

:pxtra

Benefit Ratgeber

alle wichtigen Infos und rechtliche Updates
rund um **Mitarbeiter-Benefits für das Jahr 2024**



Gib deinen Mitarbeitenden die Wertschätzung, die sie verdienen – mit individuellen und flexiblen Benefits

Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist so angespannt, wie schon lange nicht mehr. Aus dem schon mehrere Jahre bestehenden Fachkräftemangel ist ein regelrechter Arbeitskräftemangel geworden. Heißt, Unternehmen haben heute nicht mehr nur Probleme qualifiziertes Personal, sondern überhaupt Mitarbeitende zu finden.

Die Lösung für das Problem Arbeitskräftemangel? Individuelle und flexibel einsetzbare Benefits für Mitarbeitende, die sich nach deren jeweils individuellen Wünschen und Bedürfnissen richten. Wieso gerade der letzte Teil besonders wichtig ist? Stell dir vor, du bist noch einmal Kind und freust dich schon seit Tagen wie irre auf die Bescherung an Weihnachten. Doch als du dein Geschenk endlich auspacken kannst, ist es nicht der gewünschte neue Fußball, sondern ein Lego-Set. Natürlich auch cool, aber halt kein Fußball. Kein schönes Gefühl, oder? Genauso funktioniert es auch mit Benefits für deine Mitarbeitenden. Entscheidend ist nicht, dass du deinen Mitarbeitenden irgendwelche Benefits vorsetzt, sondern ihnen genau die Benefits bietest, die sie auch wirklich wollen.

Damit du einen genauen Überblick über alle relevanten Benefits für das Jahr 2024 erhältst, haben wir für dich mit viel Sorgfalt und viel Herzblut unseren “:pxtra Benefit-Ratgeber 2024” erstellt. Hier findest du alle nötigen Informationen zu den besten Benefits auf dem Markt, die dich bei deinem Recruiting und der langfristigen Bindung von Mitarbeitenden unterstützen.

Wir wünschen dir viel Spaß beim Lesen!

Inhaltsverzeichnis

	Kommunikation	
	Internetpauschale.....	Seite 5
	Hardware.....	Seite 7
	Telefonkosten.....	Seite 9
	Vorsorge und Versicherung	
	Betriebliche Altersvorsorge (bAV).....	Seite 12
	Betriebliche Krankenversicherung (bKV).....	Seite 17
	Gesundheitsförderung.....	Seite 20
	Fehlgeldentschädigung.....	Seite 23
	Mittagessen	
	Essenszuschuss.....	Seite 27
	Verpflegungsmehraufwand.....	Seite 30
	Zuschläge	
	Rufbereitschaft.....	Seite 33
	Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge (SFN-Zuschläge).....	Seite 35
	Gutscheine & Sonstiges	
	Aufmerksamkeiten.....	Seite 38
	Sachbezug.....	Seite 41
	Urban Sports Club.....	Seite 43
	Beruf	
	Werkzeuggeld.....	Seite 46
	Berufskleidung.....	Seite 48
	Arbeitgeberwohnung.....	Seite 50
	Weiterbildungs- / Fortbildungsprogramme.....	Seite 52
	Umzugskosten.....	Seite 55
	Rabattfreibeträge.....	Seite 58
	Urlaub & Freizeit	
	Erholungsbeihilfe.....	Seite 61
	Mobilität	
	ÖPNV-Tickets.....	Seite 65
	Kilometerpauschale.....	Seite 67
	Jobrad.....	Seite 69
	Bahncard.....	Seite 72
	Werbekostenzuschuss.....	Seite 75
	Firmenwagen.....	Seite 77
	Privates Aufladen von E-Autos.....	Seite 79
	Parkkostenzuschuss.....	Seite 81
	Garagengeld.....	Seite 83
	Tankgutschein.....	Seite 85
	Kinder & Familie	
	Betreuungskosten.....	Seite 89

Kommunikation

Internetpauschale.....	Seite 5
Hardware.....	Seite 7
Telefonkosten.....	Seite 9





Internetpauschale

Auf einen Blick

Basics: Arbeitgebende können ihren Mitarbeitenden die Kosten für deren privaten Internetzugang in ihrem Zuhause erstatten.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Minijobber:innen, Praktikant:innen

Versteuerung & Abrechnung: Der Internetzuschuss wird deinen Mitarbeitenden in der Regel monatlich zusammen mit dem Gehalt ausgezahlt. Als Arbeitgeber:in übernimmst Du die pauschale Lohnsteuer in Höhe von 25% für den Internetzuschuss.

🌟 **Voraussetzungen:** Für die Erstattung von Internetkosten muss kein Internetvertrag vorliegen. Ausreichend ist, dass die Mitarbeitenden bestätigen, dass sie private Kosten für das Internet haben. Es können nur tatsächliche Kosten erstattet werden. Das heißt, wenn Mitarbeitende für das Internet 30 € bezahlen, können auch nur Kosten in Höhe von 30 € erstattet werden. Erstattungsfähig sind maximal 50 € pro Monat.

Im Detail - Wie funktioniert der Internetzuschuss?

- Arbeitgebende können ihren Mitarbeitenden die Kosten für den privaten Internetzugang in ihrem Zuhause erstatten, indem sie diese Kosten in die monatliche Gehaltszahlung einbeziehen. Dies kann besonders dann sinnvoll sein, wenn die Mitarbeitenden im Homeoffice arbeiten und auf einen stabilen und schnellen Internetzugang angewiesen sind. Du kannst deinen Mitarbeitenden den Internetzuschuss aber auch zahlen, wenn diese nicht regelmäßig von zu Hause aus arbeiten. Der Ort der Arbeit spielt für den Internetzuschuss keine Rolle. Wichtig ist nur, dass deine Mitarbeitenden tatsächliche Kosten für einen privaten Internetanschluss haben.

- Arbeitgebende können ihren Mitarbeitenden entweder einen monatlichen Zuschuss zahlen, mit dem die Internetkosten gedeckt werden können oder die entstandenen Kosten werden zusammen mit der Gehaltsabrechnung erstattet.
- Beim Internetzuschuss ist zu beachten, dass nur die tatsächlichen Kosten für den Internetanschluss erstattet bzw. bezuschusst werden können. Zahlen Mitarbeitende also monatlich 30 € für den privaten Internetanschluss, dann kann auch nur genau dieser Betrag von Arbeitgebenden übernommen werden.

Wie funktioniert die Versteuerung & Abrechnung bei Internetkosten?

- Arbeitgebende können ihren Mitarbeitenden Internetkostenzuschüsse in Höhe der tatsächlich entstandenen Aufwendungen für die Einrichtung und Nutzung des Internetzugangs zusätzlich zum Gehalt zahlen. Diese Zuschüsse sind steuerpflichtig und müssen daher pauschal mit 25% Lohnsteuer versteuert werden. Sozialversicherungsbeiträge werden auf Internetkosten hingegen nicht erhoben.
- Um die Kosten für den Internetzugang erstattet zu bekommen, müssen Mitarbeitende ihren Arbeitgebenden nur bestätigen, dass sie privat für die Kosten ihres Internetanschlusses nachkommen.
- Es ist wichtig zu beachten, dass Arbeitgebende den Zuschuss nur in Höhe der tatsächlich entstandenen Kosten erstatten. Mitarbeitende sollten daher sicherstellen, dass die Internetrechnung die vollständigen Kosten enthält.

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





Hardware

Auf einen Blick

Basics: Arbeitgebende können ihren Mitarbeitenden im Rahmen von Leasingverträgen vergünstigt die neueste Hardware zur Verfügung stellen, damit sie zielführend und produktiv arbeiten können.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Minijobber:innen, Praktikant:innen

Versteuerung & Abrechnung: Wie ein Hardware-Leasing versteuert wird, ist abhängig von der Form der Überlassung (später im Detail mehr).

Beispiele: Laptops, Tablets, Smartphones, Monitore

🌟 **Besonderheiten:** In der Regel ist in den Leasingverträgen zu neuer Hardware ein umfangreicher Versicherungsschutz sowie eine Kaufoption nach Ablauf des Leasings enthalten.

Im Detail - Wie funktioniert die Überlassung von Hardware?

- Arbeitgebende können ihren Mitarbeitenden im Rahmen von Leasingverträgen vergünstigt Hardware zur Verfügung stellen, um ihnen die Möglichkeit zu geben, effektiv und produktiv zu arbeiten. Leasingverträge sind dabei die gängige Vorgehensweise, um Mitarbeitenden die neueste technische Ausstattung wie beispielsweise Laptops, PCs oder Smartphones anzubieten, ohne dass diese Geräte komplett gekauft werden müssen.
- In einem Leasingvertrag überlassen Arbeitgebende Mitarbeitenden das Gerät für einen bestimmten Zeitraum (i.d.R. 24 Monate) und vereinbaren dafür eine monatliche Leasingrate. Nach Ablauf des Leasingvertrags haben Mitarbeitende die Möglichkeit, das Gerät zu kaufen oder den Vertrag zu verlängern.

- Leasingverträge bieten sowohl für Arbeitgebende als auch für Mitarbeitende einige Vorteile. Arbeitgebende müssen die Geräte nicht komplett von ihrem eigenen Geld kaufen. Mitarbeitende können auf diese Weise Zugang zu modernster Hardware erhalten, ebenfalls ohne diese selbst kaufen zu müssen. Darüber hinaus sind in allen Leasingverträgen in der Regel sowohl ein umfangreicher Versicherungsschutz im Falle eines Verlusts oder einer Beschädigung sowie eine Kaufoption nach Ablauf des Leasings enthalten.



