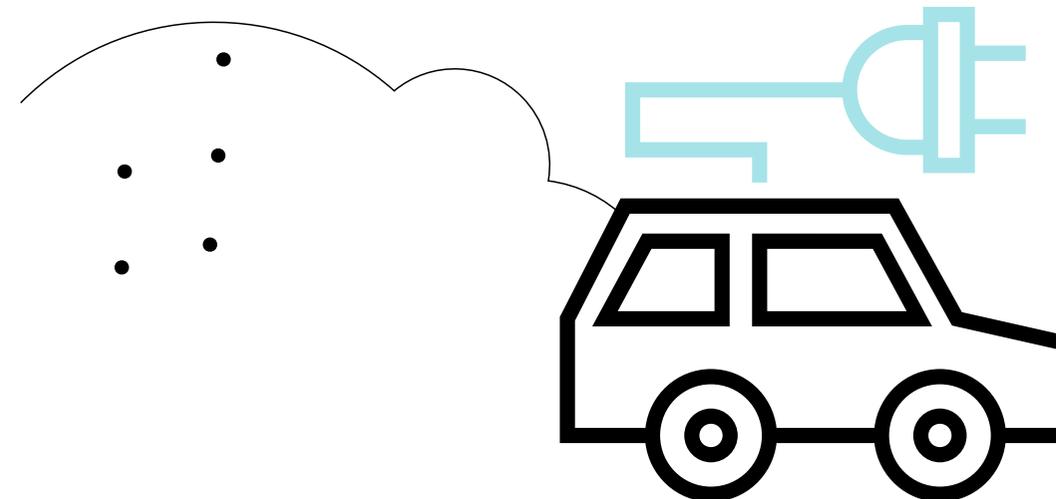
Rechtsgrundlagen: § 3 Nr. 46 EStG; § 40 Abs. 2 Nr. 6 EStG

Mobilitätsbudget

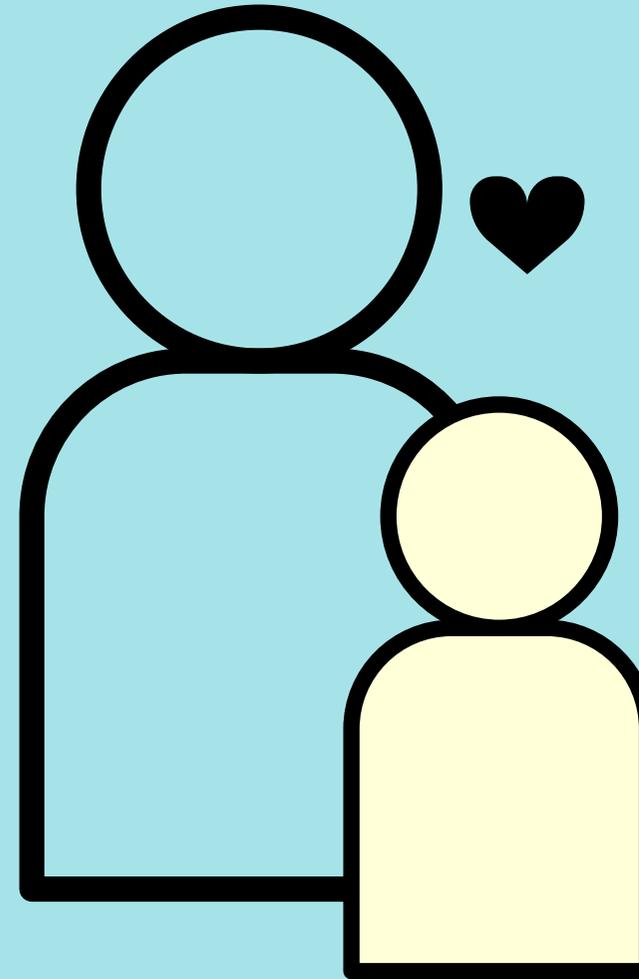


Das Mobilitätsbudget stellt Flexibilität und Freiheit in den Vordergrund, denn ganz im Gegensatz zum Dienstwagen oder zur Bahncard entfällt die Bindung an ein bestimmtes Fortkommen, das bedeutet Arbeitnehmende können frei entscheiden, wie sie ihren Arbeitsweg bestreiten. Unternehmen stellen demnach ihren Mitarbeitenden ein zuvor festgelegtes Budget zur Verfügung, das völlig nach den eigenen Vorlieben, Interessen oder Empfinden für z.B. Bus & Bahn, Carsharing, E-Bikes oder Taxis genutzt werden kann. Wird das Budget nicht aufgebraucht, ist es möglich, dieses für andere Zwecke zu nutzen. Sinnvoll ist dabei eine zeitliche Begrenzung zum Aufbrauchen des Restguthabens.

Die steuerliche Behandlung hängt hier von der Ausgestaltung des Mobilitätsbudget ab und ist daher insgesamt jedoch durch die unterschiedlichen Ansätze und Optionen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende recht komplex. Eine gute Lösung inkl. der maximalen Flexibilität auf dem Arbeitsweg bildet das digitale Mobilitätsbudget ab. Die Abrechnung per App lässt sich in der Regel auch direkt mit der Buchhaltung verbinden.



Familie, Beruf & Gesundheit





Erholungsbeihilfe

Mit der Erholungsbeihilfe können Arbeitgebende ihren Mitarbeitenden Zuschüsse zu den Erholungskosten zukommen lassen. Es handelt sich hierbei um einen finanziellen Zuschuss in jährlicher Höhe von bis zu

156 € für die/den einzelne:n Arbeitnehmende:n,
104 € für deren Ehegatten und
52 € für jedes Kind,

der von Mitarbeitenden als Erholungsbeihilfe genutzt werden kann. Voraussetzung hierbei ist lediglich, dass die Erholungsbeihilfe im zeitlichen Zusammenhang mit der Erholung an sich steht (also beispielsweise dem Erholungsurlaub) und die Arbeitnehmenden sie auch wirklich zu Erholungszwecken einsetzen, und zwar in einem vom Gesetzgeber eng gesteckt zeitlichen Rahmen von drei Monaten vor oder nach der Gewährung.

Das Schöne ist: Die Erholungsbeihilfe kann mit 25 % gemäß §40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 EStG pauschaliert über die Lohnabrechnung ausbezahlt werden, was Sozialversicherungsfreiheit auslöst. Dies hat den positiven Effekt, dass sich das Nettoeinkommen der Mitarbeitenden erhöht, während die Arbeitgebenden von geringen Lohnnebenkosten profitieren. Alternativ können Arbeitgebende auch die Pauschalsteuer in Höhe von 25 % für die Erholungsbeihilfe voll auf die Mitarbeitenden umlegen. Es ist weiterhin zulässig, dass Arbeitgebende die Erholungsbeihilfe in dem oben beschriebenen Rahmen auch direkt an die Leistungserbringenden überweist. Also beispielsweise an Reiseveranstalter, das Hotel oder die Erholungsstätte. Als Nachweis gelten hier die ausgestellten Hotelrechnungen oder Reiseabrechnungen. Unterm Strich bedeutet die Erholungsbeihilfe also eine sozialabgabenfreie, finanzielle Unterstützung von bis zu 364 € bei einer vierköpfigen Familie, insofern der/die Arbeitgebende die Pauschalsteuer übernimmt.



Rechtsgrundlage: § 40 Abs. 2 S. 3 EStG; R 40.2 Abs. 3 LStR

Kinderbetreuungskosten



Nach wie vor ist das Thema „Familie und Beruf“ mit Problemen behaftet. Allen voran ist die Kinderbetreuung häufig nur schwer zu bewerkstelligen: Es ist nicht nur enorm schwer, einen Platz in einer geeigneten Einrichtung zu finden, sondern kostet zudem noch häufig sehr viel Geld. Sie können Ihre Mitarbeitenden hier unterstützen, indem Sie steuer- und beitragsfrei einen Zuschuss oder sogar die volle Erstattung dieser Kosten übernehmen. Voraussetzung: Die Aufwendungen der Mitarbeitenden müssen nachgewiesen, mindestens dem Zuschuss/der Erstattung durch den/die Arbeitgebende entsprechen und zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.



Rechtsgrundlagen: § 3 Nr. 33 EStG; R 3.33 LStR

Notstandsbeihilfe



Bis zu 600 € Unterstützung im Kalenderjahr können steuerfrei bei einem privaten Unglücksfall von Arbeitnehmenden gewährt werden. Der/die Arbeitnehmende muss wirtschaftlich belastet und die Unterstützung muss gerechtfertigt sein sowie entsprechend dokumentiert werden, wie zum Beispiel Unterstützung nach einer Flutkatastrophe oder der Tod eines nahen Verwandten. In kleinen Betrieben bis fünf Mitarbeitenden sind keine formalen Voraussetzungen nötig. Ab fünf Angestellten muss die Unterstützung aus den Mitteln einer Unterstützungskasse oder aus Beiträgen gezahlt werden, die die/die Arbeitgebende der Belegschaftsvertretung zu diesem Zwecke überweist. Die Unterstützung muss dann auch mit der Belegschaftsvertretung abgestimmt werden.



Rechtsgrundlage: § 3 Nr. 11 EStG; R 3.11 LStR



Zuschlag für Heimarbeitende



Das Thema Homeoffice ist stark diskutiert: Während manche glauben, es führt zu mehr Produktivität, behaupten andere das genaue Gegenteil. So oder so, haben Heimarbeitende aber höhere Kosten zuhause, zum Beispiel aufgrund vermehrter Stromnutzung. Daher können Arbeitgebende solche Mehraufwendungen mit bis zu 10 % des Grundlohns steuer- und beitragsfrei bezuschussen.



