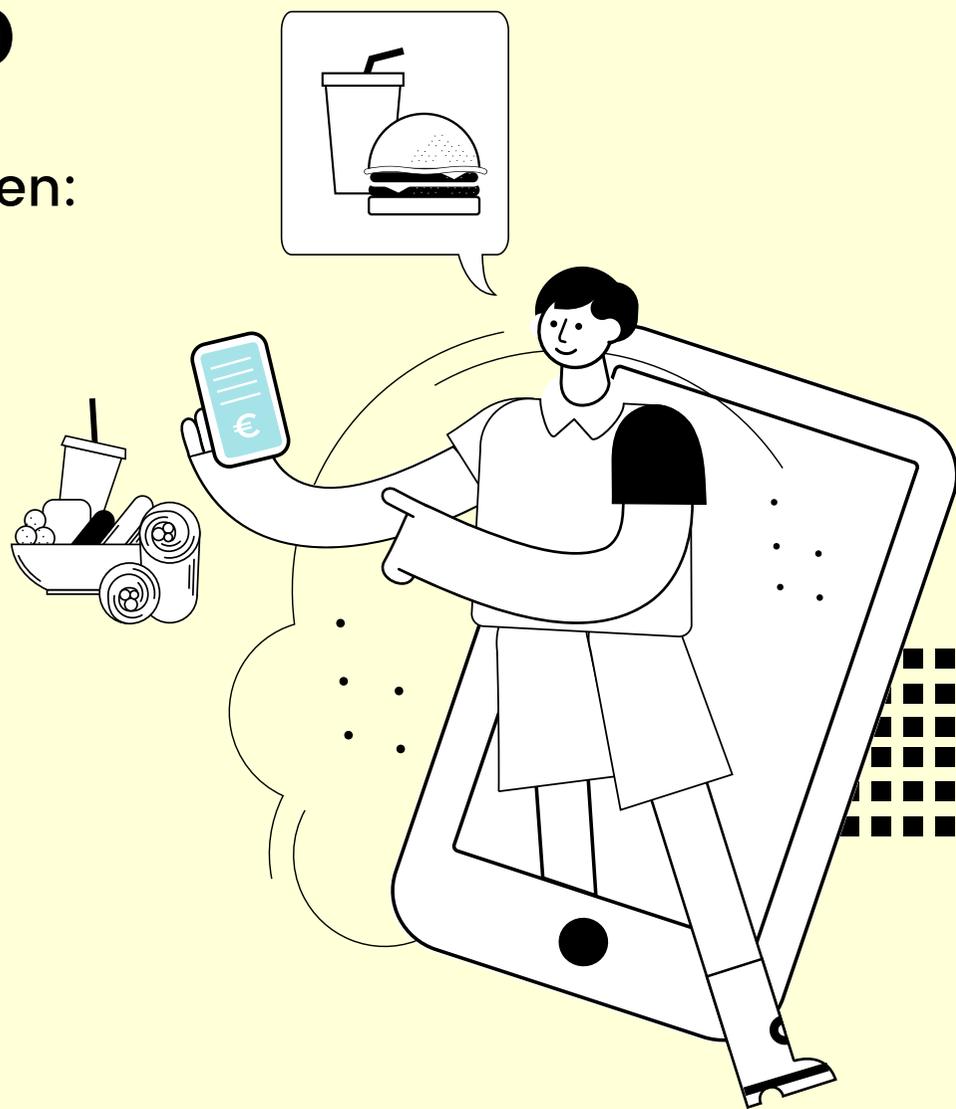


# Benefit Report 2025

Mitarbeitende begeistern und 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

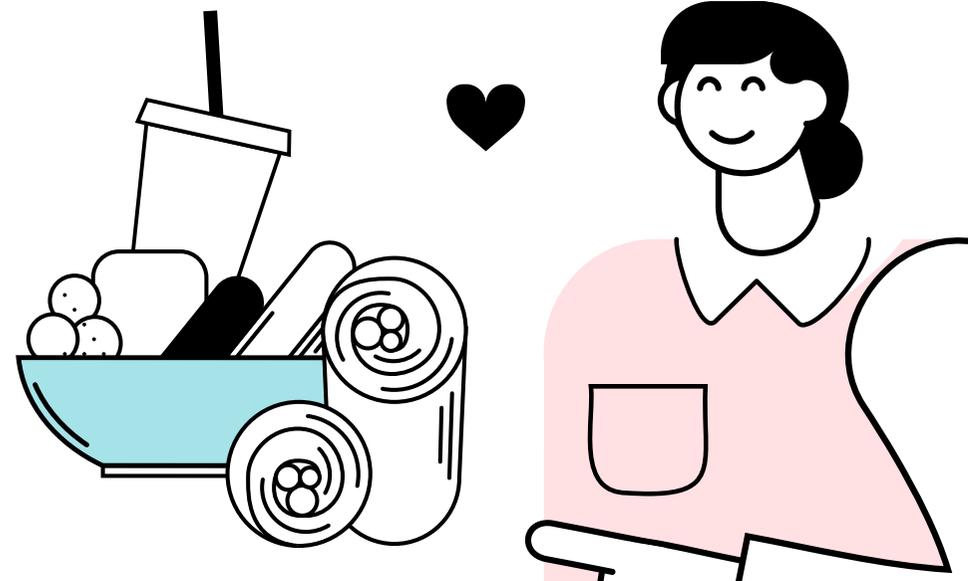
Geschäftsleitung Hrmony GmbH  
[ortmann@hrmony.de](mailto:ortmann@hrmony.de)  
+49 30 567 950 39

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

	> <b>Benefit Trends 2025</b> .....	4
	> <b>Mahlzeiten</b> .....	6
	Der Essenzuschuss von Hrmony <sup>★</sup> .....	8
	Verpflegungsmehraufwand .....	9
	Kantine.....	9
	Aufmerksamkeiten (Obstkorb & Snacks).....	9
	> <b>Arbeitsweg</b> .....	10
	Steuerfreies Jobticket .....	11
	BahnCard .....	11
	Dienstfahrrad.....	12
	Entfernungspauschale .....	13
	Vermietung von Werbeflächen .....	13
	Firmenwagen.....	13
	Förderung E-Autos .....	14
	Mobilitätsbudget <sup>★</sup> .....	14
	> <b>Familie, Beruf und Gesundheit</b> .....	15
	Erholungsbeihilfe .....	16
	Kinderbetreuungsbeihilfe.....	16
	Notstandsbeihilfe .....	16
	Zuschlag für Heimarbeitende.....	17
	Mitarbeiterkapitalbeteiligung .....	17
	Doppelte Haushaltsführung .....	17
	Arbeitgeberdarlehen.....	18
	Fortbildung / Weiterbildung .....	18
	Arbeitgeberwohnung / Werkswohnung .....	19
	Berufsbekleidung.....	20
	Werkzeuggeld .....	20
	Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.....	21
	Fehlgeldentschädigung.....	21
	> <b>Sachbezug</b> .....	22
	Der 50 € Sachbezug <sup>★</sup> .....	23
	Sachbezüge zu besonderen Anlässen .....	23
	Pauschal besteuerte Sachbezüge.....	24
	Belegschaftsrabatt.....	24
	> <b>Medien</b> .....	25
	Internetpauschale.....	26
	Zeitungsabonnement .....	26
	Mitarbeiter-PC-Programm .....	27
	Telefonkostenzuschuss .....	27
	> <b>Vorsorgeleistungen</b> .....	28
	Betriebliche Altersvorsorge.....	29
	Betriebliche Gesundheitsförderung .....	29
	Gruppenunfallversicherung.....	29
	Vermögenswirksame Leistungen .....	30
	> <b>Fact-Sheet: Die wichtigsten Benefits im Vergleich</b> .....	31
	> <b>Ihr verlässlicher Partner</b> .....	33
	> <b>Legal Disclaimer</b> .....	34
	> <b>Fazit</b> .....	35

<sup>★</sup> Dieser Benefit gehört zu den beliebtesten Hrmony Produkten

# Benefit Trends 2025

Das letzte Jahr war geprägt von politischer Unsicherheit, technologischen Innovationen und Strategiewechseln. Umso wichtiger sind daher Planbarkeit und flexible HR-Strategien geworden. Der Bereich Benefits hat dabei insbesondere an Bedeutung gewonnen, denn loyale, motivierte und engagierte Mitarbeitenden bilden in unsicheren Zeiten ein wichtiges Kernelement für wirtschaftlichen Erfolg. Die folgenden 5 Benefit-Trends helfen Ihnen dabei, sich 2025 erfolgreich zu positionieren:



## Weiterbildungen

E-Mobilität, erneuerbare Energien, KI-Tools – viele Positionen benötigen 2025 komplett andere Skill-Sets als noch vor einigen Jahren. Weiterbildungsbudgets helfen Unternehmen dabei, Wertschätzung zum Ausdruck zu bringen und gleichzeitig zentrale Kenntnisse ins Unternehmen zu bringen. Eine Unternehmenskultur des lebenslangen Lernens macht dies ermöglicht es Mitarbeitenden sich stetig weiterzuentwickeln – ein zentrales Anliegen für viele Arbeitnehmende, das verstärkt zur Mitarbeiterbindung beiträgt.



## Internetkostenzuschuss

Der Telefon- und Internetkostenzuschuss ist 2025 ein gefragter Benefit, da hybride und flexible Arbeitsmodelle weiterhin an Bedeutung gewinnen. Mitarbeitende nutzen zunehmend private Geräte für berufliche Zwecke, wodurch ihre Kosten steigen. Ein Zuschuss zeigt Wertschätzung und Unterstützung durch den Arbeitgebenden und fördert die Akzeptanz moderner Arbeitsweisen. Zudem stärkt er die Arbeitgeberattraktivität, da er flexible Arbeitsbedingungen unterstützt, die inzwischen oft erwartet und gefordert werden.



## Mobilitätszuschuss

Ob Return to Office oder Remote Work – Arbeitnehmende sind viel unterwegs. Das Mobilitätsbudget passt sich ideal an die individuellen Gewohnheiten der Arbeitnehmenden an. Vom Job- oder Deutschland-Ticket bis zum E-Scooter: der Mitarbeitende entscheidet. Der Vorteil einer digitalen Lösung für Mitarbeitermobilität: Gekaufte ÖPNV-Tickets müssen nicht mehr in Papierform aufgehoben und aufwändig angesammelt werden, bevor man sie zur Erstattung einreicht. Dies geht ganz einfach per App.