Nice to know: In der Regel sind in allen Leasingverträgen sowohl eine umfassende Versicherung im Falle von Verlust oder Beschädigung der Hardware als auch eine Kaufoption nach Ablauf des Leasings enthalten. Die Kaufoption gibt Mitarbeitenden die Möglichkeit, das Gerät nach Ablauf des Leasingvertrags zu einem reduzierten Preis zu kaufen.

Wie funktioniert die Versteuerung & Abrechnung bei Hardware?

- Die Kosten für neue Hardware, die im Rahmen eines Leasingvertrags von Arbeitgebenden zur Verfügung gestellt wird, können je nach Vorgehensweise unterschiedlich versteuert werden:
- **Variante 1:** Wenn die Privatnutzung von betrieblichen Kommunikationsgeräten zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird, fallen keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge an.
- **Variante 2:** Findet eine Gehaltsumwandlung statt, ist die Nutzung der Geräte nach § 3 Nr. 45 EStG steuerpflichtig und SV-frei.
- **Variante 3:** Findet eine Gehaltsumwandlung statt und Arbeitgebende gewähren einen zusätzlichen Zuschuss, fallen sowohl Steuer- als auch Sozialabgaben an. Das gilt jedoch nur, wenn die Kosten für das Gerät zu 100 % mit einer Gehaltsumwandlung gedeckt werden und ein zusätzlicher Arbeitgeber-Zuschuss gezahlt wird.
- **Variante 4:** Werden die Kosten für das Gerät zu 90 % durch eine Gehaltsumwandlung gedeckt und die restlichen 10 % durch einen Arbeitgeber-Zuschuss aus dem Benefit-Budget, ist der Zuschuss steuer- und SV-frei.



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



Telefonkosten

Auf einen Blick

Basics: Arbeitgebende können die Telefonkosten ihrer Mitarbeitenden anteilig übernehmen, wenn diese ihr privates Telefon auch für berufliche Zwecke nutzen.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Minijobber:innen, Praktikant:innen

Versteuerung & Abrechnung: Der Zuschuss zu den Telefonkosten ist komplett steuer- und sozialversicherungsfrei.

🌟 **Voraussetzungen:** Für die Erstattung von Telefonkosten wird als Nachweis eine monatliche Telefonrechnung benötigt. Sind die Telefonkosten Teil einer Mischrechnung, dann müssen diese gesondert herausgerechnet werden. Insgesamt können von Arbeitgebenden anteilig 20 % und maximal 20 € des Rechnungsbetrages übernommen werden. Auch hier gilt wieder: Nur tatsächlich anfallende Kosten können erstattet werden.

Im Detail - Wie funktionieren Telefonkosten?

- Arbeitgebende können die Telefonkosten ihrer Mitarbeitenden anteilig übernehmen, wenn diese ihr privates Telefon auch für berufliche Zwecke nutzen.

- Es ist wichtig, dass die Telefonkosten für die Arbeitgebenden nachvollziehbar sind. Daher wird in der Regel eine monatliche Telefonrechnung benötigt. Sollten die Telefonkosten Teil einer Mischrechnung sein, müssen diese gesondert herausgerechnet werden, um eine korrekte Erstattung sicherzustellen. Arbeitgebende übernehmen anteilig 20 % der anfallenden Telefonkosten, wobei der maximale Erstattungsbetrag bei 20 € liegt. Es ist wichtig zu beachten, dass nur tatsächlich anfallende Kosten erstattet werden können und keine bereits gezahlten Beträge zurückerstattet werden.
- Es ist auch möglich, dass Arbeitgebende ihren Mitarbeitenden ein Firmenhandy zur Verfügung stellen, um die Nutzung des privaten Telefons für berufliche Zwecke zu minimieren. In jedem Fall sollte die Regelung zur Übernahme der Telefonkosten zwischen Arbeitgebenden und Mitarbeitenden schriftlich festgehalten werden, um Unklarheiten zu vermeiden.

Wie funktioniert die Versteuerung & Abrechnung bei Telefonkosten?

- Der Zuschuss, den Arbeitgebende für die Nutzung des privaten Telefons für berufliche Zwecke zahlen, ist komplett steuer- und sozialversicherungsfrei. Der Betrag darf jedoch 20 € pro Monat nicht übersteigen. Sollte der Zuschuss den Betrag von 20 € pro Monat überschreiten, muss der übersteigende Betrag versteuert werden. Es ist daher wichtig, dass Arbeitgebende und Mitarbeitende die Höhe des Zuschusses für die Telefonkosten im Vorfeld genau festlegen und überprüfen, ob dieser innerhalb der steuer- und sozialversicherungsfreien Grenze liegt.

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



Vorsorge und Versicherungen

Betriebliche Altersvorsorge (bAV).....	Seite 12
Betriebliche Krankenversicherung (bKV).....	Seite 17
Gesundheitsförderung.....	Seite 20
Fehlgeldentschädigung.....	Seite 23





Betriebliche Altersvorsorge (bAV)

Auf einen Blick

Basics: Eine betriebliche Altersvorsorge (bAV) sorgt dafür, dass deine Mitarbeitenden auch im Alter finanziell bestens abgesichert sind. Alle Mitarbeitenden, die in der Deutschen Rentenversicherung pflichtversichert sind, haben Anspruch auf eine bAV in Form einer Entgeltumwandlung. Dazu können sie einen Teil ihres Gehalts in Beiträge für die bAV umwandeln. Arbeitgebende unterstützen die bAV noch durch einen zusätzlichen Zuschuss, der unter gewissen Voraussetzungen gesetzlich verpflichtend ist. Darüber hinaus sparen Mitarbeitende durch eine Entgeltumwandlung auch Steuer- und Sozialabgaben.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte

Versteuerung & Abrechnung: Bei einer Entgeltumwandlung wandeln Mitarbeitende einen Teil ihres Gehalts um. Dieser Teil wird direkt in die bAV eingezahlt. Bis zu 3.624 € sind pro Jahr von der Steuer- und Sozialversicherungspflicht befreit. Weitere 3.624 € wären darüber hinaus z.B. in einer Direktversicherung noch möglich. Dieser Teil wäre nur noch von der Steuer befreit.

Beispiel: Es gibt mehrere Formen einer bAV. Man spricht hier von Durchführungswegen. Insgesamt gibt es fünf Stück. Die wohl verbreitetste Variante ist die Direktversicherung. Bei dieser wird mit einer Versicherung ein Vertrag über die Altersvorsorge der Mitarbeitenden abgeschlossen. Andere Möglichkeiten, eine bAV zu gestalten, sind Unterstützungskassen, Pensionskassen, Pensionsfonds oder die Direktzusage.

🌟 **Besonderheiten:** Eine Entgeltumwandlung lohnt sich in mehr als einer Hinsicht. Mitarbeitende sparen nicht nur spürbar bei Steuer- und Sozialabgaben, auch sind die Verträge bei einem Jobwechsel übertragbar und verfallen nicht. Außerdem ermöglicht eine bAV im Vergleich zu privaten Rentenversicherungen deutlich höhere Rendite.

Im Detail – Wie funktioniert die betriebliche Altersvorsorge?

- Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie du deinen Mitarbeitenden Vorteile für die betriebliche Altersvorsorge gewähren kannst:
 - **Entgeltumwandlung:** Mitarbeitende können Teile ihres Gehalts umwandeln, indem sie weniger Gehalt ausgezahlt bekommen und einen Teil in einen Vertrag für die bAV einzahlen. Das bedeutet, dass du einen Teil des Gehalts, das du normalerweise an deine Mitarbeitenden auszahlst, für deren bAV verwendest.
 - **Zuschuss:** Du zahlst einen Zuschuss zur Altersvorsorge deiner Mitarbeitenden. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz sieht diesen Zuschuss in Höhe von mindestens 15% des Umwandlungsbetrages als verpflichtend an, wenn durch die Entgeltumwandlung eine Sozialversicherungsersparnis entsteht und du die bAV über die Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchführst. Der Beitrag, den du freiwillig noch zusätzlich zu den 15 % aufwenden kannst, wird oft als Anerkennung für die Arbeit deiner Mitarbeitenden und als zusätzlicher Anreiz für sie gesehen, für ihre Rentenzeit vorzusorgen.



Nice to know: Wenn deine Mitarbeitenden einen Teil ihres Gehalts in Beiträge zur Altersvorsorge umwandeln möchten, dann bist du als Arbeitgebende dazu verpflichtet, ihnen mindestens eine Direktversicherung anzubieten. Eine Verpflichtung, deine Mitarbeitenden auf dieses Recht hinzuweisen, besteht jedoch nicht.