Rechtsgrundlagen: § 2 Abs. 1 HAG; § 3 Nr. 30 u. 50 EStG; R 9.13 Abs. 2 LStR

Mitarbeiterkapitalbeteiligung



Finanzielle Beteiligung von Mitarbeitenden kann in Form von Erfolgsbeteiligungen durch Sonderzahlungen oder durch eine Kapitalbeteiligung erfolgen. Ziel der finanziellen Mitarbeiterkapitalbeteiligung (MKB) ist es, Mitarbeitende am Produktivitätsfortschritt des Unternehmens teilhaben zu lassen. Arbeitnehmende erhalten dann die Möglichkeit, vergünstigt oder gratis eine Beteiligung an am eigenen Unternehmen zu erwerben. Hier sind verschiedene Beteiligungsformen möglich. Die Wahl ist abhängig von den Zielen und Vorstellen des Unternehmens sowie seiner Rechtsform.

Zur Auswahl stehen sowohl Eigenkapital- als auch Fremdkapitalbeteiligungen. Während Mitarbeitende bei Eigenkapitalbeteiligung die größten Informations- und Mitwirkungsrechte haben, fallen diese bei Fremdkapitalbeteiligungen deutlich geringer aus. Weiterhin sind auch Mischformen möglich. Im mittelständigen Unternehmen trifft man auf Grund des Gestaltungsfreiraums dabei häufig auf das Genussrecht und die stille Beteiligung.

Oft stehen Vergünstigungen bezüglich der Überlassung von Unternehmensbeteiligungen an Arbeitnehmende in Verbindung mit dem MKB-Programm. Bis zu 360 € pro Jahr sind sie steuer- und sozialabgabenfrei. Nur wenn der Betrag zusätzlich zum Gehalt gewährt wird, ist er außerdem befreit von Sozialabgaben.

Darüber hinaus kann die Teilnahme am MKB-Programm auch mit 20% und maximal 80 € pro Jahr als vermögenswirksame Leistung gefördert werden. Erhalten können diese Förderung jedoch nur Mitarbeitende, welche die Einkommensgrenzen von 20.000 € pro Jahr für Ledige bzw. 40.000 € für Verheiratete nicht überschreiten.



Rechtsgrundlage: § 3 Nr.39 EStG

Doppelte Haushaltsführung



Eine doppelte Haushaltsführung besteht, wenn ein:e Arbeitnehmende:r zur selben Zeit zwei Wohnungen unterhält. Häufig ist das notwendig, wenn Mitarbeitende in einer weiter entfernten Stadt beruflich tätig sind und zu diesem Zweck zeitweilig dort leben. Eine Zweitwohnung stellt nicht nur eine hohe finanzielle Belastung dar, sondern beinhaltet oft auch die Trennung von Familie und Freunden und kann sich so auf die mentale Gesundheit auswirken.

Da sich Arbeitnehmende zu einem doppelten Haushalt in der Regel aus beruflichen Gründen entscheiden, bietet der Gesetzgeber zwei Möglichkeiten zu deren Entlastung an:

Möglichkeit 1: Ersetzt der/die Arbeitgebende die Kosten, ist diese Zahlung in einem bestimmten Umfang steuerfrei.

Möglichkeit 2: Wenn der Arbeitgebende nicht für die Kosten aufkommt, springt der Staat teilweise ein.

Die Aufwendungen in der Steuererklärung können als Werbungskosten für Arbeitnehmende oder Betriebsausgaben bei Selbständigen geltend gemacht werden.



Rechtsgrundlage: § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5; § 3 Nr. 16 EStG



Arbeitgeberdarlehen

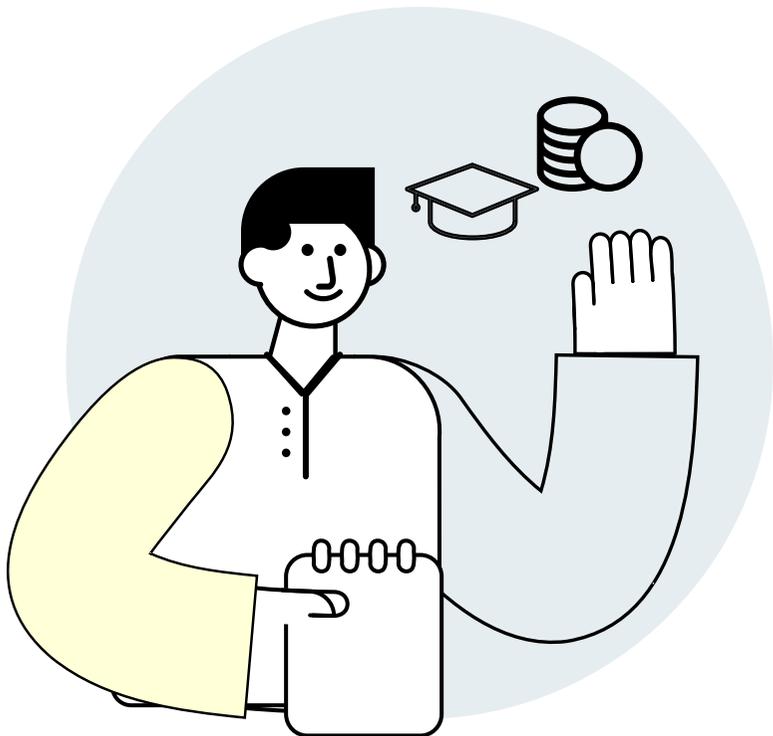


Ein Arbeitgeberdarlehen liegt dann vor, wenn ein:e Angestellte:r mit dem/der Arbeitgebenden oder auf Grund eines Beschäftigungsverhältnisses mit einer Drittperson einen Darlehensvertrag abschließt und dadurch Geld bezieht. Im Sinne eines Arbeitslohns werden dabei nur die Zinsvorteile in Betracht gezogen. Demgegenüber hat die Auszahlung der Darlehenssumme keinen Lohnzufluss zur Folge.

Der Arbeitgebende kann frei darüber bestimmen, wie hoch das Darlehen ausfällt, denn es gibt keine Grenze für ein Arbeitgeberdarlehen. Allerdings besteht die Möglichkeit zu vereinbaren, dass bei Beendigung des Darlehen statt zinslos oder zinsgünstig zu marktüblichen Zinsen weitergeführt wird.



Rechtsgrundlagen: § 488 ff. BGB; § 491 ff. BGB; BMF v. 19.05.2015



Fortbildung / Weiterbildung



Wenn Mitarbeitende sich fortbilden lassen und ihre Kenntnisse und Fähigkeiten erweitern, wird das von Arbeitgebenden grundsätzlich gern gesehen. Häufig bieten Arbeitgebende Ihren Mitarbeitenden auch Coachings z.B. in Form von Programmschulungen oder Stärkung der Sozialen Kompetenzen an. In Hinblick auf die wachsende Loyalität, Zufriedenheit und Leistungskraft der Arbeitnehmenden ist es durchaus sinnvoll, wenn Unternehmen sich an den Kosten beteiligen oder diese gänzlich übernehmen.

Die Übernahme dieser Kosten entspricht nicht dem Arbeitslohn und muss aus diesem Grund auch nicht versteuert werden, sofern die Bildungsmaßnahme im Interesse des Unternehmens stattfindet. Rechtlich sind die Arbeitgebenden schließlich nicht dazu verpflichtet die Weiterbildung ihrer Arbeitnehmenden zu finanzieren, sofern sie diese nicht zwingend anordnen.

In einer angeordneten Fortbildung zur Erweiterung der Kenntnisse und Fähigkeiten müssen demnach alle Kosten, die den Arbeitnehmenden in diesem Zusammenhang entstehen, zeitnah und komplett vom Unternehmen ersetzt werden.

Freiwillige Fortbildungen sind in der Regel von Arbeitnehmenden selbst zu tragen und die Kosten können dann in der eigenen Einkommensteuererklärung berücksichtigt werden.



Rechtsgrundlagen: R 19.7 LStR; § 3 Nr. 19 EStG

Arbeitgeberwohnung / Werkswohnung



Eine Dienst- oder Werkswohnung ist eine Wohnung, die nur an die Mitarbeitenden eines Unternehmens vermietet wird. Somit ist für den Abschluss des Mietvertrags zugleich auch das Bestehen eines Arbeits- oder Ausbildungsvertrags erforderlich. Die Art der Tätigkeit ist nicht relevant, es kann sich auch um Arbeitsverhältnisse mit einer geringfügigen Beschäftigung handeln.

Zu unterscheiden gilt es zwischen der Werkmietwohnung und der Werkdienstwohnung. Umgangssprachlich werden allerdings beide Mietvertragstypen als Dienstwohnungsmietvertrag bezeichnet. Wohnungen, die mietfrei im Rahmen eines Dienstverhältnisses überlassen werden, sind dem Gesetz nach (vgl. § 576 BGB) Werkdienstwohnungen. Haben Mieter:innen die Möbel der Wohnung selbst finanziert oder leben mit Familie, Ehepartner:in oder Lebensgefährte:in dort, gelten dieselben Vorschriften, wie bei regulären Wohnungen. Gegenüber den Mietenden hat der Vermietende also keine besonderen Rechte.

Da die Werkmietwohnung hingegen nur an Mitarbeitende eines bestimmten Unternehmens, das zugleich als Vermietender fungiert, vermietet wird, zeigt das Gesetz zusätzliche Kündigungsgründe und -fristen für Vermietende auf. Aufgrund der rechtlichen Trennung von Miet- und Arbeitsverhältnis kann z.B. auch der Mietvertrag einer Werkswohnung bei schwerwiegenden Verletzungen der mietvertraglichen Pflichten gekündigt werden, auch wenn der/dem Mietenden arbeitsvertraglich nichts vorzuwerfen ist.