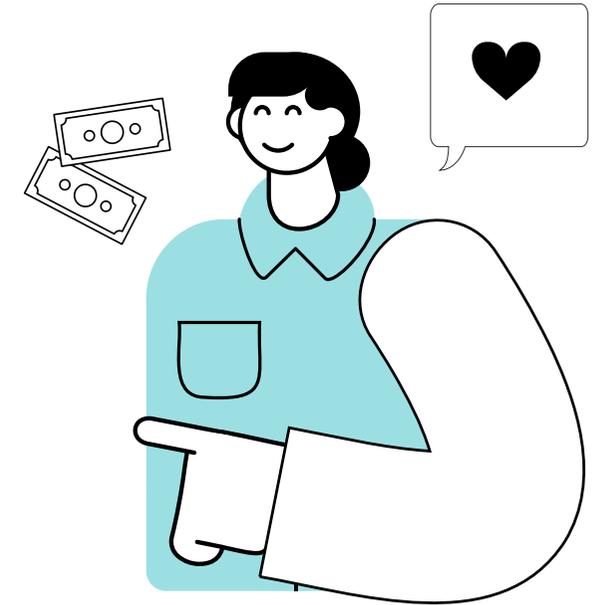
## 50 € Sachbezug

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



## Essenszuschuss

Die letzten Jahre waren geprägt durch einen historischen Anstieg der Lebensmittelkosten. Das macht sich jeden Tag beim Essen und Einkaufen bemerkbar – egal ob im Supermarkt, beim Lieferdienst oder der Bäckerei. Doch es gibt eine smarte Lösung: Mit dem Hrmony Essenszuschuss kann das Team finanziell entlastet und Lohnkosten gespart werden. Ein klassischer Win-Win. 2025 können somit bis zu 112,50 € pro Mitarbeitendem und Monat steuerfrei erstattet werden. Das ergibt ein zusätzliches Netto-Einkommen von über 1300 € im Jahr. Das Handling ist für beide Seiten denkbar einfach: Der Hrmony Essenszuschuss funktioniert für User:innen 100 % digital per App, Unternehmen haben dank Admin Portal kaum Verwaltungsaufwand und volle Transparenz.



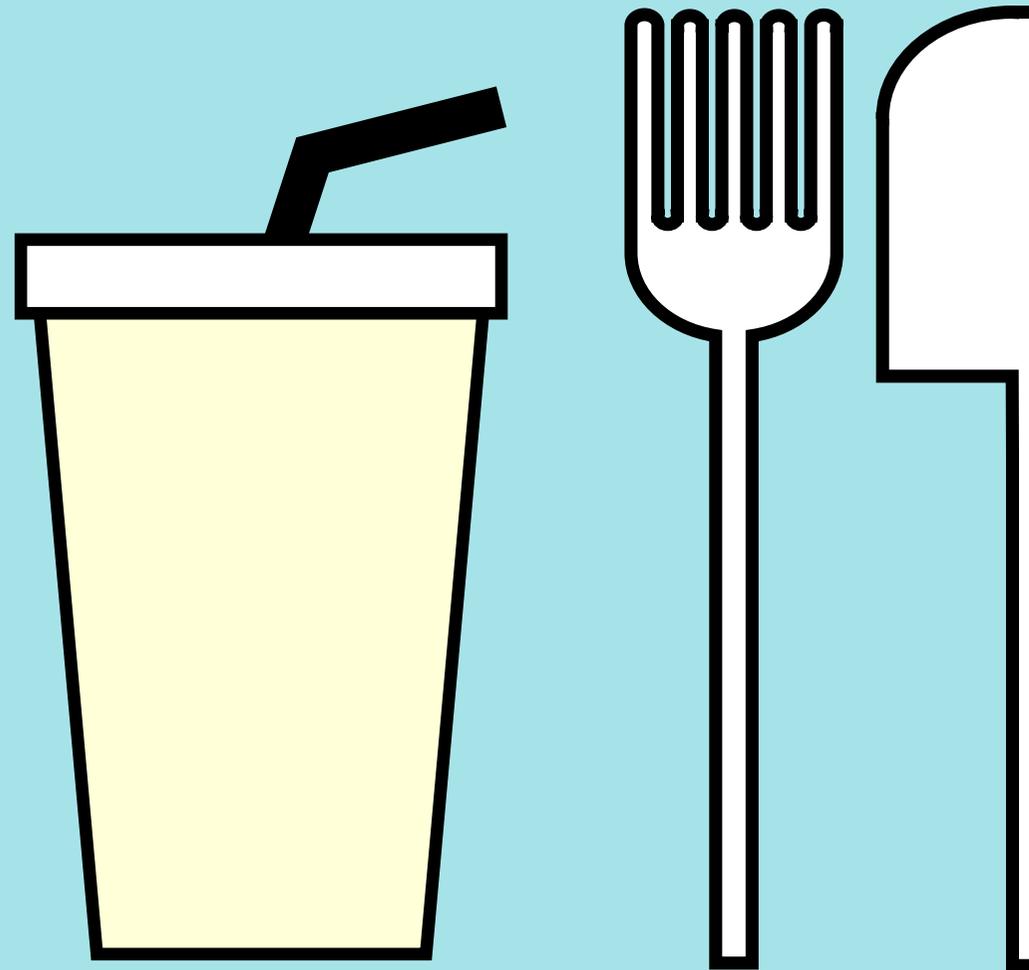
## War hier bereits etwas für Ihr Unternehmen dabei?

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 Knabberereien – 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 (Essenzuschuss)



Durch einen Essenzuschuss 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 112,50 € (2025) bzw. 7,50 € pro Tag. Es empfiehlt sich hierbei die Anwendung der sog. 15er Regel bei Vollzeitkräften (5-Tage-Woche).

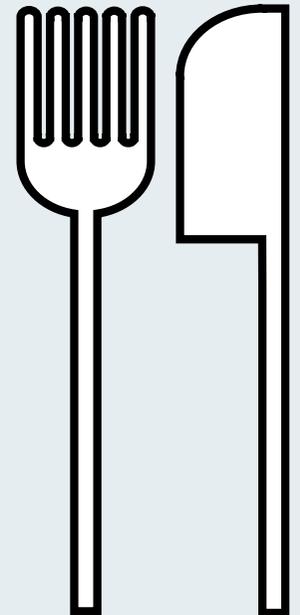
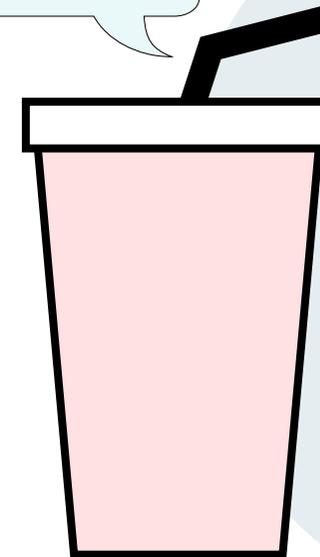
In diesem Fall werden pro Monat maximal 15 Tage für die Bezuschussung gewählt. Damit umgehen Arbeitgebende die Pflicht, aufwendige An- und Abwesenheitslisten der Angestellten zu führen. Mit diesen soll andernfalls sichergestellt werden, dass Arbeitnehmenden, die krank sind, sich im

Urlaub oder auf einer Dienstreise befinden beziehungsweise die eine Einsatzwechseltätigkeit oder Fahrtätigkeit ausüben, an Tagen ihrer Abwesenheit keinen Essenzuschuss erhalten. Hinsichtlich Arbeitnehmender, die im Jahresdurchschnitt an mehr als drei Tagen im Monat eine Auswärtstätigkeit (Tätigkeit nicht am Betriebssitz) 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 **7,50 €** 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.

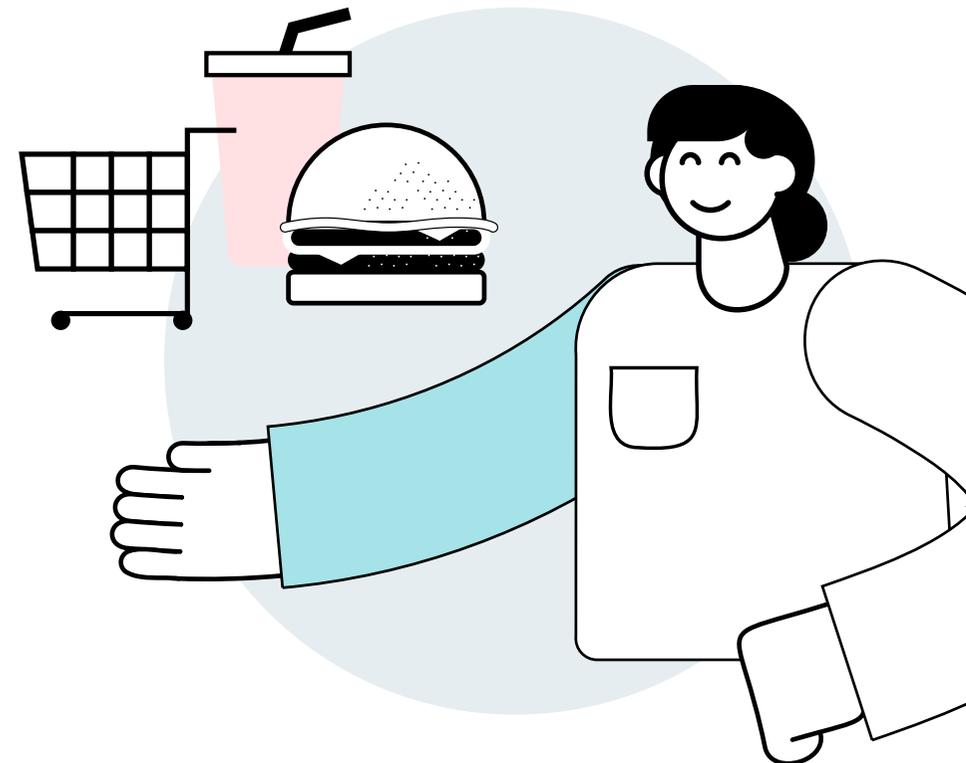


Der Wert der Mahlzeit orientiert sich dabei an dem sog. amtlichen Sachbezugswert, kann jedoch durch einen zusätzlichen steuer- und beitragsfreien Betrag aufgestockt werden. Der Essenszuschuss war dabei bis 2016 noch nicht von der Digitalisierung berührt und somit in seiner analogen Form (auch als Restaurantschecks 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 112,50 € (Stand 2025) 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 der selben 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 Essenzuschusses 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 Essenzuschuss zu Grunde. Hierbei handelt es sich um eine Unterart des Essenzuschusses, der nur bei Kantinen zur Anwendung kommt. Neben der Kantinensubvention sind häufig Essensmarken oder digitale Essenzuschüsse 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.