Verschiedene Formen der betrieblichen Altersvorsorge

- Es gibt verschiedene Möglichkeiten, eine bAV durchzuführen. In welcher Form die bAV in Unternehmen angeboten wird, können Arbeitgebende selbst entscheiden. Die verschiedenen Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge sind:
 - Direktversicherung
 - Pensionsfonds
 - Pensionskasse
 - Unterstützungskasse
 - Direktzusage

- Die häufigste Form der bAV ist die **Direktversicherung**. Gerade für kleinere Unternehmen und Mittelständige ist es oft der einfachste Weg, einen Vertrag mit einer Lebensversicherung abzuschließen. Die Direktversicherung ermöglicht es Mitarbeitenden, einen Teil ihres Gehalts in Beiträge für die Altersversorgung umzuwandeln. Arbeitgebende sind in dieser Konstellation Versicherungsnehmende und führen dann die Beiträge, ggf. ergänzt um einen Zuschuss oder Arbeitgeberbeitrag, an die Versicherungsgesellschaft ab. Arbeitnehmende sind versicherte Personen und bezugsberechtigt an den Leistungen, die aus dem Vertrag resultieren. Auf diese Weise können Mitarbeitende für ihre Rentenzeit vorsorgen und sich auf eine finanziell sichere Zukunft freuen.
- Die meisten Versicherungsgesellschaften bieten Produkte zur bAV an. Ab einer gewissen Betriebsgröße können Arbeitgebende auch einen Rahmenvertrag mit der Gesellschaft abschließen. In diesem Rahmenvertrag werden z.B. Sonderkonditionen für die Arbeitnehmenden festgehalten, wie eine reduzierte Risikoprüfung bei Berufsunfähigkeit oder eine verbesserte Kostenstruktur.
- Jetzt zu den anderen Formen der betrieblichen Altersvorsorge:
- **Pensionskasse und Pensionsfonds**, unterscheiden sich von der Struktur und der steuerlichen, wie auch sozialversicherungsrechtlichen Förderung nicht von der Direktversicherung.
- **Unterstützungskasse und Direktzusage**: In diesen Durchführungswegen gibt es in Bezug auf die steuerliche Förderung keine Limitierung. Die Sozialversicherungsfreiheit ist bei Entgeltumwandlung auf zusätzliche 3.624 € im Jahr beschränkt. Bei einer Versorgung, die du als Arbeitgebende bezahlst, gibt es keine Limitierung bei der Sozialversicherungsfreiheit. Bei beiden Durchführungswegen ist die Mitnahmemöglichkeit bei einem Jobwechsel allerdings etwas problematisch. Vor der Einführung solcher System solltest du dich im Vorfeld von Expert:innen beraten lassen.



Wie funktioniert die Versteuerung & Abrechnung bei der Direktversicherung?

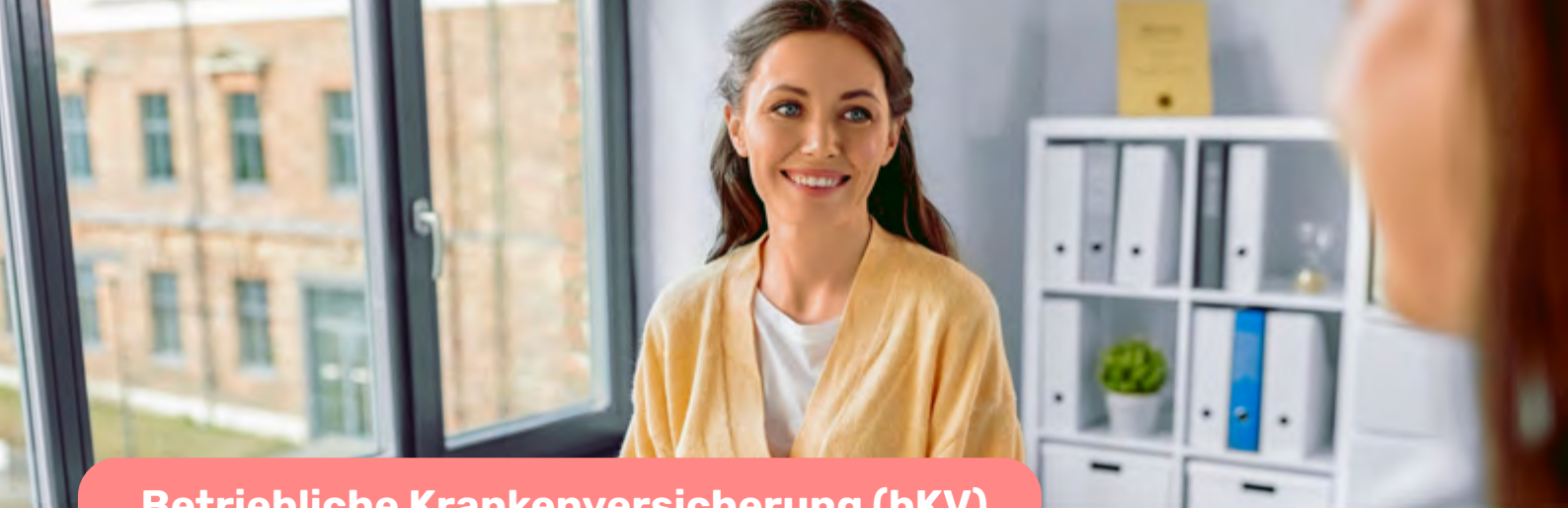
- Die bAV wird steuerlich gefördert. Das gilt sowohl für die Beiträge, die du für deine Mitarbeitenden abführst, sowie für die Beiträge, die du zusätzlich zum Gehalt zahlst. Arbeitgebende die steuerliche Förderung für die bAV nutzen, um Mitarbeitenden eine finanziell sichere Zukunft zu ermöglichen. Es lohnt sich also, die verschiedenen Möglichkeiten der bAV genauer zu betrachten und das für dich und deine Mitarbeitenden passende Angebot auszuwählen. Auf diese Weise kannst du auch die Attraktivität deines Unternehmens erhöhen.
 1. Deine Mitarbeitenden entscheiden sich, einen Teil ihres Gehalts für Altersversorgung zur Seite zu legen. Anschließend sagst du deinen Mitarbeitenden zu, in welcher Höhe du die Beiträge selbst noch bezuschusst (mindestens 15% der Beiträge der Mitarbeitenden). Auch für Arbeitgebende bietet die bAV viele Vorteile. Du kannst deine Arbeitgeber-Attraktivität erhöhen und langfristig motivierte und zufriedene Mitarbeitende an dein Unternehmen binden.
 2. Arbeitgebende schließen im nächsten Schritt einen Vertrag mit einer Versicherung ab. In diesem Vertrag ist unter anderem festgelegt, in welches Versicherungsprodukt eingezahlt wird und wie hoch die Beiträge aus Gehaltsumwandlung, Zuschuss oder Arbeitgeberbeitrag insgesamt sind. Auch ist hier geregelt, wann die Versicherung beginnt und wann sie endet. Es ist wichtig, dass du alle Details des Vertrages genau prüfst und dich gut informierst, bevor du ihn unterschreibst. Auf diese Weise stellst du sicher, dass du ein passendes Angebot wählst und die betriebliche Altersvorsorge optimal nutzt. Du solltest auch regelmäßig überprüfen, ob der Vertrag weiterhin deinen Anforderungen entspricht und gegebenenfalls Anpassungen vornehmen.
 3. Wenn die Versicherung den Vertrag bestätigt hat, zahlst du jeden Monat in die Versicherung ein. In der Lohnbuchhaltung wird das Gehalt, das du an deine Mitarbeitenden auszahlst, verringert. In gleicher Höhe wird dann ein steuerfreier Beitrag für die Altersvorsorge erfasst. Es ist wichtig, dass du die Verringerung des Gehalts und den steuerfreien Beitrag für die Altersvorsorge sorgfältig dokumentierst und in der Lohnbuchhaltung berücksichtigst. Auf diese Weise stellst du sicher, dass alle Beiträge korrekt abgeführt werden und du die steuerlichen Vorteile der betrieblichen Altersvorsorge voll ausschöpfen kannst. Du solltest auch darauf achten, dass die Beiträge zur Altersvorsorge deiner Mitarbeitenden monatlich pünktlich eingezahlt und die geltenden Fristen eingehalten werden.

Nice to know: Durch eine gesetzliche Änderung müssen Arbeitgebende einen Zuschuss von mindestens 15 % zur Entgeltumwandlung der Mitarbeitenden leisten, wenn eine Sozialversicherungsersparnis durch die Entgeltumwandlung erzielt wird und die Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchgeführt wird. Einzelne Tarifverträge können von dieser Regelung abweichen.



Rechtsgrundlage: §3 Nr. 63 EstG, §4 d EstG, §6a EstG ; §1 SVeV





Betriebliche Krankenversicherung (bKV)

Auf einen Blick

Basics: Bei der betrieblichen Krankenversicherung (bKV) schließen Arbeitgebende mit einem Versicherer ihrer Wahl einen Gruppenversicherungsvertrag. Dadurch erhalten Mitarbeitende Zugang zu zusätzlichen Krankenversicherungsleistungen zu besonderen Konditionen und auch mit verkürzten oder ohne jegliche Gesundheitsfragen. Mit diesem Schutz lassen sich Lücken in der gesetzlichen Krankenversicherung schließen, aber auch privat Versicherte können von den Leistungen der bKV profitieren.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Minijobber:innen, Praktikanten

Versteuerung & Abrechnung: Eine bKV kann sowohl von Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden oder von beiden finanziert sein. Die häufigste Form der bKV ist die arbeitgeberfinanzierte Variante. Bei dieser übernehmen Arbeitgebende neben den Versicherungsbeiträgen auch die Kosten für Steuern und Sozialabgaben. Das kann über den steuerfreien Sachbezug erfolgen, oder über eine pauschalbesteuerte Lösung.



Nice to know: Der gängigste Weg, eine bKV zu gestalten, ist über den Sachbezug. Der große Vorteil dabei ist die Steuer- als auch Sozialversicherungsfreiheit bis zu einem Maximalwert von 50 € pro Monat und Mitarbeitende. **Wichtig!** Der Sachbezug steht nur einmal zur Verfügung und ist ebenso nutzbar für den Sachbezug, z.B. in Form der Gutscheine.

Im Detail – Wie funktioniert die betriebliche Krankenversicherung?