Aus lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht stellt der geldwerte Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung einer Dienstwohnung grundsätzlich lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn und sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt dar. Damit die Unterbringung durch die Arbeitgebenden dem lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlichen Wohnungsbegriff entspricht, müssen bestimmte Anforderungen erfüllt sein.



Rechtsgrundlagen: § 8 Abs. 2 S. 12 EStG

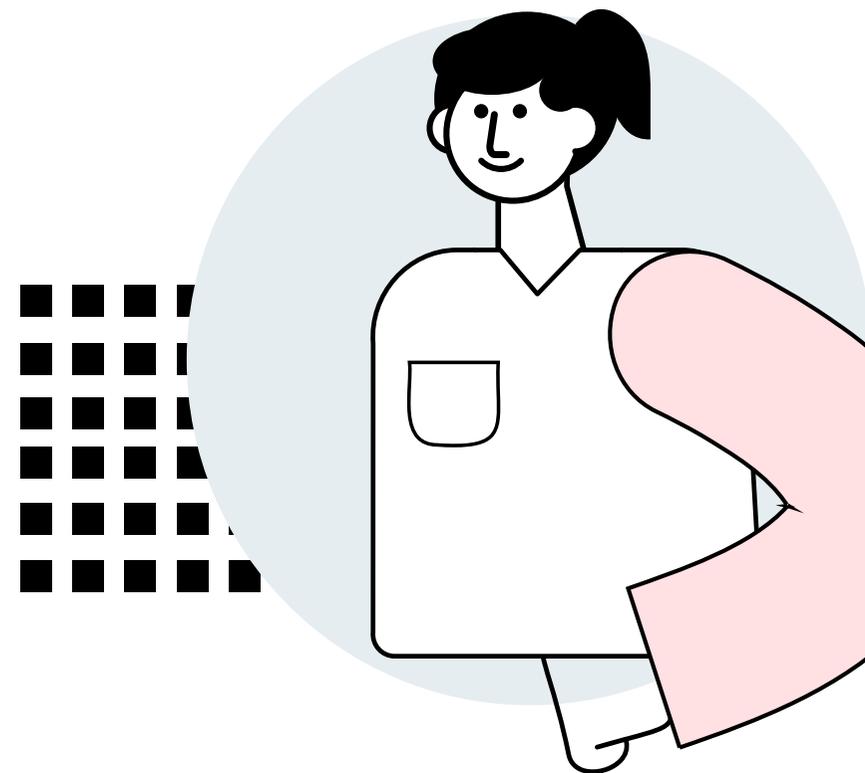
Inflationsausgleichsprämie



In Form von Barzuschüssen oder Sachbezügen können Arbeitgebende ihren Arbeitnehmenden zwischen dem 26. Oktober 2022 und dem 31. Dezember 2024 bis zu 3.000 € steuerfrei gewähren, als Inflationsausgleichsprämie gewähren. Die Steuerbefreiung ist insbesondere im Rahmen eines Gehaltsverzichts oder einer Gehaltsumwandlung ausgeschlossen. Es sind nur zusätzliche Zahlungen durch Arbeitgebende begünstigt. Es handelt sich dabei um freiwillige Sonderleistungen seitens der Arbeitgebenden. Für die Abgabenbefreiung muss die Inflationsausgleichsprämie als solche in der Lohnabrechnung gekennzeichnet werden.



Rechtsgrundlage: § 3 Nr. 11c (EStG)



Berufsbekleidung



In einigen Branchen muss bestimmte Arbeitskleidung getragen werden. Diese kann – unabhängig davon, ob sie aus gesundheitlichen oder z.B. Imagegründen getragen werden muss – steuer- und beitragsfrei überlassen, gereinigt und repariert werden. Achtung: Eine private Nutzung der Kleidung muss so gut wie ausgeschlossen sein!

§ Rechtsgrundlagen: § 3 Nr. 31 EStG; R 3.31 LStR

Werkzeuggeld



In Handwerksberufen benutzen die Arbeitnehmenden häufig ihr eigenes Werkzeug (hier im Sinne von Handwerkzeugen, die zur leichteren Handhabung, zur Herstellung oder zur Bearbeitung eines Gegenstands verwendet werden). Diese Mehrkosten können den Mitarbeitenden unter bestimmten Voraussetzungen erstattet werden: Sind diese Entschädigungen niedriger oder gleich den tatsächlichen Aufwendungen der Arbeitnehmenden für Anschaffung und Instandhaltung, so sind sie steuer- und beitragsfrei.

§ Rechtsgrundlage: § 3 Nr. 30 EStG; R 3.30 LStR



Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit



In nicht wenigen Branchen arbeiten die Mitarbeitenden auch während gesetzlich geregelter Ruhezeiten. Jedoch wird ein Aufschlag für solche Arbeitszeiten gesetzlich nicht verlangt, wobei es trotzdem häufig in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geregelt wird. Zudem hat der oder die Arbeitgebende die Möglichkeit, die Mitarbeitenden zusätzlich zu deren Grundgehalt mit steuer- und beitragsfreien Zuschlägen in prozentual unterschiedlicher Höhe für tatsächlich geleistete Arbeit zu entschädigen.