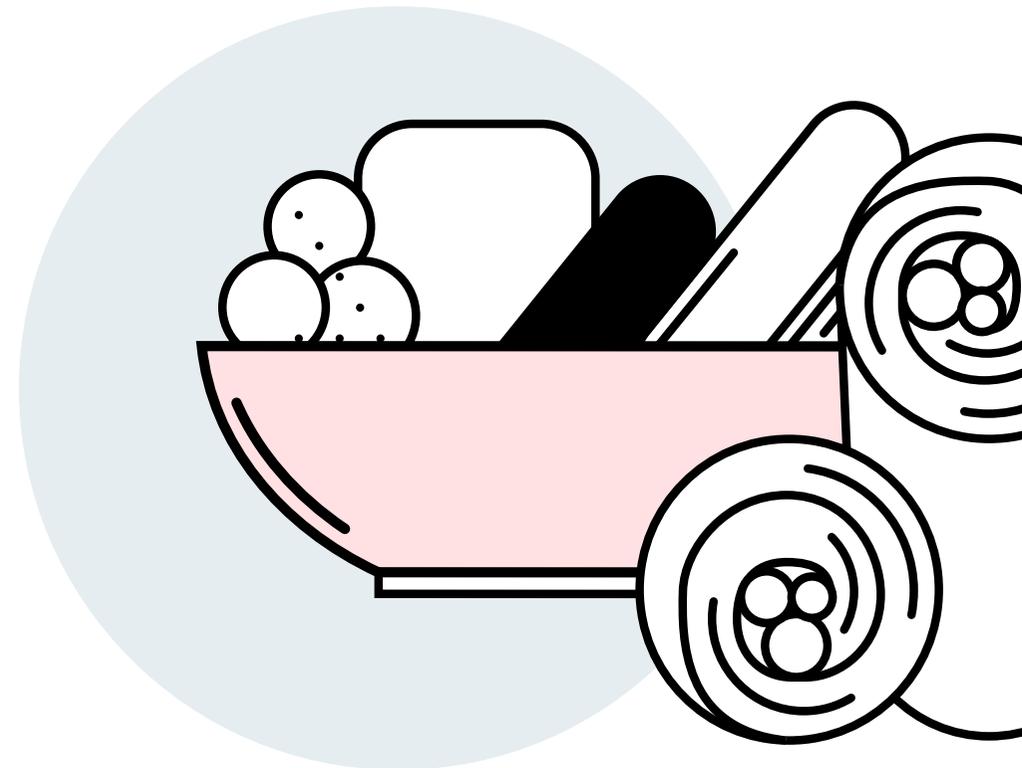
§ Rechtsgrundlage: § 8 Abs. 2 EStG; R 8.1 Abs. 7 Nr. 1 LStR

## Aufmerksamkeiten (z.B. Obstkorb & Snacks)

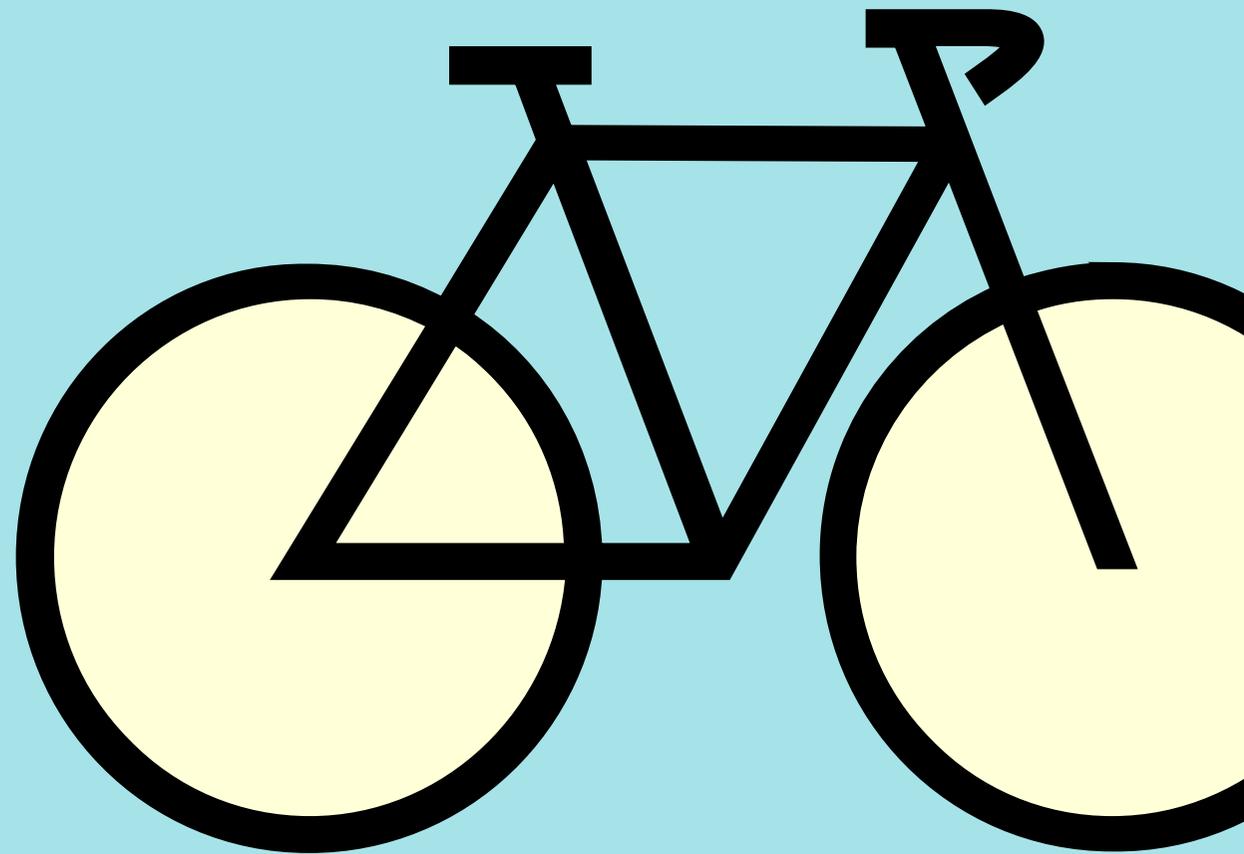


Stellen Arbeitgebende ihrer Belegschaft zum Verzehr am Arbeitsplatz während ihrer Tätigkeit Lebensmittel zur Verfügung oder auch Genussmittel, so zählen diese nicht zu lohnsteuerpflichtigen Aufmerksamkeiten. Kaffee, Tee, Wasser, Pralinen, Gebäck und Obst sollen lediglich das Betriebsklima, die Aufmerksamkeit 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 4.899 € für die 2. Klasse. (Stand 2025) 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 Gehalts-umwandlung 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 Gehalts-umwandlung 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 Mitarbeitenden 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 Oberste Finanzbehörden der Länder vom 09.01.2020 – S 2334 BStBl 2020 I S. 174; 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 bzw. ihrem 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



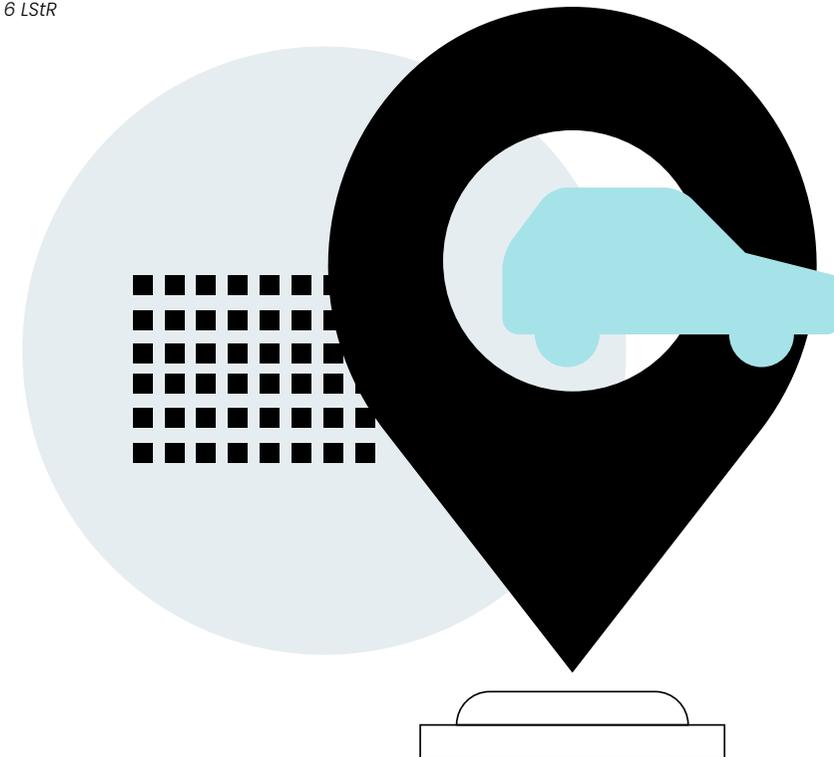
Ein Firmenwagen ist in vielen Berufsgruppen gängig, und das nicht ohne Grund. Wird der Firmenwagen ausschließlich zu betrieblichen Zwecken genutzt, fallen keinerlei Steuern an – schließlich handelt es sich dann nicht um eine Entlohnung.