- In der Regel funktioniert eine bKV im Detail wie folgt:
 - 1. Vereinbarung zwischen Arbeitgebenden und Versicherung:** Arbeitgebende wählen eine Versicherungsgesellschaft aus und schließen einen Vertrag über eine bKV ab. Dabei werden die Art der Versicherung, die Leistungen, die Kostenübernahme und andere Details festgelegt.
 - 2. Mitarbeiterinformation und Entscheidung:** Arbeitgebende informieren ihre Mitarbeitenden über die angebotene bKV. Die Mitarbeitenden erhalten Informationen über die verschiedenen Leistungen, Kosten und Bedingungen.
 - 3. Beitrag und Kosten:** Je nach Vereinbarung übernehmen Arbeitgebende entweder die vollen Beiträge zur Versicherung oder es wird eine Kostenbeteiligung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden festgelegt.
 - 4. Versicherungsabschluss:** Die Mitarbeitenden werden in der Regel in den Versicherungsvertrag aufgenommen. Sie erhalten eine Versicherungskarte oder eine Versicherungsnummer, die sie bei Inanspruchnahme von Leistungen vorlegen können.
 - 5. Leistungsabwicklung:** Im Krankheitsfall oder bei Inanspruchnahme von versicherten Leistungen reichen die Mitarbeitenden ihre Rechnungen und Belege bei der Versicherungsgesellschaft ein. Die Versicherung überprüft die eingereichten Unterlagen und erstattet die entsprechenden Kosten gemäß den vereinbarten Leistungen und Bedingungen.
- Vorteile durch die Einrichtung:
 - Benefit zur Attraktivitätssteigerung
 - kann Wohlbefinden und Motivation der Mitarbeitenden erhöhen und damit zu mehr Produktivität beitragen
 - durch Krankheit bedingte Ausfallkosten können reduziert werden
 - direkte Förderung der Belegschaftsgesundheit
 - zeigt, dass Arbeitgebende soziale Verantwortung übernimmt

Wie funktioniert die Versteuerung & Abrechnung einer bKV?

- Die steuerliche Behandlung der bKV von der Finanzierungsart ab. Daneben ist es davon abhängig, wie diese Arbeitgeberbeiträge steuerrechtlich behandelt werden sollen.
- Häufig wird für die bKV der Sachbezug genutzt. Ist dieser nicht mehr verfügbar, so können Arbeitgebende eine pauschale Versteuerung der Beiträge in die Wege leiten. Hier gibt es jedoch unterschiedliche Varianten mit unterschiedlichen Konsequenzen und Voraussetzungen.

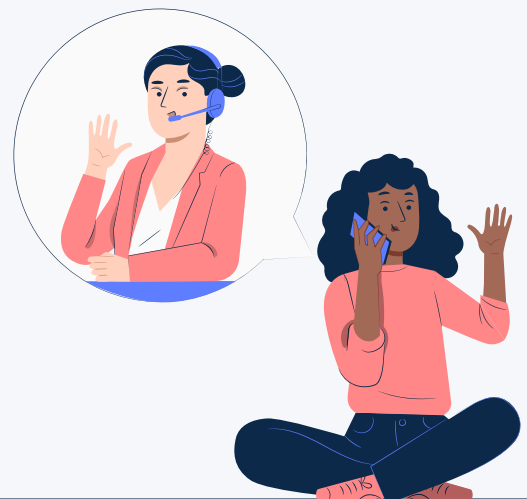
Beispiel-Leistungen einer bKV

- Eine bKV bietet Mitarbeitenden eine Vielzahl von Vorteilen. Neben den grundlegenden Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung ermöglicht sie Arbeitnehmenden den Zugang zu zusätzlichen medizinischen Leistungen, die von der staatlichen Versicherung nicht umfassend abgedeckt werden.
- Das Leistungsspektrum der bKV ist vielfältig. Es reicht von Einbettzimmer/ Chefarztbehandlung bis hin zu Budgetmodellen in denen den Mitarbeitenden ein vertraglich zugesichertes Budget zur Verfügung steht, z.B. für eine professionelle Zahnreinigung, Sehhilfen, Naturheilverfahren. Die Produktvielfalt ist hier sehr groß.

§

Rechtsgrundlage:

§ 40 Abs 1 S 1 Nr 1; § 8 Abs 2 S 11 EStG (Sachbezug)
§ 37b EStG (Pauschalversteuerung)





Gesundheitsförderung

Auf einen Blick

Basics: Zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung (z.B. im Rahmen von Ernährungsberatung, Bewegungsprogrammen, Yoga oder Stressprävention-Anwendungen) können Arbeitgebende die Kosten für gesundheitsfördernde Aufwendungen für Mitarbeitende übernehmen.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Minijobber:innen, Praktikant:innen

Versteuerung & Abrechnung: Die Kosten für die Gesundheitsförderung sind komplett steuer- und sozialversicherungsfrei.


Beispiele: (Office)- Yoga, Seminare zur gesunden Ernährung, Übungen zur Stressprävention, Spinning-Kurse, Rauchentwöhnung



Besonderheiten: Zur betrieblichen Gesundheitsförderung können nur Maßnahmen gezahlt werden, die von der Zentralen Prüfstelle Prävention (ZPP) zertifiziert sind. Anbieter:innen, wie z.B. Yoga-Studios, müssen also immer ZPP zertifiziert sein. Als Nachweis für die Kosten zur Gesundheitsförderung reicht die Rechnung für die in Anspruch genommene Maßnahme aus. Trotz eines monatlichen Benefit-Budgets ist bei der Gesundheitsförderung der Jahreswert in Höhe von maximal 600 € zu beachten.

Im Detail – Wie funktioniert Gesundheitsförderung?

- Arbeitgebende können die Kosten für gesundheitsfördernde Aufwendungen wie Ernährungsberatung, Bewegungsprogramme, Yoga-Kurse oder Stresspräventions-Anwendungen übernehmen, um den allgemeinen Gesundheitszustand ihrer Mitarbeitenden zu verbessern und die betriebliche Gesundheitsförderung zu unterstützen. Diese Maßnahmen können helfen, die Leistung und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu verbessern und langfristig Krankheitsausfälle zu verringern. Es ist wichtig zu beachten, dass bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um diese Aufwendungen als betriebliche Gesundheitsförderung abziehen zu können.
- Durch die Unterstützung von Gesundheitsmaßnahmen zeigen Arbeitgebende auch, dass sie sich um das Wohlergehen ihrer Mitarbeitenden kümmern, was wiederum zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit und Loyalität beitragen kann.

 **Nice to know:** Office-Yoga ist eine wunderbare Möglichkeit, auch während der Arbeitszeit etwas für die Gesundheit deiner Mitarbeitenden zu tun. Dazu muss nicht viel Zeit investiert werden und ins Schwitzen kommt man auch nicht unbedingt. Einfache Achtsamkeits- und Dehnübungen zwischendurch können dem Arbeitstag noch mal ordentlich auf die Sprünge helfen und für weniger Stress sorgen.

Wie funktioniert die Versteuerung & Abrechnung bei der Gesundheitsförderung?

- In Deutschland gibt es verschiedene Möglichkeiten, die Gesundheitsförderung von Mitarbeitenden zu unterstützen. Zum Beispiel gibt es Programme und Initiativen, die von der Bundesregierung, von Krankenkassen oder von Arbeitgebenden angeboten werden.
- In Deutschland sind die Kosten für Gesundheitsförderung steuer- und sozialversicherungsfrei. Das bedeutet, dass diese Kosten weder bei der Steuerveranlagung noch bei den Sozialversicherungsbeiträgen berücksichtigt werden. Dies gilt sowohl für die Teilnehmenden als auch für die Arbeitgebenden, welche die Kosten übernehmen. Die Steuerfreiheit von Gesundheitsförderungsmaßnahmen soll dazu beitragen, dass möglichst viele Mitarbeitende von diesen Angeboten profitieren können.

- Die Gesundheit von Mitarbeitenden ist für Unternehmen das höchste Gut. Deswegen lautet unsere Empfehlung, dass alle Unternehmen gesundheitsfördernde Angebote für ihre Mitarbeitenden zur Verfügung stellen sollten. Mit diesem Benefit kannst du wirklich nichts falsch machen. Bestenfalls werden durch gemeinsame Aktivitäten darüber hinaus auch die Beziehungen der Mitarbeitenden untereinander profitieren und diese so zu einem eingespielten und gesunden (!) Team.



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





Fehlgeldentschädigung

Auf einen Blick

Basics: In einigen Branchen wird hauptsächlich mit Bargeld und Bargeldkassen gearbeitet, was gelegentlich zu Fehlbeträgen führen kann. In solchen Fällen stellt sich die Frage: Wer haftet? Um Mitarbeitende, die in solchen Branchen tätig sind, für eventuelle Fehlbeträge zu entschädigen, können Arbeitnehmende bis zu 16 € pro Monat steuer- und beitragsfrei zusätzlich zahlen (auch Mankogeld genannt).

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Minijobber:innen im Kassen- und Zählerdienst, Praktikant:innen

Versteuerung & Abrechnung: Die Zahlung einer Fehlgeldentschädigung ist steuer- und sozialversicherungsfrei.



Voraussetzung: Mitarbeitende müssen im Kassen- und Zählerdienst beschäftigt sein und mit Bargeld arbeiten.



Nice to know: Auch für Mitarbeitende, die nur geringfügig im Kassen- und Zählerdienst tätig sind, kann der Zuschuss zu eventuell entstehenden Fehlbeträgen gezahlt werden.

Im Detail – Wie funktioniert die Fehlgeldentschädigung?