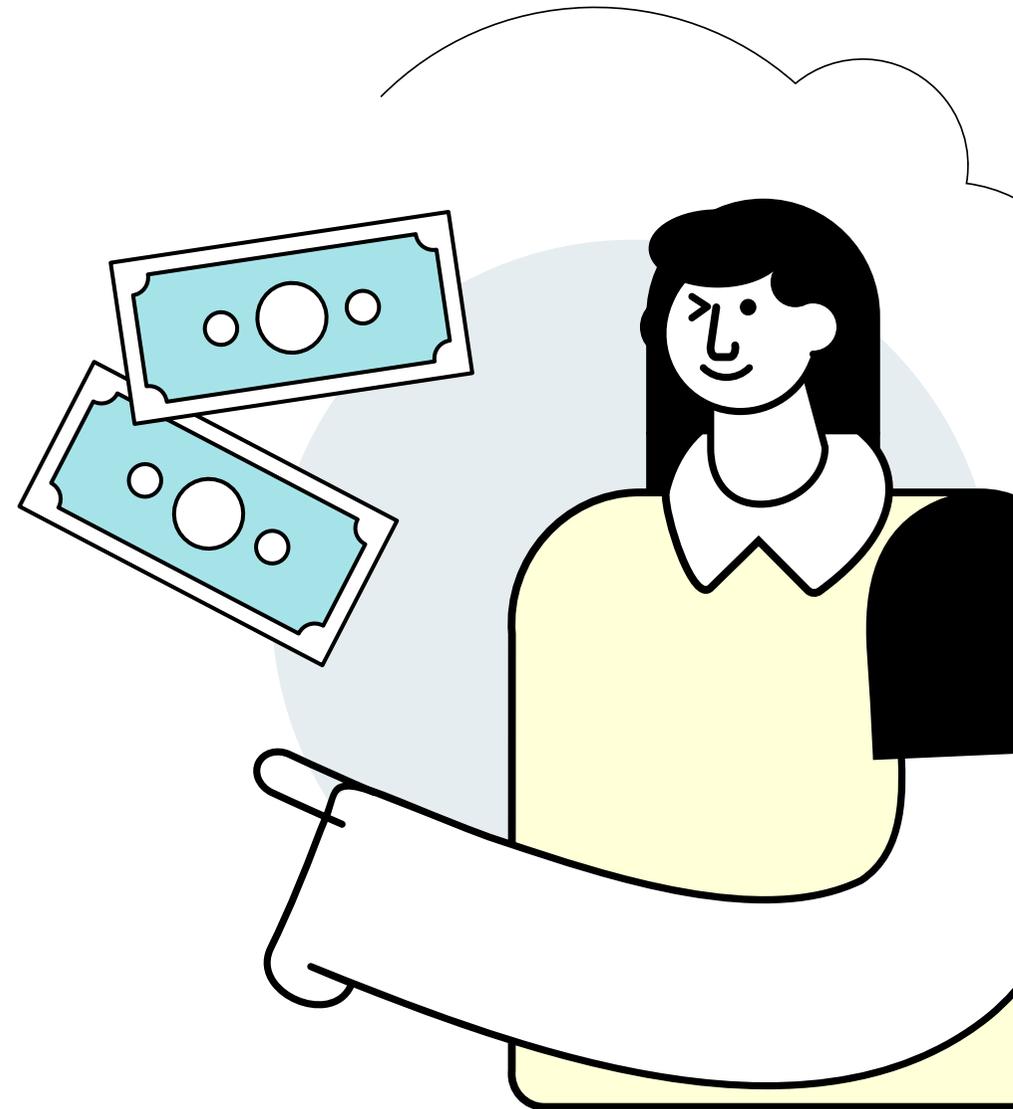
§ Rechtsgrundlage: § 3b EStG; R 3b LStR

Fehlgeldentschädigung

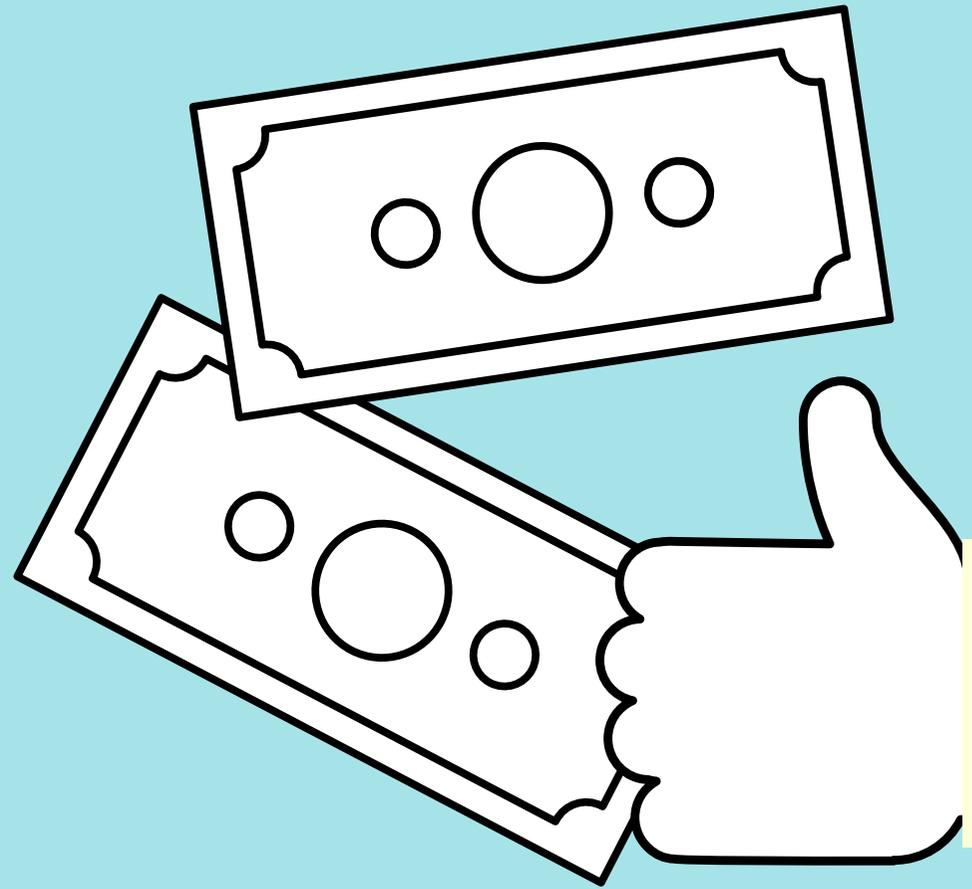


Auch heute wird noch in einigen Branchen mit Bargeld bzw. Bargeldkassen gearbeitet. Immer wieder tauchen dabei Fehlbeträge in den Kassen auf – doch wer haftet in einem solchen Fall? Um die Mitarbeitenden für diese Stresssituation zu entschädigen, ist es den Arbeitgebenden möglich, monatlich bis zu 16 € steuer- und beitragsfrei zusätzlich zu zahlen.

§ Rechtsgrundlage: R 19.3 Abs. 1 Nr. 1 LStR



Sachbezüge



Was sind Sachbezüge



Der Begriff der Sachbezüge wurde durch die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs in den letzten Jahren immer weiter ausgedehnt. Im Ergebnis stellte er nur noch auf den arbeitsrechtlichen Anspruch der Arbeitnehmenden gegenüber den Arbeitgebenden ab, um Barlohn und Sachbezüge zu unterscheiden. Wie Arbeitgebende diesen Anspruch erfüllten, war zweitrangig. Dies führte so weit, dass sogar Kreditkarten auf Guthabenbasis als Sachbezüge behandelt wurden. Ab dem 1. Januar 2020 wurden deswegen in § 8 Abs. 1 EStG zwei neue Sätze eingefügt, um Sachbezüge genauer zu definieren. Wenn Arbeitgebende den Arbeitnehmenden nicht die Sache selbst übergeben möchten, kann er hierfür Gutscheine und Geldkarten nutzen, die die dort genannten Kriterien erfüllen.

Der 50 € Sachbezug



Jedem/jeder Arbeitnehmenden können monatlich Sachbezüge bis zu einem Wert von 50 € (Stand 2022, zuvor 44 €) steuerfrei überlassen werden. Dies wird häufig in Form von Einkaufsgutscheinen und Gutscheinkarten in verschiedensten Ausführungen gehandhabt. Seit 2020 muss dies zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgen und seit dem 01. Januar 2022 müssen sie die strengen Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 a), b) oder c) des Zahlungsdienststeuergesetzes (ZAG) erfüllen:

1. Einlösung bei den Ausstellenden selbst in deren Geschäft
2. Einlösung bei Akzeptanzstellen in einem begrenzten Netzwerk (angrenzende PLZ) oder mit einheitlichem Markenauftritt
3. Ausschließlicher Bezug von Waren oder Dienstleistungen aus einer sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungspalette
4. Ausschließlich für bestimmte soziale oder steuerliche Zwecke („Zweckkarte“), wobei die 50 €-Freigrenze explizit kein solcher Zweck ist.



Rechtsgrundlagen: § 8 Abs. 1 EStG i.V.m. § 8 Abs. 2 S. 11 EStG

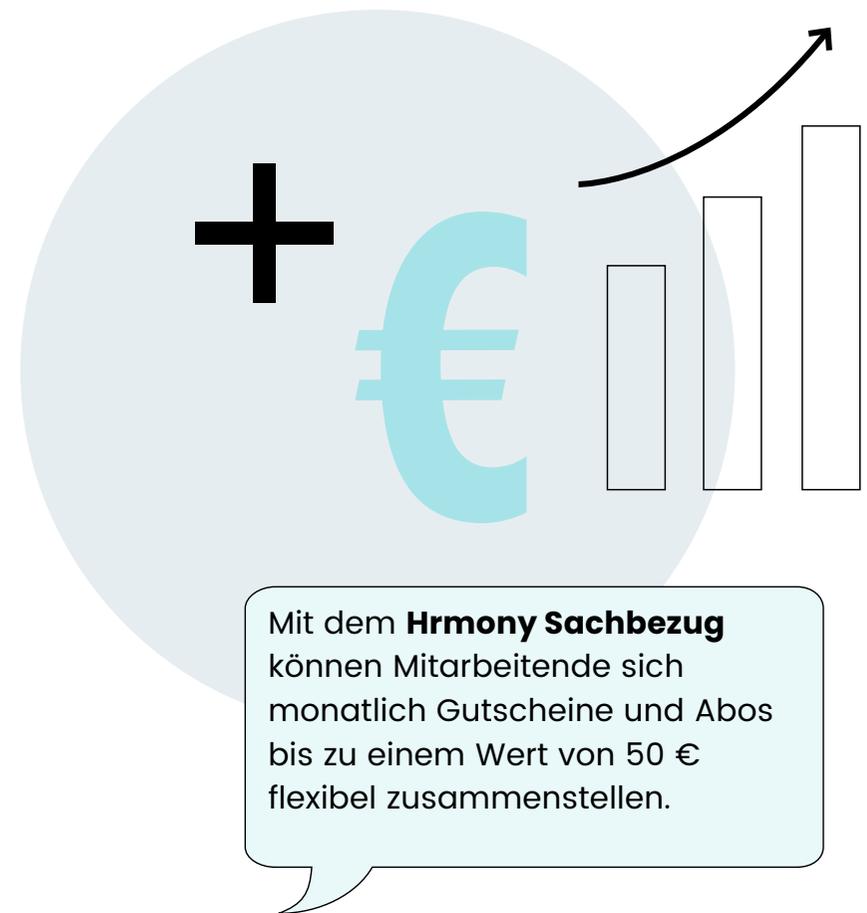
Sachbezüge zu besonderen Anlässen



Arbeitgebende können den Arbeitnehmenden zum Geburtstag oder einem sonstigen persönlichen Anlass einen weiteren Sachbezug im Wert von bis zu 60 € überlassen. Wichtig dabei ist die Abgrenzung des persönlichen Anlasses zu einem allgemeinen Anlass – Ostern oder Weihnachten zählen nicht dazu. Auch hier ist die Gehaltsumwandlung ausgeschlossen.



Rechtsgrundlagen: R 19.6 LStR



Pauschal besteuerte Sachbezüge



Der/die Arbeitgebende oder ein:e fremde:r Dritte:r kann den Arbeitnehmenden jährlich Sachbezüge mit einem Wert von bis zu 10.000 € pauschal besteuert zukommen lassen. Die Arbeitgebenden müssen diese Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbringen, ein:e fremde:r Dritte:r zusätzlich zur ohnehin vereinbarten Leistung oder Gegenleistung.



Rechtsgrundlagen: § 37b EStG; R 8.1 Abs. 3 S. 1 LStR



Belegschaftsrabatt



Über den Belegschaftsrabatt gemäß § 8 Abs. 3 EStG können eigene Dienstleistungen oder Waren der Belegschaft kostenlos oder verbilligt angeboten und überlassen werden. Darunter fallen alle Leistungen, die die Arbeitgebenden normalerweise Dritten zu handelsüblichen Preisen anbieten. Hierbei liegt lohnsteuerrechtlich zunächst grundsätzlich ein geldwerter Vorteil vor. Jedoch bleiben diese eigenen Dienstleistungen oder Waren innerhalb des Belegschaftsrabatts unter Berücksichtigung des jährlichen Rabattfreibetrages von 1.080 € steuer- und beitragsfrei. Die Ausgangsgröße zur Ermittlung ist der handelsübliche Preis der entsprechenden Waren oder Dienstleistungen gemindert um einen Bewertungsabschlag von 4 %. Solange nun der Belegschaftsrabatt, also die Wertdifferenz zwischen dem von Arbeitnehmenden zu zahlenden Preis und dem geminderten handelsüblichen Endpreis, den Rabattfreibetrages von 1.080 € jährlich nicht übersteigt, kann dieser Belegschaftsrabatt steuer- und beitragsfrei ausbezahlt werden. Übersteigt der Belegschaftsrabatt jedoch diesen Freibetrag, ist der jeweils übersteigende Betrag steuer- und beitragspflichtig.

Der Sachbezug, also die konkret im Zuge des Belegschaftsrabatt überlassene Dienstleistung oder Ware, ist von Arbeitgebenden im Lohnkonto des Arbeitnehmers nachzuhalten. Dabei müssen der Abgabebetrag, der Abgabepunkt sowie die Berechnungsgrundlage nachvollziehbar festgehalten werden.