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 70.000 € 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: § 8 Abs. 2 S. 2 u. 3 EStG i. V. m. § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 EStG; § 40 Abs. 2 S. 2 EStG; R 40.2 Abs. 6 LStR



## Förderung von E-Autos

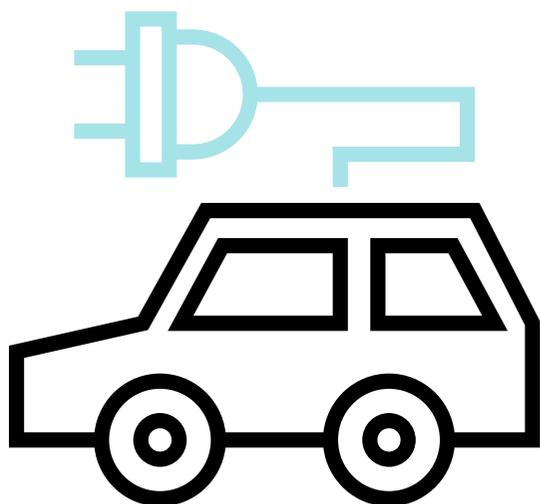


Klimaschutz und Nachhaltigkeit haben in den vergangenen Jahren einen hohen Stellenwert erlangt und so werden neben den E-Bikes auch E-Autos immer beliebter. Unterstützt wird die Initiative durch das kostenlose oder verbilligte Aufladen von Elektro- bzw. Hybridelektrofahrzeugen im Betrieb, denn das kann 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

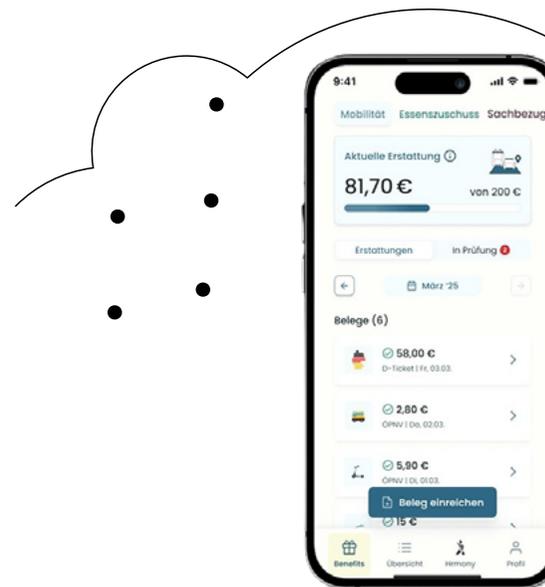


## Mobilitätsbudget



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.

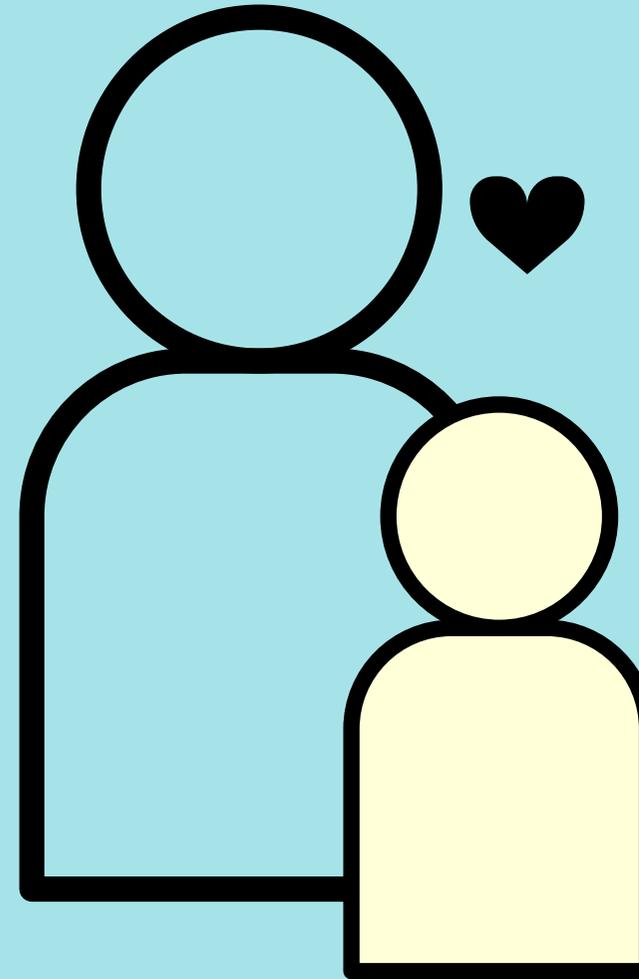
Die steuerliche Behandlung hängt hier von der Ausgestaltung des Mobilitätsbudgets ab und ist daher insgesamt jedoch durch die unterschiedlichen Ansätze und Optionen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende recht komplex. Eine gute Lösung inkl. der maximalen Flexibilität auf dem Arbeitsweg bildet das digitale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



Mit **Hrmony Mobilität** einfach Mitarbeitende motivieren!



# 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 formellen Voraussetzungen nötig. Ab fünf Angestellten muss die Unterstützung aus den Mitteln einer Unterstützungskasse oder aus Beiträgen gezahlt werden, die die/der 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.

Solche Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung können grundsätzlich allen beschränkt und unbeschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmenden angeboten werden. Dabei sollte jedoch darauf geachtet werden, dass eine wichtige Voraussetzung für die Steuerbefreiung ist, dass das Angebot allen Arbeitnehmenden offensteht, die bei Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum

Unternehmen stehen. Das bedeutet, auch geringfügig Beschäftigte, Teilzeitkräfte, Auszubildende und weiterbeschäftigte Rentner sind einzubeziehen.

Die Freigrenze für lohnsteuerfrei unentgeltlich oder verbilligt überlassene Beteiligungen liegt aktuell bei 2.000 € je Kalenderjahr. Sollte dieser Freibetrag überschritten werden, ist nur der übersteigende Betrag lohnsteuerpflichtig.



Rechtsgrundlage: § 3 Nr.39 EStG; BMF-Schreiben vom 1. Juni 2024

## 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

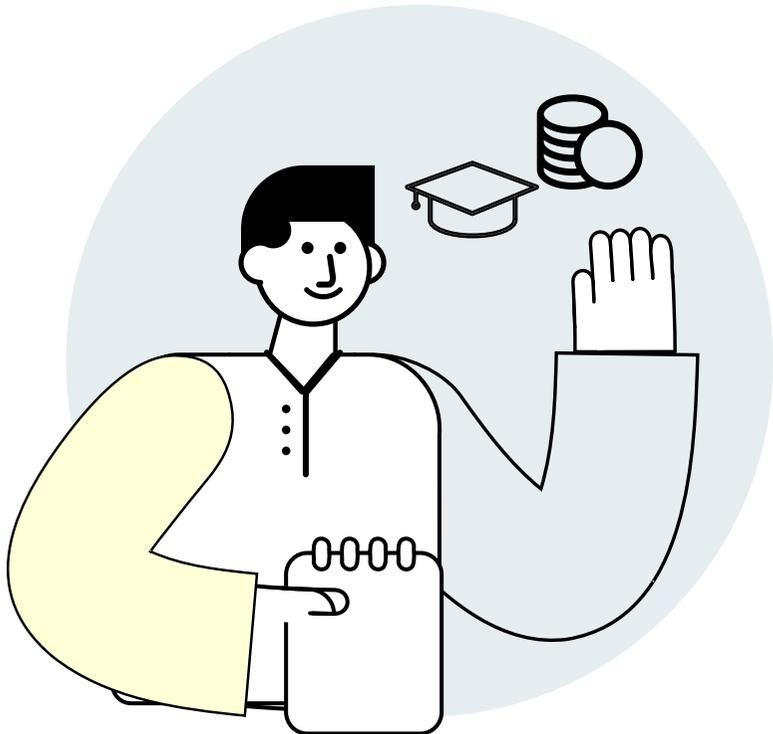


Ein Arbeitgeberdarlehen liegt dann vor, wenn ein:e Angestellte:r mit dem/der Arbeitgebenden oder auf Grund eines Beschäftigungsverhältnisses mit einer Drittperson einen Darlehensvertrag abschließt und dadurch Geld bezieht. Im Sinne eines Arbeitslohns werden dabei nur die Zinsvorteile in Betracht gezogen.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



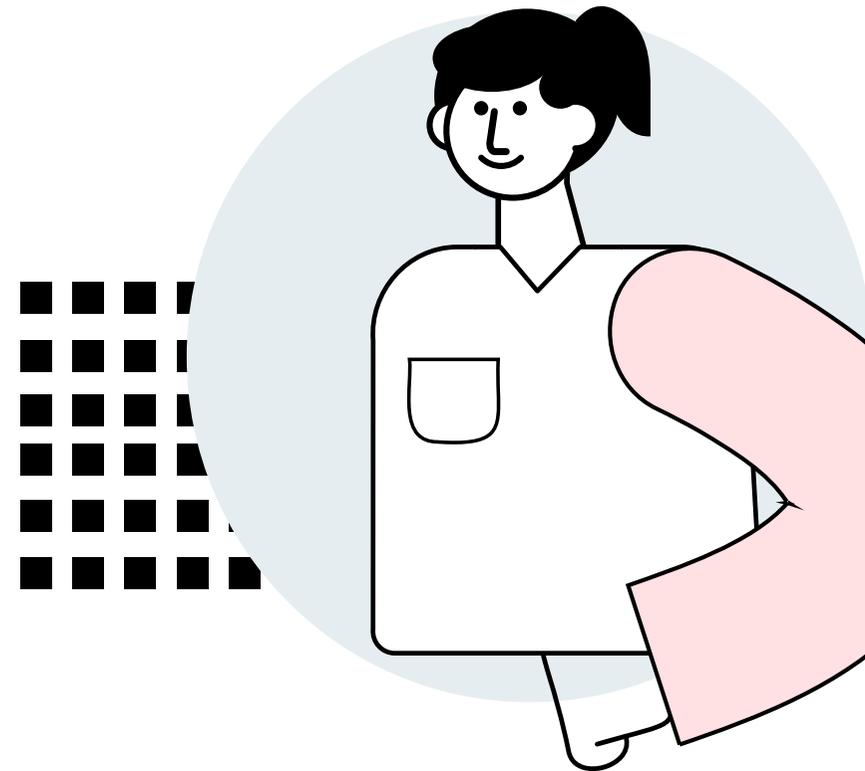
Eine Dienst- oder Werkwohnung ist eine Wohnung, die nur an die Mitarbeitenden eines Unternehmens vermietet wird. Somit ist für den Abschluss des Mietvertrags zugleich auch das Bestehen eines Arbeits- oder Ausbildungsvertrags erforderlich. Die Art der Tätigkeit ist nicht relevant, es kann sich auch um 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 Vermieter fungiert, vermietet wird, zeigt das Gesetz zusätzliche Kündigungsgründe und -fristen für Vermieter auf. Aufgrund der rechtlichen Trennung von Miet- und Arbeitsverhältnis kann z.B. auch der Mietvertrag einer Werkwohnung 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