- In einigen Branchen wird häufig mit Bargeld und Bargeldkassen gearbeitet, was gelegentlich zu Fehlbeträgen führen kann. Schließlich sind wir alle nur Menschen. In solchen Fällen stellt sich dann die Frage: Wer haftet für die entstandenen Fehlbeträge? Um Mitarbeitende, die in solchen Branchen tätig sind, für eventuelle Fehlbeträge zu entschädigen, können Arbeitgebende bis zu 16 € pro Monat steuer- und beitragsfrei zusätzlich zahlen (auch als Mankogeld bezeichnet). Dies kann helfen, Stresssituationen zu minimieren und die Moral der Mitarbeitenden zu stärken.
- Eine Fehlgeldentschädigung, die als zusätzliche Zahlung an Mitarbeitende geleistet wird, die in Branchen mit viel Bargeld tätig sind, kann eine Reihe von Vorteilen haben. Einige dieser Vorteile können sein:
 - **Stressreduktion:** Mitarbeitende können sich durch die Zahlung einer Fehlgeldentschädigung sicherer und weniger gestresst fühlen, da sie wissen, dass sie im Falle eines Fehlbetrags nicht für die entstandenen Kosten aufkommen müssen.
 - **Reduzierung von Fehlbeträgen:** Da Mitarbeitende durch die Zahlung einer Fehlgeldentschädigung für eventuelle Fehlbeträge entschädigt werden, kann dies dazu führen, dass sie sich mehr verantwortlich und sorgfältig im Umgang mit Bargeld verhalten.
 - **Steuer- und beitragsfrei:** Arbeitgebende können die Fehlgeldentschädigung steuer- und beitragsfrei zahlen, wovon sowohl Arbeitgebende als auch Mitarbeitende profitieren.
- **Es gibt jedoch auch Nachteile:** Wie zum Beispiel ein möglicher fehlender Anreiz für die Mitarbeitenden, Fehler zu minimieren, da sie sowieso entschädigt werden. Es ist daher wichtig, dass Arbeitgebende und Mitarbeitende gemeinsam einen Weg finden, Fehlbeträge zu minimieren und gleichzeitig die Moral und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu unterstützen.

Wie funktioniert die Abrechnung & Versteuerung bei Fehlgeldentschädigung?

- Arbeitgebende können die Fehlgeldentschädigung steuer- und beitragsfrei zahlen, wodurch sowohl Arbeitgebende als auch Mitarbeitende profitieren können. Auf Seiten der Arbeitgebenden bedeutet dies, dass sie die Zahlungen nicht als Lohnsteuer oder Sozialversicherungsbeiträge abführen müssen, was ihnen Kosteneinsparungen bringt. Auf Seiten der Mitarbeitenden bedeutet dies, dass sie die Zahlungen nicht als Einkommen versteuern müssen.



Rechtsgrundlage: R 19.3 Abs. 1 Nr. 4 LStR

Mitagessen

Essenszuschuss.....	Seite 27
Verpflegungsmehraufwand.....	Seite 30





Essenzuschuss

Auf einen Blick


Basics: Arbeitgebende beteiligen sich an den Kosten für das tägliche Mittagessen von Mitarbeitenden, teilweise oder vollständig an max. 15 Tagen im Monat.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Minijobber:innen
Mitarbeiter:innen im Home-Office, Praktikant:innen

Versteuerung & Abrechnung: Der Essenzuschuss setzt sich aus zwei Teilen zusammen. Ein Teil ist steuerpflichtig und der andere steuerfrei. Die Basis des Essenzuschusses bildet der Sachbezugswert von 4,13 €, welcher pauschal mit 25 % zu versteuern ist. Arbeitgebende können zusätzlich dazu steuer- und sozialversicherungsfrei einen Betrag von 3,10 € beisteuern. Der maximale Essenzuschuss pro Tag und Mitarbeiter:in liegt damit bei 7,23 €. Um diese Freigrenze nutzen zu können, benötigst du die Rechnungen deiner Mitarbeitenden in Form von Belegen.


Beispiele: Digitale Essensmarken oder Essensmarken in Papierform

🌟 **Besonderheiten:** Die steuer- und sozialversicherungsfreie Abrechnung und Versteuerung von Mittagessen gilt nur dann, wenn deine Mitarbeitenden am gewöhnlichen Arbeitsplatz arbeiten und das Mittagessen direkt verzehrt werden kann. Wenn deine Mitarbeitenden krank, im Urlaub oder auf Geschäftsreise sind, gilt dies nicht.

 **Nice to know:** Es ist auch möglich, den Essenszuschuss an Mitarbeitende zu zahlen, die im Homeoffice arbeiten. In diesem Fall können die Mitarbeitenden den Zuschuss für ihre Verpflegung während der Arbeit von zu Hause aus verwenden. Für Mitarbeitende, die sich auf Geschäftsreise befinden, gilt der Essenszuschuss nicht. In diesem Fall sollte auf den Verpflegungsmehraufwand zurückgegriffen werden.

Im Detail – Wie funktioniert der Essenszuschuss?

- Es gibt mehrere Möglichkeiten, wie der Essenszuschuss verwendet werden kann:
 - 1. Beleg-Erstattung:** Die Kosten für das Mittagessen der Mitarbeitenden werden zunächst von ihnen selbst getragen. Im Anschluss werden die Belege digital erfasst (durch den Belegupload in der Benefit-Plattform), automatisch geprüft und an die Arbeitgebenden übermittelt. Am Monatsende wird dann berechnet, wie viel den einzelnen Mitarbeitenden erstattet wird und der entsprechende Betrag wird gemeinsam mit dem Gehalt überwiesen.
 - 2. Essensmarken:** Eine weitere Möglichkeit, wie deine Mitarbeitenden den Essenszuschuss nutzen können, ist durch digitale oder händische Essensmarken. Diese haben einen Wert von max. 7,23 € pro Tag (Sachbezugswert 4,13 € zzgl. 3,10 € steuerfreien Zuschuss der Arbeitgebenden). Deine Mitarbeitenden können Essensmarken in Restaurants, Cafes oder Imbissen ihrer Wahl einlösen, wenn diese Essensmarken akzeptieren.
 - 3. Essen direkt im Unternehmen:** Intern angestellte Köch:innen bereiten regelmäßig Mahlzeiten für die Mitarbeitenden zu, die direkt vor Ort verzehrt werden können. Die Mitarbeitenden müssen dafür entweder keinen oder nur einen geringeren Betrag als die tatsächlichen Kosten pro Mahlzeit bezahlen.

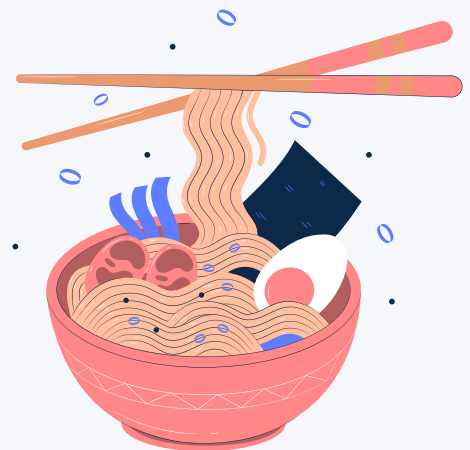
 **Nice to know:** Du hast viele Möglichkeiten, um deine Mitarbeitenden in der Mittagspause zu unterstützen. Du könntest beispielsweise Gutscheinkarten, gesponserte Mahlzeiten in deinem Unternehmen oder die Erstattung von Kosten anbieten, wenn die Mitarbeitenden die Belege vorlegen.

Wie genau geht das mit der Versteuerung & Abrechnung beim Essenzuschuss?

- Wie die Versteuerung und Abrechnung bei der Nutzung von Essensmarken funktioniert, erklären wir dir im folgenden Schritt:
 - Um sicherzustellen, dass ein Teil steuerfrei (3,10 €) und/oder pauschal besteuert (4,13€) gewährt werden kann sowie keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen, müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:
 - Die Mahlzeit muss zum direkten Verzehr geeignet sein.
 - Alkoholische Getränke sind von der Nutzung von Essensmarken ausgeschlossen.
 - Es darf bei der Nutzung von Essensmarken kein Rückgeld gegeben werden (z.B. wenn die Mahlzeit weniger als 7,23 € kostet).



Rechtsgrundlage: R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 LStR; § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 EStG





Verpflegungsmehraufwand


Auf einen Blick

Basics: Wenn sich Arbeitnehmende aus beruflichen Gründen länger als 8 Stunden außerhalb ihrer Wohnung und ihrer ersten Arbeitsstätte befinden und sich daher nicht so günstig wie zu Hause verpflegen können, können sie sich die Verpflegungskosten für eine Inlandsreise steuer- und sozialversicherungsfrei erstatten lassen. Die Höhe der Pauschalen richtet sich dabei nach der Dauer der Abwesenheit:

- ab 8 Stunden Abwesenheit, inklusive An- und Abreisetag: 14,00 €
- ab 24 Stunden Abwesenheit: 28,00 €

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Minijobber:innen, Praktikant:innen

Versteuerung & Abrechnung: Die Zahlung des Verpflegungsmehraufwandes ist bei einfacher Auszahlung steuer- und sozialversicherungsfrei. Sollten die Beträge verdoppelt werden, fallen eine Pauschalsteuer von 25 % und auf die Differenz der Beträge ebenfalls SV-Beiträge an.

 **Nice to know:** Die Auszahlung der Verpflegungspauschale ist nur über einen Zeitraum von drei Monaten möglich. Wenn sich Geschäftsreisende länger als drei Monate dienstlich am gleichen Ort aufhalten oder sich über einen längeren Zeitraum immer wieder dienstlich an denselben Ort begeben, sehen die Finanzbehörden andere Regelungen vor. Eine Unterbrechung der Drei-Monats-Frist gilt dann, wenn die Mitarbeitenden den Ort für vier Wochen nicht mehr bereisen, unabhängig davon, ob es sich um Krankheitstage oder Urlaubstage handelt.