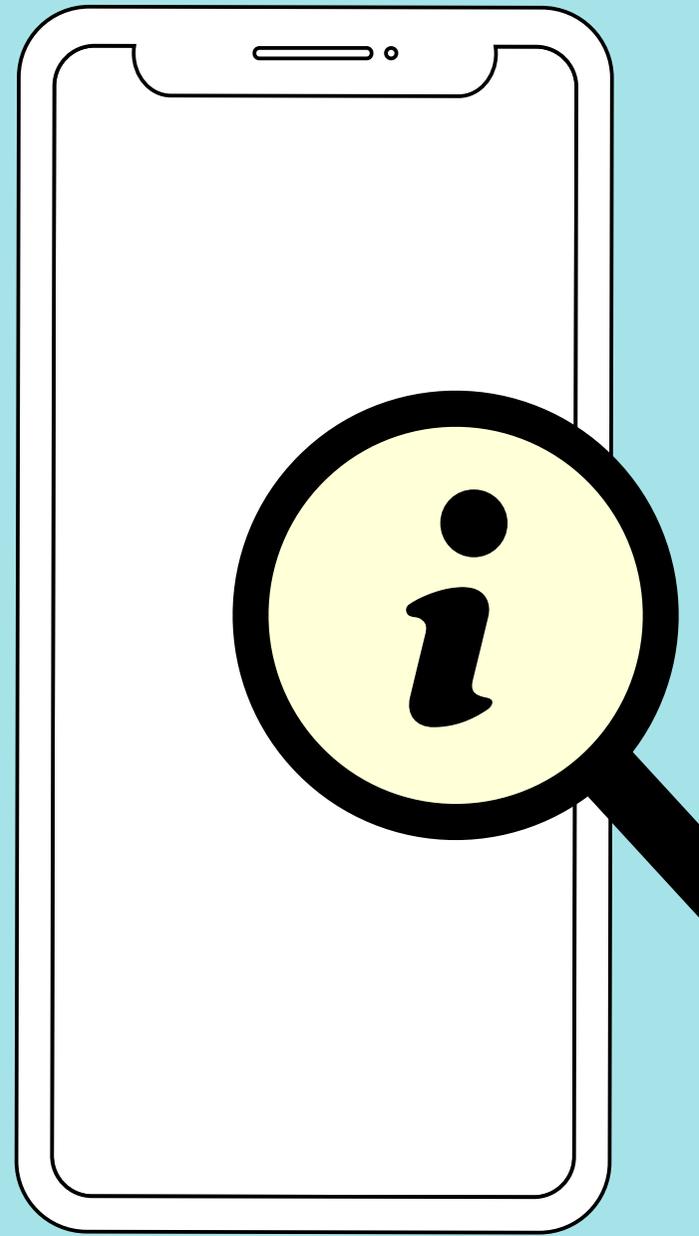
Wichtig: Alle von Arbeitgebenden gewährten Rabatte oder sonstige Preisnachlässe, die nicht nur den eigenen Arbeitnehmenden, sondern regelmäßig und üblicherweise auch Kundinnen und Kunden, also fremden Dritten gewährt werden, stellen keinen geldwerten Vorteil dar.



Rechtsgrundlagen: § 8 Abs. 3 EStG; R 8.2 LStR



Medien



Internetpauschale



Heutzutage nutzt beinahe jeder Haushalt das Internet über WLAN oder vergleichbare Alternativen. Um dies zu fördern, erlaubt der Staat es den Unternehmen, seine Mitarbeitenden mit monatlich bis zu 50 € für sämtliche Aufwendungen, die den Internetzugang ermöglichen, zu bezuschussen. Wichtig: Der/die Arbeitgebende muss eine Erklärung seiner Mitarbeitenden über die Höhe der Aufwendungen aufbewahren.



Rechtsgrundlage: § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 S. 2 EStG; R 40.2 Abs. 5 LStR

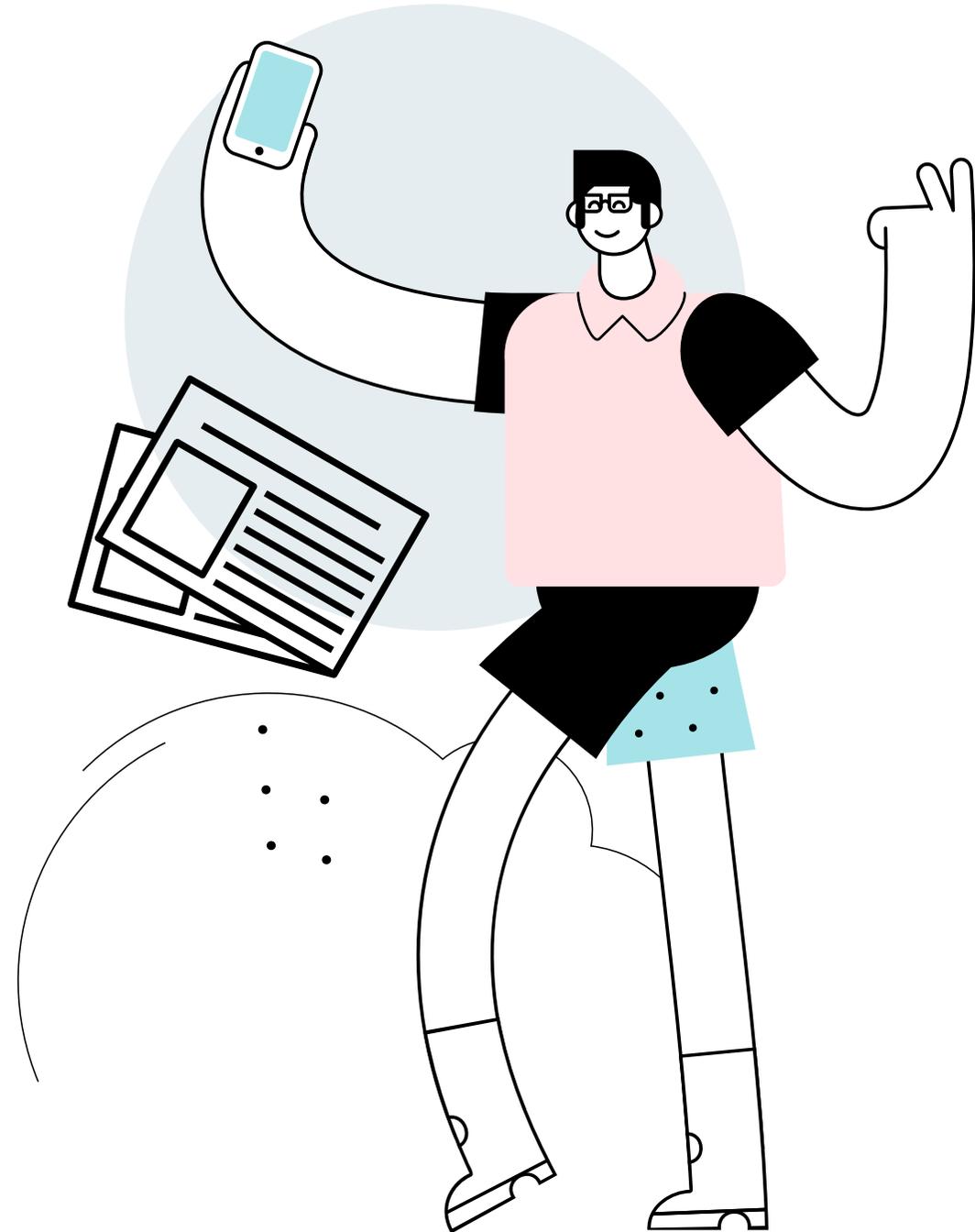
Zeitungsubonnement



Ebenfalls eine schöne Methode, um Ihren Mitarbeitenden Ihre Wertschätzung zu zeigen, ist die Übernahme von Zeitungsubonnements. Auch hier muss sich im Rahmen der Sachbezugsregelung an die monatliche Freigrenze von 50 € gehalten werden. Üblicherweise geht hier die Rechnung direkt an die Arbeitgebenden – und Ihre Mitarbeitenden erfreuen sich regelmäßig über ihre Lieblingslektüre.



Rechtsgrundlage: § 8 Abs. 2 S. 11 EStG; R 8.1 LStR



Mitarbeiter-PC-Programm

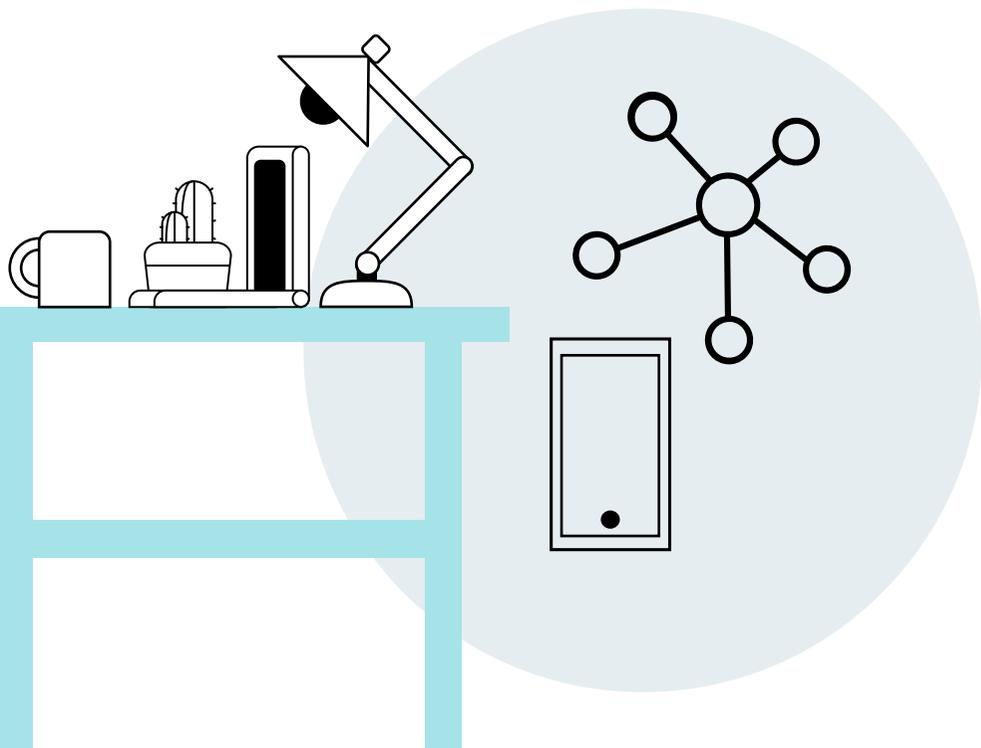


Mobile Endgeräte sind heutzutage für fast jede Arbeit unabdinglich. Durch die Einführung eines Mitarbeiter-PC-Programms wird die technische Hürde herabgesetzt und flexibles Arbeiten im Homeoffice erleichtert.