## 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.

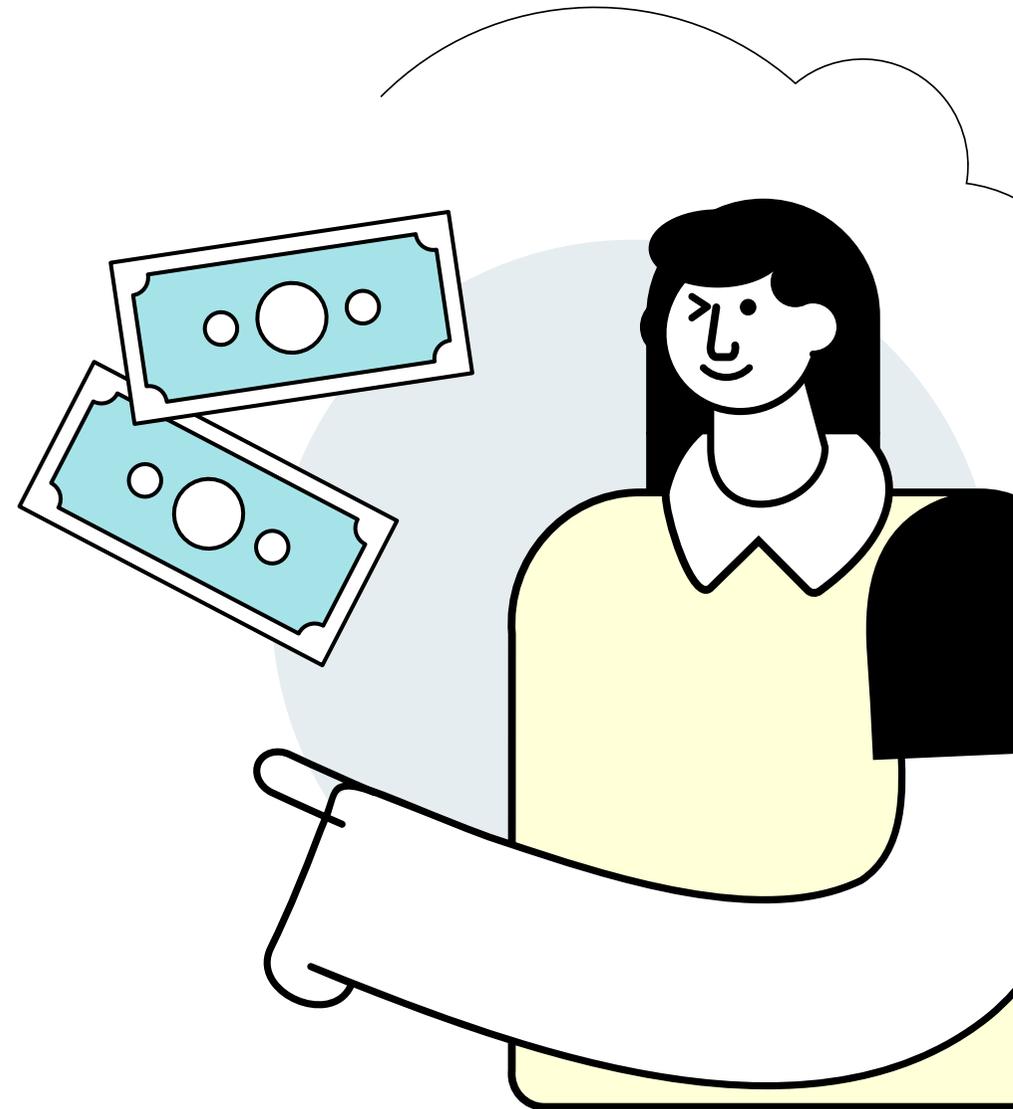
§ Rechtsgrundlage: § 3b EStG; R 3b LStR

## Fehlgeldentschädigung

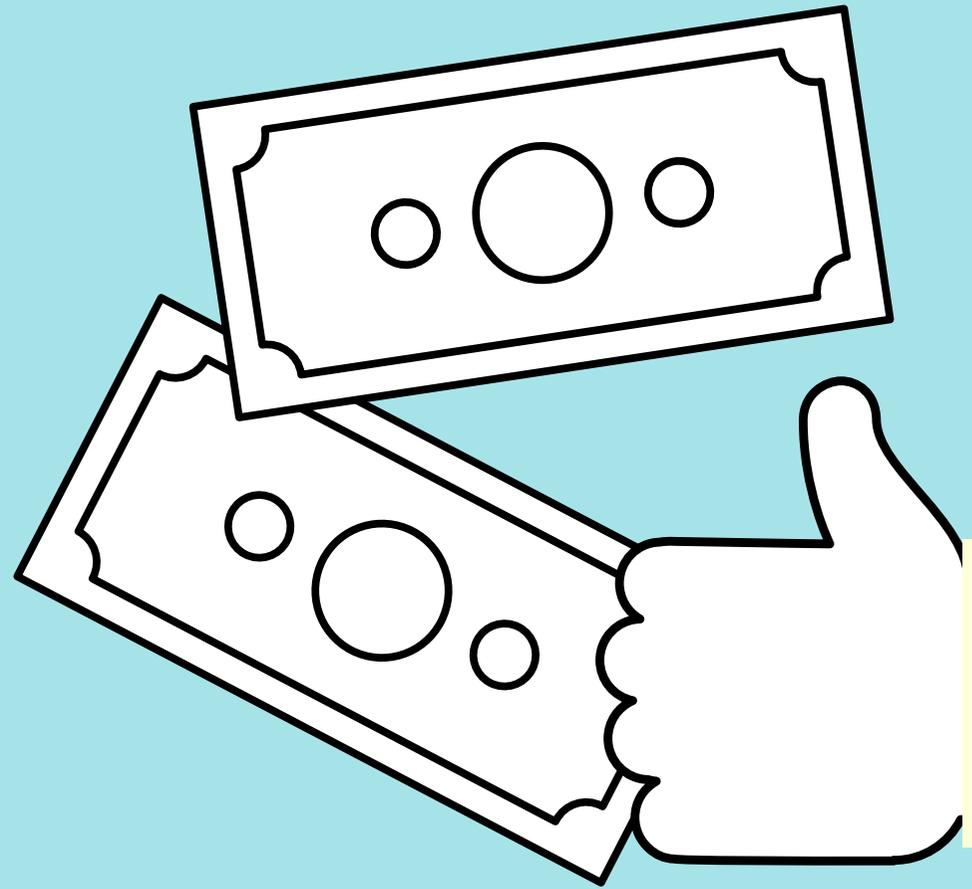


Auch heute wird noch in einigen Branchen mit Bargeld bzw. Bargeldkassen gearbeitet. Immer wieder tauchen dabei Fehlbeträge in den Kassen auf – doch wer haftet in einem solchen Fall? Um die Mitarbeitenden für diese Stresssituation zu entschädigen, ist es den Arbeitgebenden möglich, monatlich bis zu 16 € 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 € (vor 2022 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



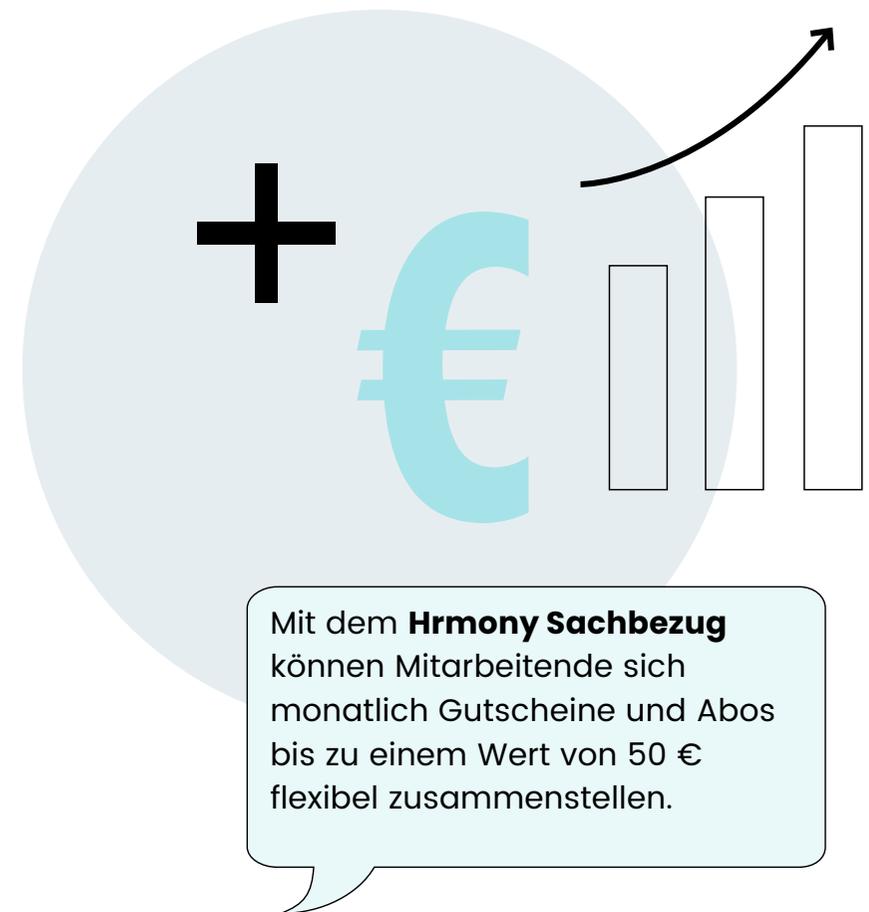
## Sachbezüge zu besonderen Anlässen



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 Rabattdreibetrages 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 Rabattdreibetrages 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.