Im Detail – Wie funktioniert der Verpflegungsmehraufwand?

- Wenn Arbeitnehmende aus beruflichen Gründen länger als 8 Stunden außerhalb ihrer Wohnung und ihrer ersten Arbeitsstätte befinden und sich daher nicht so günstig wie zu Hause verpflegen können, können sie sich die Verpflegungskosten für eine Inlandsreise steuer- und sozialversicherungsfrei erstatten lassen. Die Höhe der Pauschalen richtet sich dabei nach der Dauer der Abwesenheit:
- ab 8 Stunden Abwesenheit, inklusive An- und Abreisetag: 14,00 €
- ab 24 Stunden Abwesenheit: 28,00 €
- Es ist auch möglich, die Beträge zu verdoppeln. In diesem Fall müssen die Beträge pauschal mit 25 % versteuert werden. Es ist wichtig zu beachten, dass es gewisse Einschränkungen und Regelungen hinsichtlich der Erstattung von Verpflegungspauschalen gibt. Zum Beispiel, dass die Auszahlung der Verpflegungspauschale nur über einen Zeitraum von drei Monaten möglich ist. Wenn sich Arbeitnehmende länger als drei Monate dienstlich am gleichen Ort aufhalten oder sich über einen längeren Zeitraum immer wieder dienstlich an denselben Ort begeben, gelten andere Regelungen. Es ist daher wichtig, sich vorher mit den Regelungen auseinanderzusetzen und sicherzustellen, dass alle Anforderungen erfüllt werden.

Wie funktioniert das mit der Abrechnung & Versteuerung beim Verpflegungszuschuss?

- Die Zahlung des Verpflegungsmehraufwandes ist bei einfacher Auszahlung steuer- und sozialversicherungsfrei. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmende die Pauschalen ohne Abzug von Steuern oder Sozialversicherungsbeiträgen erhalten können. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass dies nur gilt, wenn die Pauschalen nicht verdoppelt werden.
- Wenn die Beträge verdoppelt werden, fallen sowohl eine Pauschalsteuer von 25 % als auch Sozialversicherungsbeiträge auf die Differenz der Beträge an. Dies sollte bei der Entscheidung über die Höhe der Verpflegungspauschalen berücksichtigt werden. Es ist auch wichtig zu beachten, dass es gewisse Einschränkungen und Regelungen hinsichtlich der Erstattung von Verpflegungspauschalen gibt. Zum Beispiel, dass die Auszahlung der Verpflegungspauschale nur über einen Zeitraum von drei Monaten möglich ist.



Rechtsgrundlage: § 9 Abs. 4a EStG (für normale Pauschalen)
§ 40 Abs. 2 Nr. 4 EStG (für die pauschale Versteuerung)
§40 Abs. 1 EStG

Zuschläge

Rufbereitschaft..... Seite 33

Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge..... Seite 35






Rufbereitschaft

Auf einen Blick

Basics: Arbeitgebende können ihren Mitarbeitenden eine Rufbereitschaftspauschale zahlen, wenn diese außerhalb der regulären Arbeitszeit erreichbar sein müssen.

Empfänger:innen: Mitarbeitende, die auf Abruf erreichbar und einsatzfähig sein müssen (auch bei Minijobber:innen), Praktikant:innen

Versteuerung & Abrechnung: Die Rufbereitschaft ist steuer- und sozialversicherungspflichtig.

 **Nice to know:** Es ist individuell zu prüfen, ob eine Rufbereitschaft Sinn macht. Keinen Sinn macht diese z.B. bei einer Servicekraft oder auch bei Geschäftsführenden (hier wird i.d.R. erwartet, dass diese immer für die Firma erreichbar sind).

Im Detail – Wie funktioniert die Rufbereitschaft?

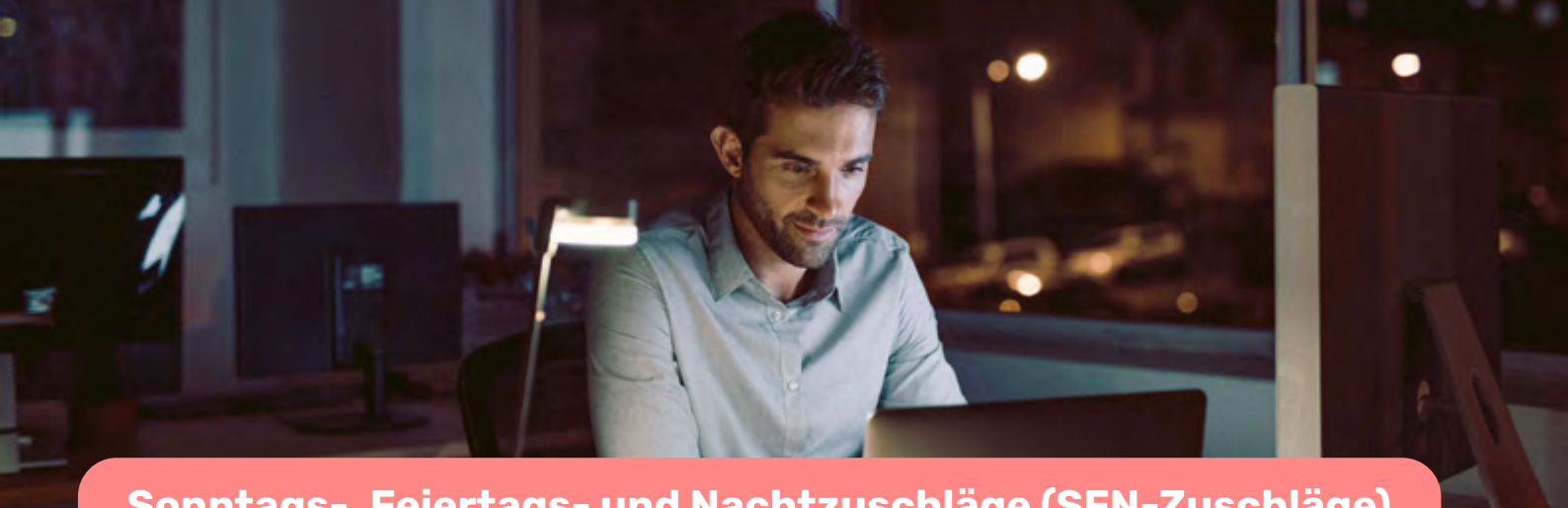
- Arbeitgebende können ihren Mitarbeitenden eine Rufbereitschaftspauschale zahlen, wenn diese außerhalb der regulären Arbeitszeit erreichbar sein müssen. Diese Rufbereitschaftspauschale ist eine zusätzliche Vergütung für die Bereitschaft, außerhalb der regulären Arbeitszeit erreichbar zu sein und kann helfen, die damit verbundenen Belastungen zu kompensieren.

- Die Rufbereitschaft ist steuer- und sozialversicherungspflichtig, es besteht jedoch die Möglichkeit, einen steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschlag von 25% zu zahlen. Dieser Zuschlag kann helfen, die zusätzlichen Kosten zu tragen, die durch die Rufbereitschaftspauschale entstehen. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass es bei der Rufbereitschaftspauschale gewisse Einschränkungen und Regelungen gibt. Arbeitgebende und Mitarbeitende sollten sich daher vorher mit den Regelungen auseinandersetzen und sicherstellen, dass alle Anforderungen erfüllt werden.



Rechtsgrundlage: § 3b EStG






Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge (SFN-Zuschläge)

Auf einen Blick

Basics: In einigen Branchen arbeiten Mitarbeitende auch während gesetzlich geregelter Ruhezeiten. Obwohl ein Aufschlag für solche Arbeitszeiten gesetzlich nicht vorgeschrieben ist, wird er häufig in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen festgelegt.

Empfänger:innen: Arbeitnehmende, welche innerhalb gesetzlich geregelter Ruhezeiten (an Sonn- bzw. Feiertagen und nachts) arbeiten.

Versteuerung & Abrechnung: Die Beträge für die SFN-Zuschläge sind steuerfrei, wenn der Grundlohn 50,00 € pro Stunde nicht übersteigt und sozialversicherungsfrei, wenn der Grundlohn 25 € pro Stunde nicht übersteigt.

 **Nice to know:** Arbeitgebende können ihren Mitarbeitenden zusätzlich zu den Zuschlägen, die für die Arbeit zu gesetzlich geregelten Ruhezeiten gezahlt werden, auch zusätzliche bezahlte freie Tage gewähren. Dies kann eine angemessene Entschädigung für die Arbeit an Sonn- oder Feiertagen oder während der Nacht sein. Diese zusätzlichen freien Tage können helfen, die Belastungen der Arbeit zu diesen Zeiten zu kompensieren und können auch dazu beitragen, das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu fördern. Es ist wichtig zu beachten, dass diese Entschädigungen nicht gesetzlich vorgeschrieben sind und daher von Arbeitgeber:innen freiwillig gewährt werden.

Im Detail – Wie funktionieren SFN-Zuschläge?

- In einigen Branchen arbeiten Mitarbeitende auch während gesetzlich geregelter Ruhezeiten. Obwohl ein Aufschlag für solche Arbeitszeiten gesetzlich nicht vorgeschrieben ist, wird er häufig in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen festgelegt. Arbeitgebende haben die Möglichkeit, die Mitarbeitenden für tatsächlich geleistete Arbeit während dieser Zeiten zusätzlich zu ihrem Gehalt durch steuer- und beitragsfreie Zuschläge in unterschiedlicher Höhe zu entschädigen.