Die Arbeitgebende haben die Möglichkeit, ihre Mitarbeitenden mit Geräten, wie Computern, Tablets, Smartphones, Headsets, Drucker, Bildschirmen und Festplatten auszustatten. Dazu zählen aber auch alle Programme, die für die tägliche Arbeit benötigt werden. Dabei können Arbeitnehmende diese Produkte sowie das Zubehör auch steuer- und beitragsfrei privat nutzen.



Rechtsgrundlage: § 3 Nr. 45 EStG; R 3.45 LStR



Telefonkostenzuschuss

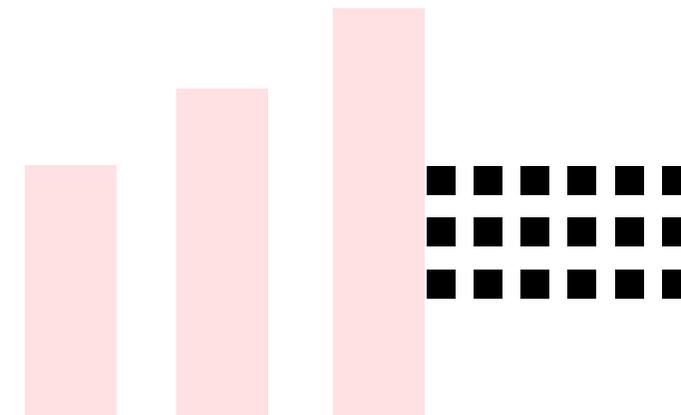


Nutzen Mitarbeitende ihr privates Smartphone häufig für betriebliche Zwecke, können Arbeitgebende ihnen die damit verbundenen Kosten auf zwei Wegen steuer- und beitragsfrei erstatten.

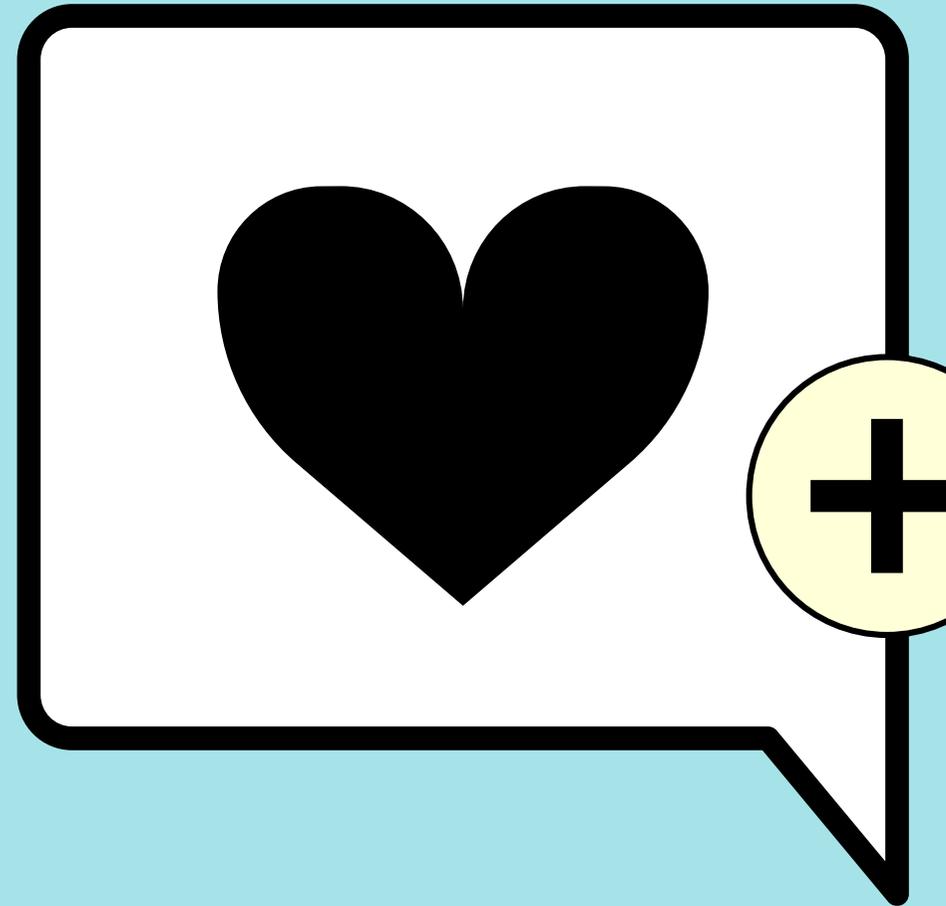
- 1) Erstattung der tatsächlich angefallenen Aufwendungen laut Einzelkostennachweis, wobei nach drei Monaten ein repräsentativer Durchschnitt für den weiteren Verlauf berechnet werden kann.
- 2) Vereinfachte Erstattung ohne Einzelkostennachweis: Es können bis zu 20 % des Rechnungsbetrages erstattet werden, wobei das Maximum 20 € im Monat beträgt.



Rechtsgrundlage: § 3 Nr. 50 EStG; R 3.50 Abs. 2 LStR



Vorsorgeleistungen



Betriebliche Altersvorsorge



Da die gesetzliche Rentenversicherung heutzutage nur noch als Grundversicherung angesehen werden kann, sind Arbeitgebende sogar verpflichtet, als Möglichkeit für die Entgeltumwandlung die betriebliche Altersvorsorge anzubieten. Die Beiträge hierfür werden dabei direkt vom Bruttogehalt der Arbeitnehmenden abgezogen, was sich für beide Seiten lohnt, denn: Nicht nur die Arbeitnehmende müssen weniger Steuern zahlen, sondern auch die zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge auf Seite der Arbeitgebenden sinken. In harten Zahlen bedeutet das, dass bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung steuer- und sozialabgabenfrei und weitere 4 % steuerfrei, aber beitragspflichtig in die betriebliche Altersvorsorge fließen können.



Rechtsgrundlage: § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SVEV, § 3 Nr. 63 EStG

Betriebliche Gesundheitsförderung



Fehlzeiten von Mitarbeitenden aufgrund von Krankheit sind für Unternehmen nicht nur kostenintensiv – teilweise kann es sogar zu Störungen im Betriebsablauf kommen. Um dem vorzubeugen, haben Arbeitgebende die Möglichkeit, mit gezielten Maßnahmen innerhalb des Betriebes zur Aufrechterhaltung und Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes ihrer Mitarbeitenden beizutragen. Der Staat lässt hier viel Spielraum, denn bis zu 600 € sind pro Jahr und Mitarbeitende:r steuer- und beitragsfrei. Auch Barzuschüsse in gleicher Höhe sind möglich, wenn keinerlei gesundheitsfördernde Maßnahmen im Betrieb selbst vorhanden sind.