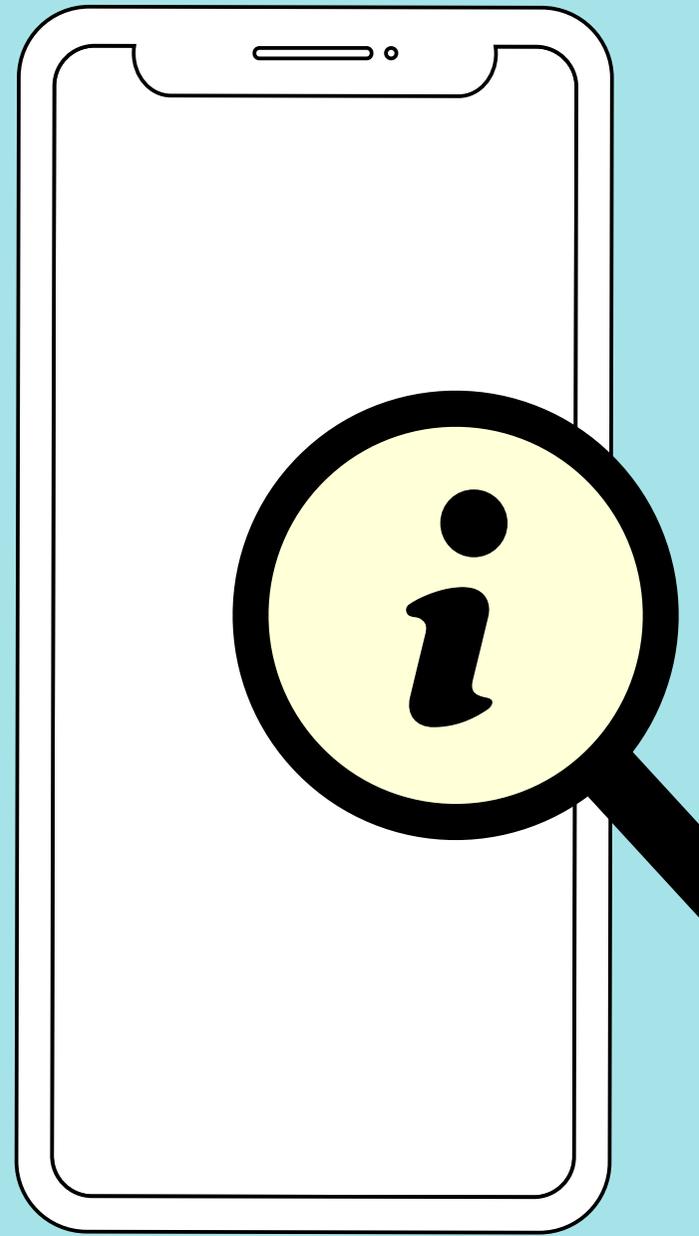
Der Sachbezug, also die konkret im Zuge des Belegschaftsrabatt überlassene Dienstleistung oder Ware, ist von Arbeitgebenden im Lohnkonto des Arbeitnehmers nachzuhalten. Dabei müssen der Abgabebetrag, der Abgabeort sowie die Berechnungsgrundlage nachvollziehbar festgehalten werden.

**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

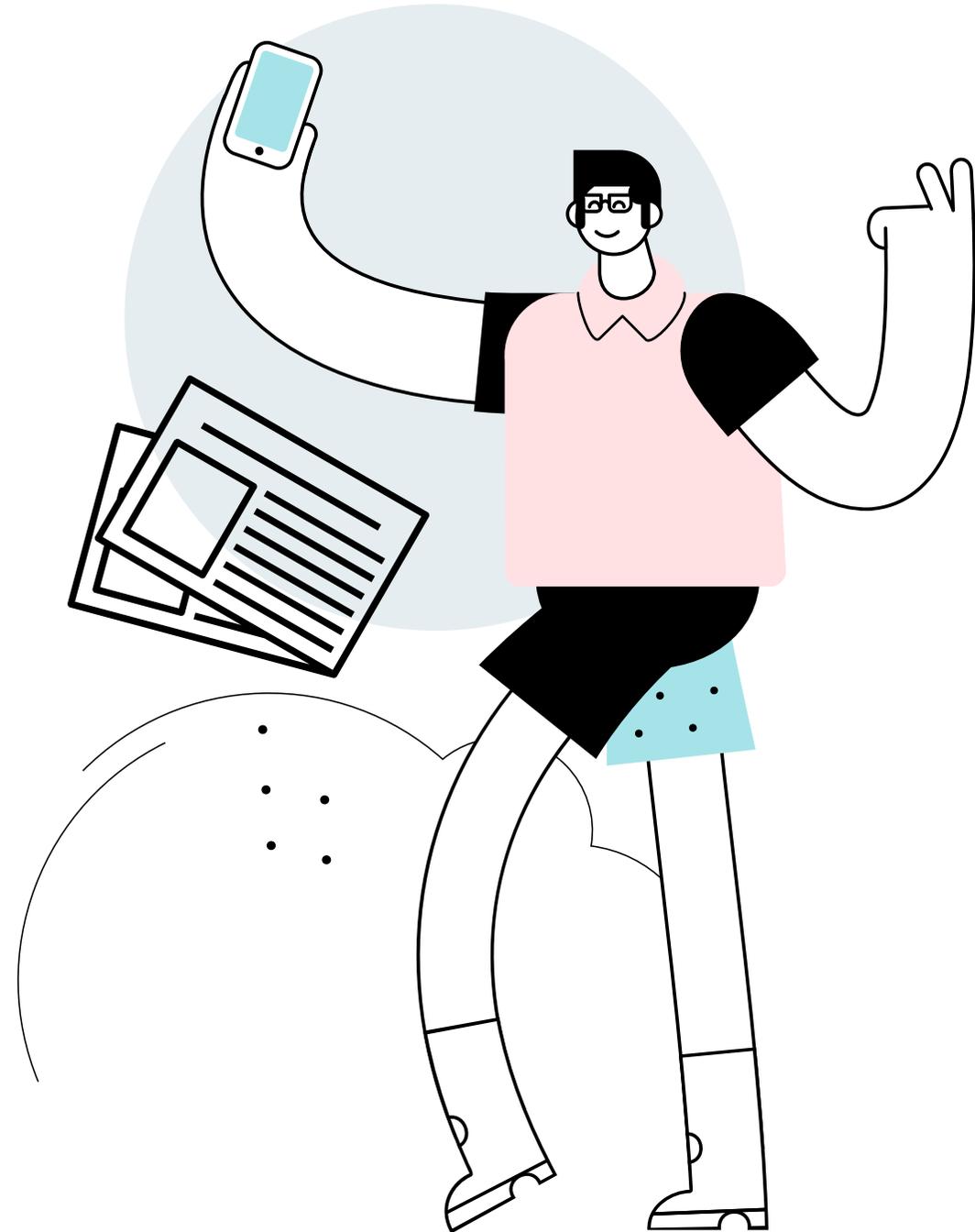
## Zeitungsubonnement



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

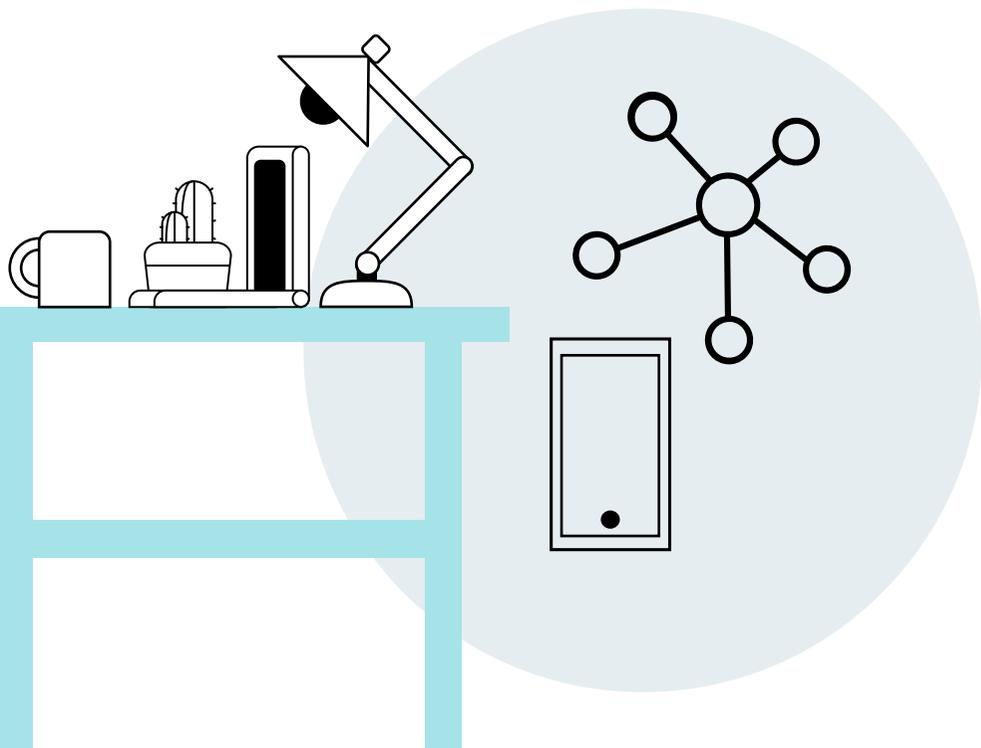


Mobile Endgeräte sind heutzutage für fast jede Arbeit unabdinglich. Durch die Einführung eines Mitarbeiter-PC-Programms wird die technische Hürde herabgesetzt und flexibles Arbeiten im Homeoffice erleichtert.

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

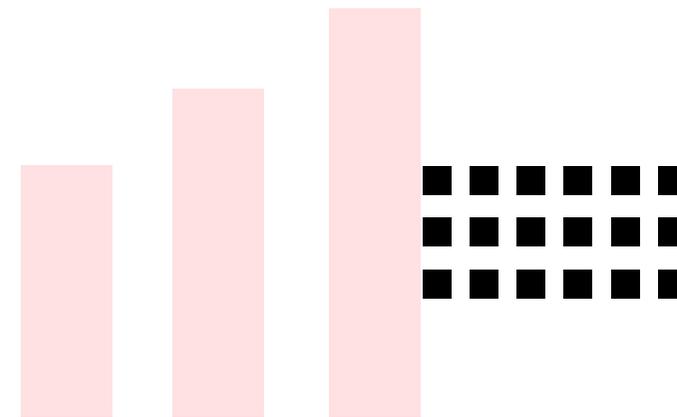


Nutzen Mitarbeitende ihr privates Smartphone häufig für betriebliche Zwecke, können Arbeitgebende ihnen die damit verbundenen Kosten auf zwei Wegen steuer- und beitragsfrei erstatten.