Wie funktioniert die Abrechnung & Versteuerung bei SFN-Zuschlägen

- Die Beträge für Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit-Zuschläge, die Arbeitgebende ihren Mitarbeitenden zahlen, sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Das bedeutet, dass diese Zuschläge von keinen Steuern oder Sozialversicherungsbeiträgen belastet werden. Dies kann für beide Seiten vorteilhaft sein, da die Mitarbeitenden ihre Zuschläge vollständig behalten können und die Arbeitgebenden keine zusätzlichen Kosten für Steuern und Sozialversicherungsbeiträge haben.

§ **Rechtsgrundlage:** §1 Abs. 2 SvEV, § 3b Abs. 2 S. 1 EStG



Gutscheine und Sonstiges

Aufmerksamkeiten.....	Seite 38
Sachbezug.....	Seite 41
Urban Sports Club.....	Seite 43





Aufmerksamkeiten

Auf einen Blick

Basics: Kleine Präsente für deine Mitarbeitenden bei besonderen persönlichen Anlässen, z.B. (runden) Geburtstagen, Beförderungen, Jubiläen, Hochzeiten etc.

Empfänger:innen: alle Arbeitnehmenden – auch Werkstudent:innen, Mitarbeitende in Teilzeit, Praktikant:innen, Mini-Jobber:innen und Auszubildende.

Versteuerung & Abrechnung: Aufmerksamkeiten bis zu einem Wert von €60 sind zu 100% steuer- und sozialversicherungsfrei.

Beispiel: Blumensträuße, Gutscheine, Süßigkeiten ... was auch immer sich die Mitarbeitenden wünschen und worüber sie sich freuen.

🌟 **Besonderheiten:** Leistungen dürfen die Grenze von 60 € nicht überschreiten, damit sie steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben. Aufmerksamkeiten können per Bargeldauszahlung oder per Gehaltsabrechnung erfolgen.

💡 **Nice to know:** Bei Aufmerksamkeiten für besondere Anlässe sind der Kreativität keine Grenzen gesetzt. Finde am besten heraus, worüber sich die jeweiligen Mitarbeitenden wirklich freuen und treffe deine Wahl dementsprechend. Wichtig ist, dass sich dabei die Ausgaben auf maximal 60 Euro pro Anlass beschränken.

Im Detail – Was sind Aufmerksamkeiten?

- Aufmerksamkeiten sind in erster Linie Geschenke, die du deinen Mitarbeitenden bei besonderen, persönlichen Anlässen schenkst. Diese Anlässe können zum Beispiel Hochzeiten, Geburtstage, Firmenjubiläen, die Einschulung von Kindern oder Beförderungen sein. Natürlich gibt es auch noch viele weitere Anlässe, zu denen du deinen Mitarbeitenden etwas schenken kannst. Eine feste Regel, genau welche Anlässe dafür geeignet sind, gibt es nicht. Am Wichtigsten ist, dass sich dabei die Ausgaben auf maximal 60 € pro Ereignis beschränken.
- Zu Aufmerksamkeiten zählen auch Mahlzeiten, zu denen du deine Mitarbeitenden bei besonderen Arbeitseinsätzen, wie zum Beispiel bei Überstunden für einen Kundentermin, einlädst. Auch hier gilt wieder die Grenze von 60 € pro Anlass.
- Auch Essen und Trinken (z.B. kleine Snacks und Erfrischungsgetränke für zwischendurch) im Büro zählen zu Aufmerksamkeiten, die du deinen Mitarbeitenden bieten kannst. Diese Aufmerksamkeiten sind nur steuerfrei, solange es sich nicht um vollständige Mahlzeiten handelt.

Konkrete Beispiele – verschiedene Präsente und Anlässe

- Bei Geschenken zu besonderen Anlässen stehen viele Türen offen und der Kreativität sollten keine Grenzen gesetzt sein (außer Bargeld oder eine Gehaltserhöhung ist alles möglich). Wichtig ist, dass du nicht einfach irgendetwas schenkst, sondern auf die individuellen Wünsche und Bedürfnisse deiner Mitarbeitenden eingehst. Schließlich sollen sich die Mitarbeitenden schon über das Geschenk freuen, oder? Einige Beispiele für Aufmerksamkeiten wären:
 - eine Flasche Champagner
 - Gutscheine für Events (z.B. Konzerte), Einkaufsgutscheine, oder Wellness-Gutscheine
 - Blumensträuße
 - Süßigkeiten
 - Bücher
 - etc.



- Auch bei den Anlässen für besondere Aufmerksamkeiten gibt es keine festen Regeln, welche Anlässe dazu zählen. Wichtig ist, dass die Geschenke in Zusammenhang mit einem besonderen, persönlichen Anlass geschenkt werden. Einige Beispiele für solche Anlässen sind:
 - Geburtstage
 - Verlobungen, Hochzeiten, Hochzeitstage
 - Firmenjubiläen, Beförderungen, Rückkehr aus Elternzeiten oder nach langer Krankheit
 - Geburt oder Einschulung eines Kindes, Jugendweihe, Taufe
 - etc.



Nice to know: Es gibt keine festgelegte Grenze für die Anzahl der Anlässe. Es können also mehrere Anlässe pro Jahr und sogar pro Monat stattfinden, zum Beispiel wenn mehrere Mitarbeitende im selben Monat Geburtstag haben oder ihre Hochzeit feiern. Festtage wie Weihnachten, Ostern oder Pfingsten gelten nicht als persönliche Anlässe.

Wie funktioniert die Versteuerung & Abrechnung bei Aufmerksamkeiten?

- Aufmerksamkeiten werden in Form von Produkten und Dienstleistungen gewährt, wie zum Beispiel ein Einkaufsgutschein. Im Monat des Anlasses können diese auch zusätzlich zum steuerfreien Sachbezug in Höhe von 60 Euro ausgezahlt werden.
- Der genaue Anlass sowie die Höhe des Geschenks müssen im Falle einer Prüfung nachvollziehbar sein.
- Wenn du deinen Mitarbeitenden Geschenke bis zu 60 Euro brutto (inklusive Umsatzsteuer) zu persönlichen Anlässen gewährst, sind diese steuerfrei. Trotzdem sollte dies zur Sicherheit in den Lohnunterlagen der einzelnen Mitarbeitenden dokumentiert werden.



Rechtsgrundlage:

§2 Abs. 1 Nr.10 a ZAG (Einkaufsläden, Einzelhandelsketten, regionale City-Cards)

§2 Abs. 1 Nr. 10 b ZAG (Tankkarten, Beauty- oder Fitnesskarten usw.)

R 19.6 Abs. 1 S. 2 LStR



Sachbezug

Auf einen Blick

Basics: Sachbezüge bestehen zwar nicht aus reinem Bargeld, haben aber trotzdem einen monetären Wert. Arbeitgebende können ihren Mitarbeitenden monatlich einen Gutschein im Wert von 50 € z.B. für Supermärkte oder Drogerien bereitstellen.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Minijobber:innen, Praktikant:innen

Versteuerung & Abrechnung: Gutscheine für Sachbezüge sind bis zu einer Höhe von 50 Euro pro Monat zu 100% steuer- und sozialversicherungsfrei.

Beispiel: Gutscheine für Supermärkte (z.B. Rewe oder Edeka), Drogerien (z.B. Rossmann oder DM), etc.

🌟 **Vorraussetzungen:** Beim Sachbezug müssen sich Mitarbeitende zwischen einem lokalen Partner oder einem begrenzten Produktsortiment entscheiden. Solange sich Mitarbeitende vor dem Ausstellen der Gutscheine für einen Handelspartner entscheiden, können sie ihre Auswahl jeden Monat individuell anpassen.

Im Detail – Wie funktioniert der Sachbezug?

- Sachbezüge bestehen zwar nicht aus reinem Bargeld, haben aber trotzdem einen monetären Wert. Sie stellen also eine Art „Geldersatz“ dar und werden von Arbeitgebenden genutzt, um ihren Mitarbeitenden Gutscheine für bestimmte Märkte oder Produktsortimente im Wert von 50 € pro Monat anzubieten.

- Diese Gutscheine können von den Mitarbeitenden im Rahmen der geltenden Bedingungen frei eingesetzt werden und ermöglichen es ihnen, bestimmte Dinge, die sie für ihren Alltag benötigen, mit diesem Gutschein statt mit ihrem Geld bezahlen zu können.
- Für Sachbezüge gelten seit dem 01. Januar 2022 verschärfte Regeln, die es zu beachten gilt:
- Sachbezüge dürfen nur noch für den Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigt sein. Mitarbeitende müssen sich bei Sachbezügen darüber hinaus zwischen einem limitierten Netz¹ (z.B. einem Einkaufsladen oder einer Einzelhandelskette), einer begrenzten Produktpalette² (z.B. Buchläden oder Kinos) oder für Instrumente zu steuerlichen oder sozialen Zwecken³ (z.B. Essensmarken) entscheiden. Zudem dürfen Gutscheinkarten nicht über eine Auszahlungsfunktion für Bargeld verfügen und nicht als dauerhafte separate Zahlungsquelle dienen.
- Eine weitere Regel ist, dass Mitarbeitende ihren Gutschein monatlich individuell anpassen können, solange sie sich vor der Aktivierung der Gutscheine für einen Handelspartner entscheiden. Theoretisch können Mitarbeitende so jeden Monat einen anderen Gutschein nutzen.

Wie funktioniert die Abrechnung & Versteuerung bei Sachbezügen?