Rechtsgrundlage: § 3 Nr. 34 EStG; §§ 20, 20b SGB V

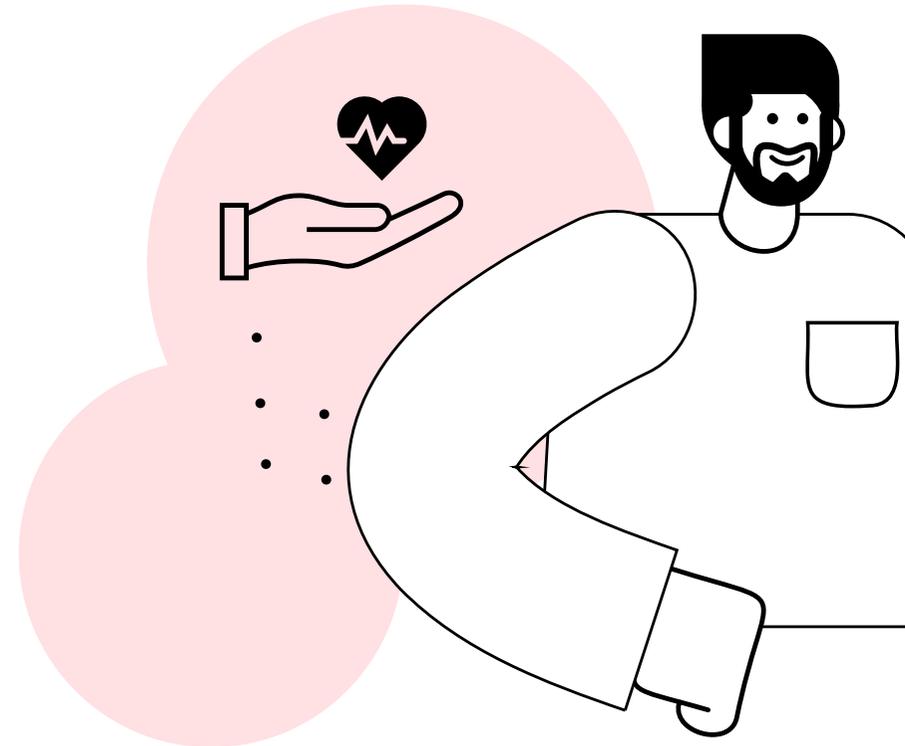
Gruppenunfallversicherung



Neben dem bekannten privaten Schutz zur finanziellen Absicherung bei Unfällen besteht auch die Möglichkeit als Arbeitgebende:r eine Gruppenunfallversicherung für Mitarbeitende anzubieten. Über eine Gruppenunfallversicherung können Arbeitgebende einzelne Beschäftigte wie beispielsweise Führungskräfte, aber auch alle Mitarbeitenden vor den finanziellen Folgen eines Unfalls schützen, nicht nur während der Arbeit, sondern auch in der Freizeit. Unternehmen können damit ihre Mitarbeitenden vor schweren finanziellen Belastungen nach einem Unfall, wie Einkommensausfällen, Umbaumaßnahmen oder einer Haushaltshilfe bewahren. Die Beiträge der Arbeitgebenden für eine Unfallversicherung der Arbeitnehmenden sind in der Regel beitragspflichtig und gehören zum lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn der begünstigten Arbeitnehmenden.



Rechtsgrundlagen: § 40b Abs. 3 EStG, § 14 Abs. 1 SGB IV & § 1 Abs. 1 Satz 1 SVEV



Vermögenswirksame Leistungen

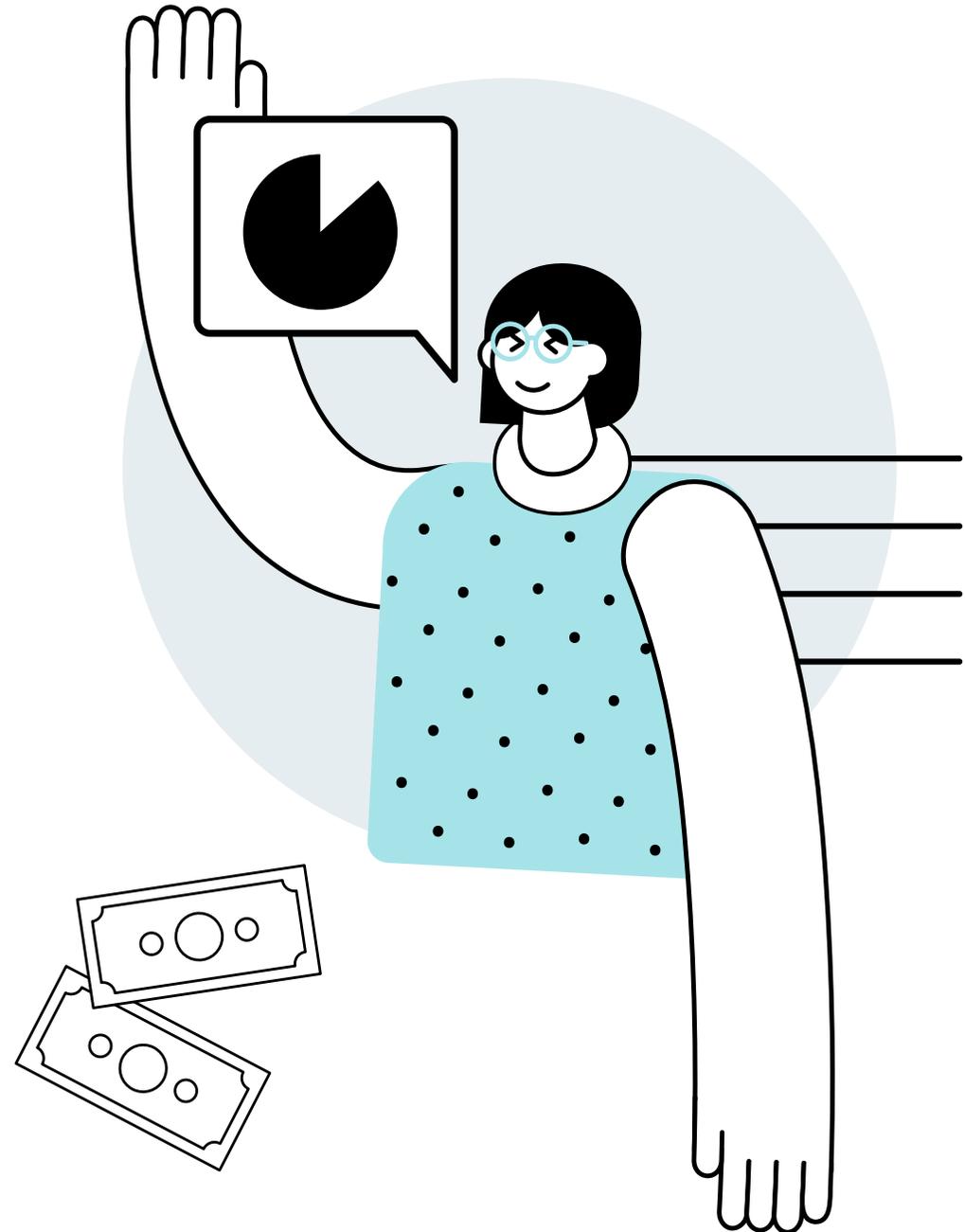
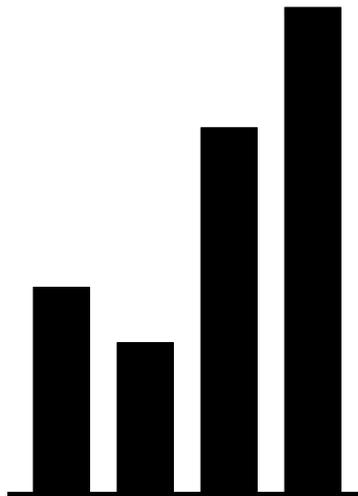


Zum Vermögensaufbau können Arbeitgebende für die Arbeitnehmenden Geld anlegen. Der Höchstwert beträgt dabei 40 € pro Monat, angelegt wird immer über einen Zeitraum von sieben Jahren. Sechs Jahre wird eingezahlt und dann ruht das Gesparte für ein Jahr. Das Geld kann unterschiedlich angelegt werden. Als Fondssparplan, Bausparvertrag, Tilgung eines Immobilienkredits oder auch als Banksparrplan. Gerade in der Metall- und Industriebranche sind altersvermögenswirksame Leistungen bereits Teil des Tarifvertrags. Für sie besteht die Möglichkeit, für die Altersvorsorge zu sparen, zum Beispiel in Form einer betrieblichen Altersvorsorge (bAV) oder eines privaten Riester-Vertrags. In der Regel ist im Arbeitsvertrag festgehalten, ob den Arbeitnehmenden vermögenswirksame Leistungen zustehen.

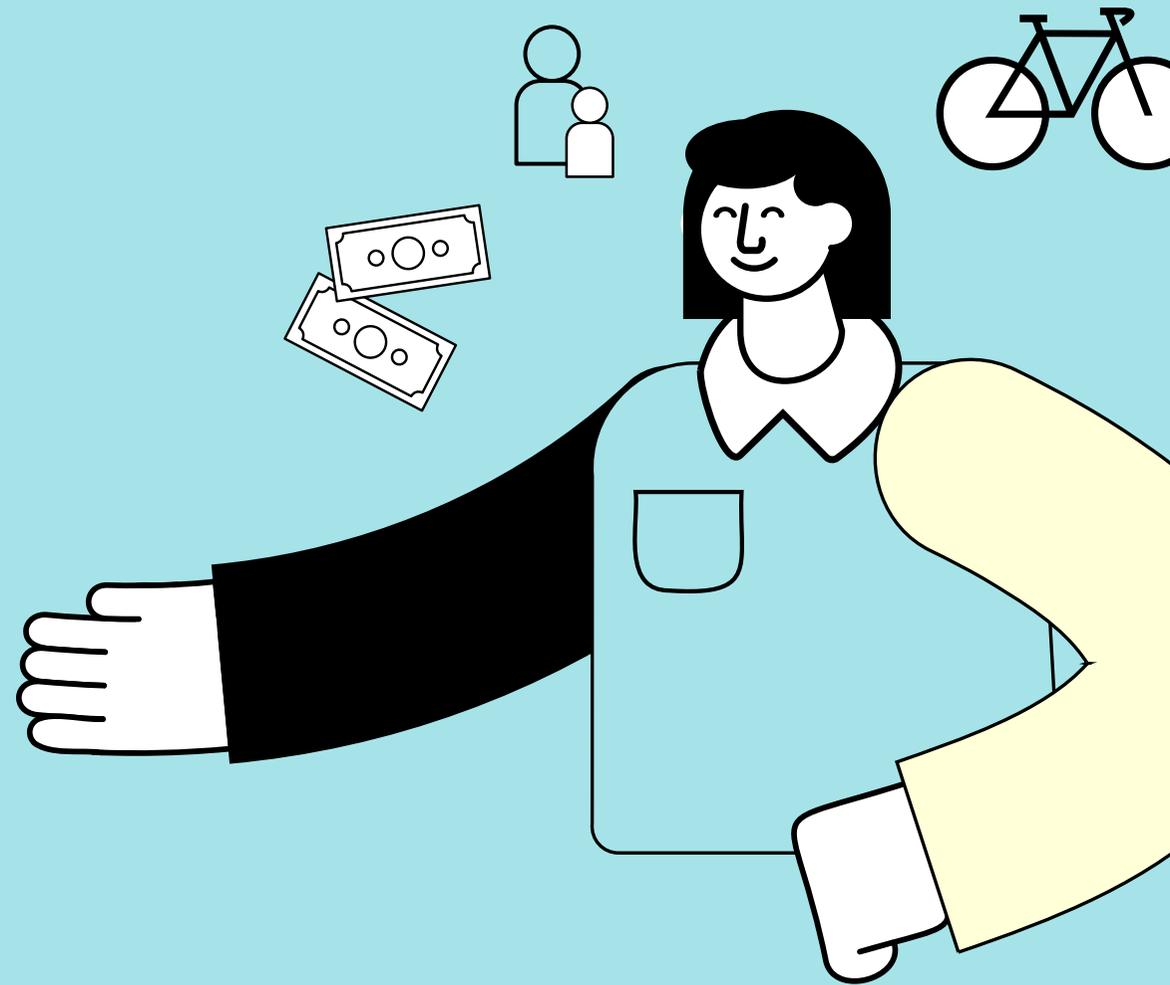
Zusätzlich zum Geld der Arbeitgebenden unterstützt auch der Staat mit Förderzulagen den Vermögensaufbau. Die Förderung ist an Einkommensgrenzen gebunden, deren Höhe sich je nach Art des Vertrags unterscheidet, für den die Vermögenswirksamen Leistungen eingesetzt werden.