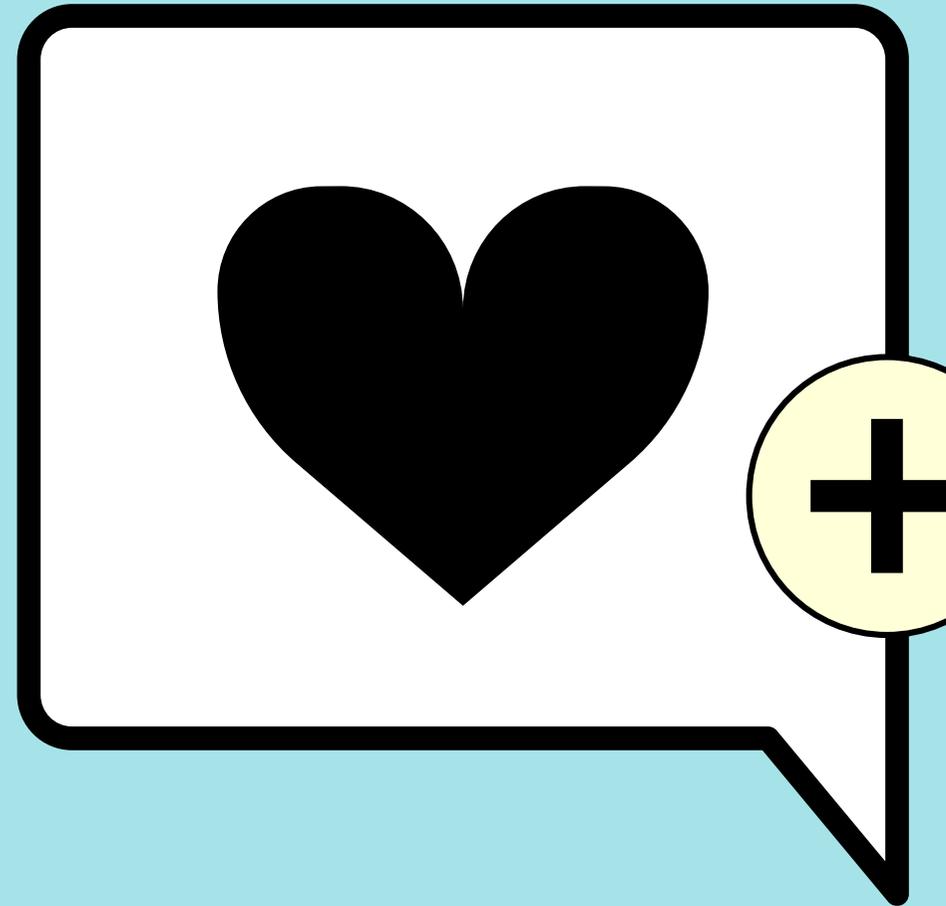
- 1) Erstattung der tatsächlich angefallenen Aufwendungen laut Einzelkostennachweis, wobei nach drei Monaten ein repräsentativer Durchschnitt für den weiteren Verlauf berechnet werden kann.
- 2) Vereinfachte Erstattung ohne Einzelkostennachweis: Es können bis zu 20 % des Rechnungsbetrages erstattet werden,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

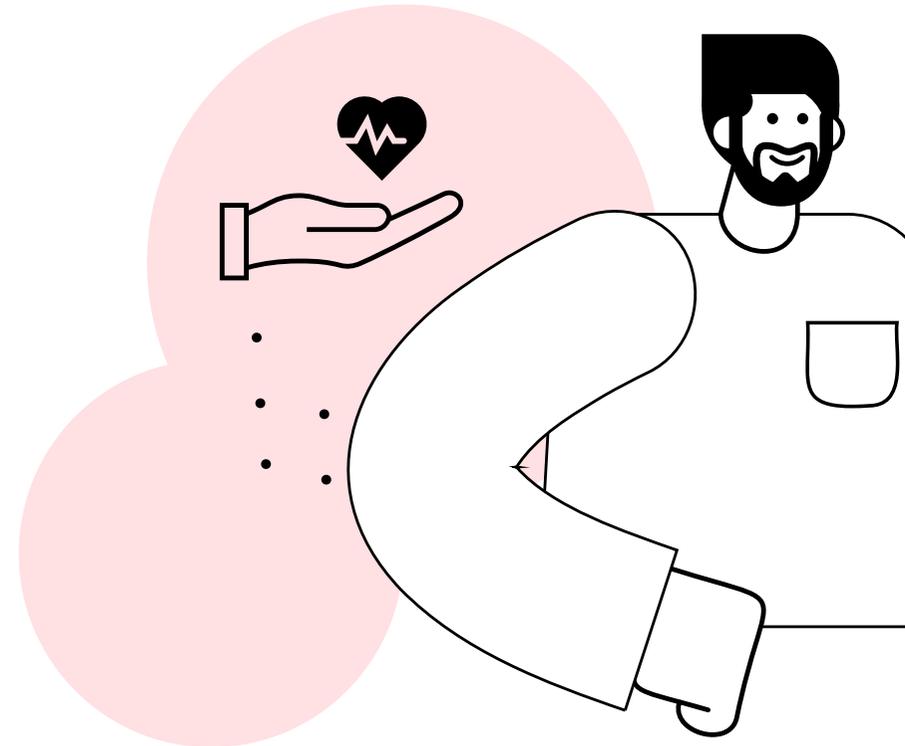
## Gruppenunfallversicherung



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

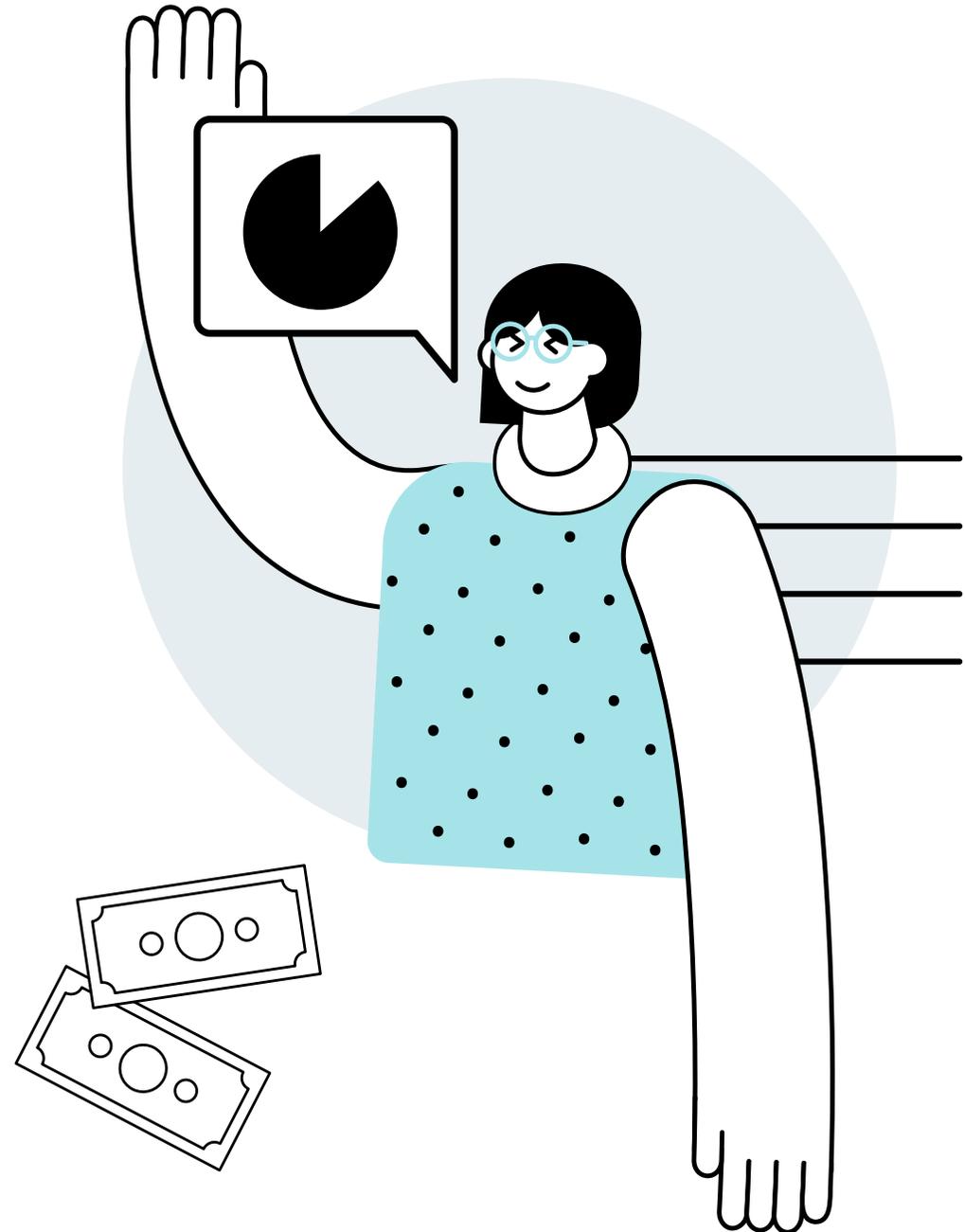
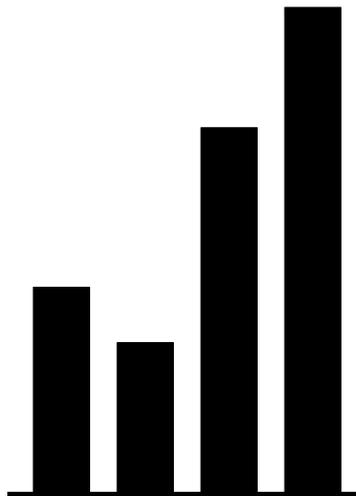


Zum Vermögensaufbau können Arbeitgebende für die Arbeitnehmenden Geld anlegen. Der Höchstwert beträgt dabei 40 € pro Monat, angelegt wird immer über einen Zeitraum von sieben Jahren. Sechs Jahre wird eingezahlt und dann ruht das Gesparte für ein Jahr. Das Geld kann unterschiedlich angelegt werden. Als Fondssparplan, Bausparvertrag, Tilgung eines Immobilienkredits oder auch als Banksparplan. 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.

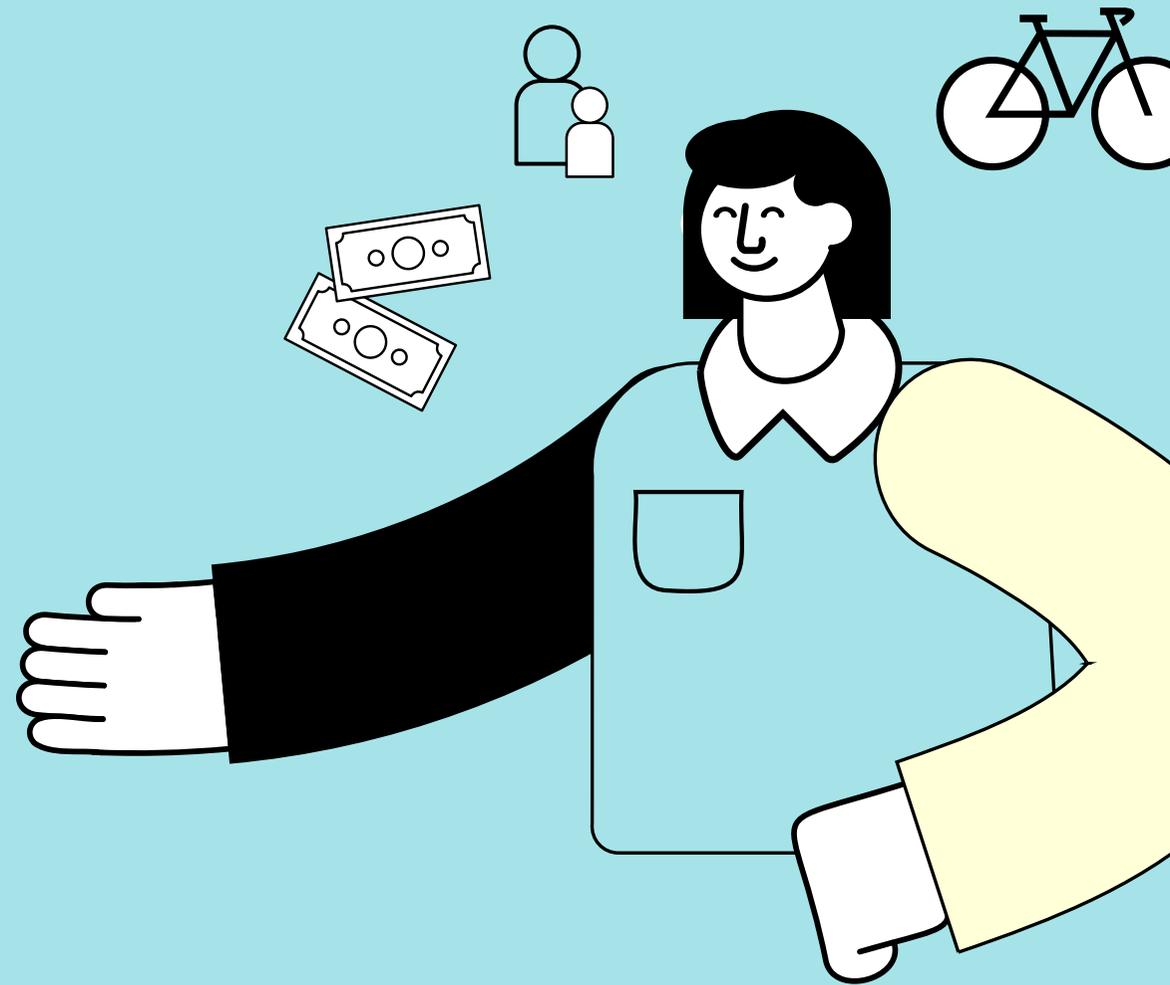
Zusätzlich zum Geld der Arbeitgebenden unterstützt auch der Staat mit Förderzulagen den Vermögensaufbau. Die Förderung ist an Einkommensgrenzen gebunden, deren Höhe sich je nach Art des Vertrags unterscheidet, für den die Vermögenswirksamen Leistungen eingesetzt werden.



Rechtsgrundlage: § 10 Abs. 1 5. VermBG



# Fact-Sheet: Die wichtigsten Benefits im Vergleich



Benefits	 <b>Essenszuschuss</b>	 <b>50 € Sachbezug</b>	 <b>Mobilitätsbudget</b>	 <b>Dienstfahrrad</b>	 <b>Betr. Gesundheitsförderung</b>	 <b>Kinderbetreuung</b>	 <b>Internetpauschale</b>
<b>(max.) Betrag pro Mitarbeiter:in</b>	112,50 € / Monat 1.350 € / Jahr	50 € / Monat 600 € / Jahr	ÖPNV ohne Wertbegrenzung <sup>1</sup>	Keine Wertbegrenzung	50 € / Monat 600 € / Jahr	Keine Wertbegrenzung <sup>3</sup>	50 € / Monat 600 € / Jahr
<b>Besteuerung</b>	steuerfrei	steuerfrei	steuerfrei	steuerfrei <sup>2</sup>	steuerfrei	steuerfrei	Pauschalsteuer (25 %)
<b>Zusätzlichkeits-erfordernis</b>	Nein	grds. nein; bei Kreditkarten-Lösungen aber Bedingung.	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja
<b>Gesetzliche Grundlage</b>	§ 8 Abs. 2 EStG R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 LStR	§ 8 Abs. 1 EStG § 8 Abs. 2 S. 11 EStG	§ 3 Abs. 15 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
<b>Ersparnis für Unternehmen</b>	Über 260 € / Jahr und Mitarbeiter:in als Gehaltsumwandlung.	Keine echte Ersparnis, da nur zusätzlich zum Gehalt möglich. Kosten um 600€ / Jahr und Mitarbeiter:in.	Durch die Steuerfreiheit des ÖPNV Ersparnis der Lohnnebenkosten	Ersparnis abhängig von 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.
<b>Einkommensplus für Mitarbeitende</b>	Bis zu 700 € / Jahr Einkommensplus für Mitarbeitende als Gehaltsumwandlung.	600 € / Jahr Einkommensplus für Mitarbeitende.	Einkommensplus in Höhe der Kosten des ÖPNV-Tickets; durchsch. 85 € / Monat.	<b>Einmaliges</b> Einkommensplus in Höhe der Kosten des Fahrrads.	600 € / Jahr Einkommensplus für Mitarbeitende.	Einkommensplus in Höhe der Kosten der KiTa.	600 € / Jahr Einkommensplus für Mitarbeitende.
<b>Relevanz für Mitarbeitende</b>	<b>Sehr Hoch ★★★★★</b> Alle Mitarbeitenden müssen essen, daher nahezu 100% Akzeptanz für Essenszuschüsse bei den Mitarbeitenden. Für alle relevant.	<b>Hoch ★★★</b> Zusätzlich zum Gehalt angebotene Gutscheine haben hohe Relevanz. Allerdings gibt es Limitierungen, welche Gutscheine möglich sind.	<b>Hoch ★★★</b> Gerade in Großstädten und mit dem Deutschlandticket attraktive Möglichkeit nachhaltig mobil zu bleiben.	<b>Mittel ★★</b> Nur für Mitarbeitende interessant, die noch kein Fahrrad besitzen und/oder aktuell ein neues benötigen.	<b>Mittel ★★</b> Grds. eine Maßnahme die jede:r Mitarbeitende beanspruchen sollte – oftmals aber nur geringe tatsächliche Nutzung.	<b>Mittel ★★</b> Für alle Mitarbeitenden mit Kindern im KiTa-Alter nutzbar.	<b>Hoch ★★★</b> Hohe Relevanz bei nahezu allen Mitarbeitenden mit eigenem Internetanschluss.
<b>Aufwand für Unternehmen</b>	<b>Gering ★</b> Nach dem Set-up kaum laufender Betreuungsaufwand – komplett digitale Verwaltung.	<b>Gering ★</b> Digitale Benefitmanager gering, bei Kartenformat komplexes Set-up	<b>Gering ★</b> Nach dem Set-up kaum laufender Betreuungsaufwand – komplett digitale Verwaltung.	<b>Hoch ★★★</b> Hoher Einführungs- (Leasing) und Verwaltungsaufwand durch physisches Gut Fahrrad (Diebstahl, Verschleiß).	<b>Mittel ★★</b> Komplexeres Set-up, da geeignete Programme und Einrichtung gefunden werden müssen.	<b>Gering ★</b> Nach dem Set-up kaum laufender Betreuungsaufwand	<b>Gering ★</b> Nach dem Set-up kaum laufender Betreuungsaufwand.
<b>Fazit</b>	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.	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 gleich relevant.	Ein Benefit ohne hohen Verwaltungsaufwand und mit hoher Relevanz bei den Mitarbeitenden. Allerdings keine Ersparnis für Unternehmen möglich.

<sup>1</sup> Mobilitätsbudget: Im Fernverkehr nur Fahrten zwischen 1. Tätigkeitsstätte und Wohnsitz ansetzbar

<sup>2</sup> Dienstfahrrad: bei Entgeltumwandlung 1% Besteuerung

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

# Ihr verlässlicher Partner: Setzen Sie auf die Nr. 1

Nicht nur die Frage nach der richtigen Zusatzleistung entscheidet über den Erfolg Ihrer Benefit-Strategie. Auch die Wahl des passenden Partners ist von immenser Bedeutung.

Mehr als 1.500 Unternehmen vertrauen bereits auf Hrmony, wenn es um eine moderne und effektive Benefit-Strategie geht – unabhängig von Größe oder Branche. Dabei begleiten wir unsere Kund:innen von der Auswahl über die Einführung bis hin zur täglichen Nutzung, um den Prozess so einfach und effizient wie möglich zu gestalten.

Unsere Kundenzufriedenheit spricht für sich: Auf OMR Reviews wurden wir zum Leader für Benefits Administration gewählt und zählen zudem zu den Top 100 Tools in Deutschland – auch über den Bereich Benefits hinaus.



# 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 2025 basieren auf unserem Kenntnisstand Dezember 2024.



# 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 Benefit!

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

## Freundliche Grüße

Dennis Ortmann



Geschäftsleitung Hrmony GmbH

[ortmann@hrmony.de](mailto:ortmann@hrmony.de)

+49 30 567 950 39

Kostenfreie Demo vereinbaren