Rechtsgrundlage: § 10 Abs. 1 5. VermBG



Fact-Sheet: Die wichtigsten Benefits im Vergleich



Benefits	 Essenzzuschuss	 50 € Sachbezug	 Jobticket	 Dienstfahrrad	 Betr. Gesundheitsförderung	 Kinderbetreuung	 Internetpauschale
(max.) Betrag pro Mitarbeiter:in	108,45 € / Monat 1.301,40 € / Jahr	50 € / Monat 600 € / Jahr	ÖPNV ohne Wertbegrenzung ¹	Keine Wertbegrenzung	50 € / Monat 600 € / Jahr	Keine Wertbegrenzung ³	50 € / Monat 600 € / Jahr
Besteuerung	steuerfrei	steuerfrei	steuerfrei	steuerfrei ²	steuerfrei	steuerfrei	Pauschalsteuer (25 %)
Zusätzlichkeits-erfordernis	Nein	grds. nein; bei Kreditkarten-Lösungen aber Bedingung.	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja
Gesetzliche Grundlage	§ 8 Abs. 2 EStG R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 LStR	§ 8 Abs. 1 EStG § 8 Abs. 2 S. II EStG	§ 8 Abs. 1 EStG § 8 Abs. 2 S. II EStG	§ 3 Nr. 37 EStG § 37b EStG	§ 3 Nr. 34 EStG §§ 20, 20b SGB V	§ 3 Nr. 33 EStG R 3.33 LStR	§ 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 EStG R 40.2 Abs. 5 LStR
Ersparnis für Unternehmen	Echte Ersparnis: 261,60 € / Jahr und Mitarbeiter:in als Gehaltsumwandlung.	Keine echte Ersparnis, da nur zusätzlich zum Gehalt möglich. Kosten um 600€ / Jahr und Mitarbeiter:in.	Keine echte Ersparnis, da nur zusätzlich zum Gehalt möglich. Kosten je nach ÖPNV Ticket.	Ersparnis abhängig von den Kosten des Fahrrads; ungefähr 25€ / Monat und Mitarbeiter:in.	Keine echte Ersparnis, da nur zusätzlich zum Gehalt möglich. Kosten um 600 € / Jahr und Mitarbeiter:in.	Keine echte Ersparnis, da nur zusätzlich zum Gehalt möglich. Kosten je nach Preis der Kita.	Keine echte Ersparnis, da nur zusätzlich zum Gehalt möglich. Kosten um 600 € / Jahr und Mitarbeiter:in.
Einkommensplus für Mitarbeitende	596,88 € / Jahr Einkommensplus für Mitarbeitende als Gehaltsumwandlung.	600 € / Jahr Einkommensplus für Mitarbeitende.	Einkommensplus in Höhe der Kosten des ÖPNV-Tickets; durchsch. 85 € / Monat.	Einkommensplus in Höhe der Kosten des Fahrrads; einmaliges Einkommensplus.	600 € / Jahr Einkommensplus für Mitarbeitende.	Einkommensplus in Höhe der Kosten der Kita.	600 € / Jahr Einkommensplus für Mitarbeitende.
Relevanz für Mitarbeitende	Sehr Hoch ★★★ Alle Mitarbeitenden müssen essen, daher nahe 100% Akzeptanz für Essenzuschüsse bei den Mitarbeitenden. Für alle relevant.	Mittel / Hoch ★★★☆ Zusätzlich zum Gehalt angebotene Gutscheine haben grds. hohe Relevanz. Allerdings gibt es Limitierungen, welche Gutscheine möglich sind.	Mittel ★★ Nur für Mitarbeitende ohne eignen PKW relevant.	Mittel ★★ Nur für Mitarbeitende ohne eigenen PKW und mit dem Wunsch bzw. der Möglichkeit, mit dem Fahrrad zu Arbeit zu kommen.	Mittel ★★ Grds. eine Maßnahme die jede:r Mitarbeitende beanspruchen sollte - oftmals aber nur geringe tatsächliche Nutzung.	Mittel ★★ Für alle Mitarbeitenden mit Kindern im Kita-Alter nutzbar.	Hoch ★★★ Hohe Relevanz bei nahezu allen Mitarbeitenden mit eigenem Internetanschluss.
Aufwand für Unternehmen	Gering ★ Nach dem Set-up kaum laufender Betreuungsaufwand - komplett digitale Verwaltung.	Gering / Mittel ★☆ Abhängig von Dienstleister: Digitale Benefitmanager gering, bei Kartenformat hingegen komplexes Set-up	Gering ★ Nach dem Set-up kaum laufender Betreuungsaufwand - komplett digitale Verwaltung.	Hoch ★★★ Hoher Einführungs- (Leasing) und Verwaltungsaufwand durch physisches Gut Fahrrad (Diebstahl, Verschleiß).	Mittel ★★ Komplexeres Set-up, da geeignete Programme und Einrichtung gefunden werden müssen.	Gering ★ Nach dem Set-up kaum laufender Betreuungsaufwand	Gering ★ Nach dem Set-up kaum laufender Betreuungsaufwand.
Fazit	Universaler Benefit, der bei allen Mitarbeitenden gleich gut ankommt und die höchste Ersparnis für Unternehmen mit hohem Einkommensplus für Mitarbeitende verbindet.	Ein sehr beliebter und flexibler Benefit, der je nach Einführungsform einfach und sicher von Geldleistungen unterschieden werden kann.	Ein attraktiver Benefit für alle Mitarbeitenden, die den ÖPNV für den Arbeitsweg nutzen. Allerdings keine Steuersparnis für Unternehmen möglich.	Ein aktuell „trendiger“ Benefit, der in der Praxis aber oftmals nur einen Bruchteil der Beschäftigten erreicht und sehr verwaltungsaufwendig ist.	Ein sehr sinnvoller Benefit, der in der Praxis aber oftmals an der Motivation der Mitarbeitenden scheitert und auch nur punktuell funktioniert.	Ein toller Benefit für alle jungen Eltern. Daher aber thematisch sehr beschränkt und nicht für alle Mitarbeitenden gleich nutzbar.	Ein Benefit ohne hohen Verwaltungsaufwand und mit hoher Relevanz bei den Mitarbeitenden. Allerdings keine Ersparnis für Unternehmen möglich.

¹ Jobticket: Im Fernverkehr nur Fahrten zwischen 1. Tätigkeitsstätte und Wohnsitz ansetzbar

² Dienstfahrrad: bei Entgeltumwandlung 1% Besteuerung

³ Zusätzlichkeitsanforderung bedeutet, dass die entsprechenden Leistungen „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht werden müssen. Sog. Gehaltsumwandlungen sind hier ausgeschlossen.

Legal Disclaimer

Die vorangehenden Ausführungen zu steuerlichen Fragen geben die persönliche Ansicht der Hrmony GmbH zur derzeitigen Rechtslage wieder und enthalten lediglich einen Überblick über einzelne Themenkomplexe. Spezielle Umstände einzelner Fallkonstellationen werden nicht berücksichtigt; diese können durchaus zu abweichenden Betrachtungsweisen und/oder Ergebnissen führen. Die Ausführungen können daher keine rechtliche oder steuerliche Beratung ersetzen.

Bitte holen Sie eine auf Ihre Umstände zugeschnittene, weitere Entwicklungen berücksichtigende Empfehlung Ihrer Steuerberatung oder Wirtschaftsprüfenden ein, bevor Sie Entscheidungen über die in diesen Ausführungen besprochenen Themen treffen. Die Finanzverwaltung und/oder Gerichte können abweichende Auffassungen zu den hier behandelten Themen haben oder entwickeln.

Alle angegebenen Werte im Benefit-Report 2024 basieren auf unserem Kenntnisstand Dezember 2023.



Fazit

Wie Sie sehen, haben Sie einige Möglichkeiten, Ihren Mitarbeitenden eine (oder mehrere) Zusatzleistung(en) zu gewähren und gleichzeitig als Unternehmen Lohnnebenkosten einzusparen. Starten Sie schon bald mit Ihrem ersten Zuschuss!

Bei Fragen oder für weitere Informationen steht Ihnen das Hrmony-Team gerne jederzeit zur Verfügung.

Freundliche Grüße

Dennis Ortman



Geschäftsleitung Hrmony GmbH

ortmann@hrmony.de

+49 30 567 950 39

Kostenfreie Demo vereinbaren