- Gutscheine für Sachbezüge sind bis zu einer Höhe von 50 € pro Monat komplett steuer- und sozialversicherungsfrei.
- Es ist wichtig zu beachten, dass es eine Höchstgrenze von 50 € pro Monat gibt, die nicht überschritten werden darf, damit die Gutscheine steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben. Wenn die Gutscheine höher als 50 € pro Monat sind, müssen sie versteuert werden und der geldwerte Vorteil, den die Mitarbeitenden durch die Nutzung der Gutscheine erhalten, muss in der Lohnabrechnung angegeben werden.

§

Rechtsgrundlage:

¹§ 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. a ZAG

²§ 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. b ZAG

³§ 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. c ZAG

§ 8 Absatz 2 Satz 1 EStG; R 19.6 Abs. 1 S. 2 LStR




Urban Sports Club

Auf einen Blick

Basics: Mit einer Urban Sports Mitgliedschaft haben Mitarbeitende die Möglichkeit, an über 7.000 Partner-Standorten individuelle und vielfältige Fitness- sowie Wellnessanwendungen (in Präsenz- oder Onlinekursen) in Anspruch zu nehmen. So können sie ihre eigene Gesundheit selbst nachhaltig fördern und krankheitsbedingten Ausfällen vorbeugen.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Minijobber:innen, Praktikant:innen


Versteuerung & Abrechnung: Die Kosten für eine Urban Sports Mitgliedschaft sind komplett steuer- und sozialversicherungsfrei.

 **Nice to know:** In einer Urban Sports Mitgliedschaft sind verschiedene Sport- und Fitnessangebote aus insgesamt über 50 Sportarten enthalten. Alle Mitarbeitenden finden also garantiert das Angebot, das am besten zu ihren Wünschen und Bedürfnissen passt.

Im Detail – Wie funktioniert eine Urban Sports Mitgliedschaft?

- Eine Urban Sports Mitgliedschaft ermöglicht Mitarbeitenden Zugang zu einer Vielzahl von Sport- und Fitnessangeboten in ihrer Stadt (deutschlandweit). Hier sind die grundlegenden Schritte, um eine Urban Sports Mitgliedschaft zu nutzen:
- **Registrierung:** Wenn Unternehmen eine Urban Sports Mitgliedschaft anbieten, können Mitarbeitende einfach die Website von Urban Sports Club besuchen und sich die mobile App herunterladen. Auf der Website findet anschließend die Registrierung mit der jeweiligen Firmen-E-Mail-Adresse der Mitarbeitenden statt.

- **Partnerangebote entdecken:** Als Urban Sports Club-Mitglied haben Mitarbeitende Zugang zu einer breiten Palette von Partnerangeboten, darunter Fitnessstudios, Schwimmbäder, Yoga-Studios, Tanzkurse, Kletter-Einrichtungen, Wellnesseinrichtungen und vieles mehr.
- **Buchung und Check-in:** Sobald ein passendes Partnerangebot gefunden wurde, kann es über die Urban Sports Club-Website oder die App gebucht werden.
- **Nutzung der Angebote:** Nach dem Check-in können die Einrichtungen und Dienstleistungen des Partnerangebots entsprechend der Buchung genutzt werden.
- **Flexibilität:** Urban Sports Club bietet Flexibilität, indem es Mitarbeitenden ermöglicht, verschiedene Partnerangebote auszuprobieren und zu nutzen. So können Mitarbeitende verschiedene Aktivitäten und Standorte erkunden, je nachdem, was sie interessiert.

 **Nice to know:** In der Regel ist es so, dass, falls Mitarbeitende bereits eine private Urban Sports Mitgliedschaft abgeschlossen haben, diese gekündigt werden muss, damit Unternehmen die Kosten für die Mitgliedschaft ihrer Mitarbeitenden erstatten können.

Wie funktioniert die Versteuerung & Abrechnung bei einer Urban Sports Mitgliedschaft?

- Die Kosten für eine Urban Sports Mitgliedschaft können komplett von den Arbeitgebenden übernommen werden. Die monatlichen Kosten von bis zu 49,90 € pro Mitarbeitenden können als Sachbezug geltend gemacht werden und komplett steuer- sowie sozialversicherungsfrei erstattet werden.

 **Rechtsgrundlage:** §8 Abs2. Satz 11 EStG



Beruf

Werkzeuggeld.....	Seite 46
Berufskleidung.....	Seite 48
Arbeitgeberwohnung.....	Seite 50
Weiterbildungs- / Fortbildungsprogramme.....	Seite 52
Umzugskosten.....	Seite 55
Rabattfreibeträge.....	Seite 58





Werkzeuggeld

Auf einen Blick

Basics: In Handwerksberufen benutzen Arbeitnehmende oft ihr eigenes Werkzeug. In bestimmten Fällen können diese Mehrkosten von den Arbeitgebenden erstattet werden. Wenn diese Entschädigungen gleich oder niedriger als die tatsächlichen Ausgaben für die Anschaffung und Instandhaltung des Werkzeugs sind, sind sie steuer- und sozialversicherungsfrei.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Minijobber:innen, Praktikant:innen

Versteuerung & Abrechnung: Pauschale Entschädigungen sind steuerfrei, soweit sie Folgendes abgelten:

- die regelmäßigen Absetzungen für Abnutzung der Werkzeuge,
- die üblichen Betriebs-, Instandhaltungs- und Instandsetzungskosten der Werkzeuge sowie
- die Kosten der Beförderung der Werkzeuge zwischen Wohnung und Einsatzstelle.

Entschädigungen für den Zeitaufwand der Arbeitnehmenden (z.B. Wartung und Reinigung der Werkzeuge) sind hingegen steuer- und beitragspflichtig.



Nice to know:

- Eine betriebliche Nutzung liegt auch dann vor, wenn die Werkzeuge im Rahmen des Arbeitsverhältnisses außerhalb einer Betriebsstätte der Arbeitgebenden eingesetzt werden, z.B. auf einer Baustelle.
- Nicht zu Werkzeugen zählen z.B. Fotoapparate, Fotokopier- oder Faxgeräte, eigene Computer oder Laptops.
- Ein Werkzeug darf den Wert von 800€ netto nicht übersteigen.

Im Detail – Wie funktioniert Werkzeuggeld?

- In Handwerksberufen benutzen die Arbeitnehmenden oft ihr eigenes Werkzeug. In bestimmten Fällen können diese Mehrkosten von den Arbeitgebenden erstattet werden. Diese Mehrkosten können sich aus Anschaffung und Instandhaltung des Werkzeugs zusammensetzen. Es ist wichtig zu beachten, dass diese Erstattungen nur unter bestimmten Voraussetzungen steuer- und sozialversicherungsfrei sind und es empfehlenswert ist, sich vorher mit den geltenden Regelungen auseinanderzusetzen.

Wie funktioniert die Abrechnung & Versteuerung bei Werkzeuggeld?

- Pauschale Entschädigungen für das eigene Werkzeug, die Arbeitnehmenden in Handwerksberufen verwenden, sind steuerfrei, soweit sie die regelmäßigen Absetzungen für Abnutzung der Werkzeuge, die üblichen Betriebs-, Instandhaltungs- und Instandsetzungskosten der Werkzeuge sowie die Kosten der Beförderung der Werkzeuge zwischen Wohnung und Einsatzstelle abdecken.



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





Berufskleidung

Auf einen Blick

Basics: In einigen Berufen ist es erforderlich, bestimmte Arbeitskleidung zu tragen. Diese kann - unabhängig davon, ob sie aus gesundheitlichen oder Imagegründen benötigt wird - von Arbeitgebenden steuer- und beitragsfrei zur Verfügung gestellt und gereinigt werden. Eine private Nutzung der Kleidung ist dabei weitestgehend ausgeschlossen.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Minijobber:innen, Praktikant:innen

Versteuerung & Abrechnung: Die Bereitstellung von Arbeitskleidung für bestimmte Berufe oder Branchen ist komplett steuer- und sozialversicherungsfrei.



Besonderheiten: Für das Bereitstellen und die Reinigung von Berufskleidung kann monatlich eine Pauschale von 10,00 € gezahlt werden. Für Bundeswehr und Polizei gelten andere Sätze.

Im Detail – Wie funktioniert die Überlassung von Berufskleidung?

- In einigen Berufen ist es notwendig, bestimmte Arbeitskleidung zu tragen. Diese kann
 - unabhängig davon, ob sie aus gesundheitlichen oder Imagegründen benötigt wird
 - von Arbeitgebenden steuer- und beitragsfrei zur Verfügung gestellt, gereinigt und gegebenenfalls auch repariert werden. Eine private Nutzung der Kleidung ist dabei weitgehend ausgeschlossen. Es ist wichtig zu beachten, dass die Arbeitskleidung auf ihre Sicherheit und Funktionalität geprüft werden sollte, um sicherzustellen, dass sie für die Anforderungen des jeweiligen Berufs geeignet ist.
- Eine spezielle Berufskleidung ist in vielen verschiedenen Berufen erforderlich. Hier sind einige Beispiele:

- **Medizinische Berufe** wie Ärzte, Krankenpfleger:innen und Pflegepersonal tragen oft spezielle Berufskleidung, um sich und andere vor Infektionen zu schützen und professionell gekleidet zu sein.
- **Berufe in der Lebensmittelbranche**, wie Köch:innen, Bäcker:innen und Metzger:innen tragen oft eine spezielle Berufskleidung, die hygienisch und leicht zu reinigen ist.
- **Berufe in der Bau- und Montageindustrie**, wie Maurer:innen, Elektriker:innen und Schlosser:innen tragen oft Arbeitskleidung, die robust und sicher ist, um sie vor Verletzungen zu schützen.
- **Berufe in der chemischen und pharmazeutischen Industrie** tragen oft Schutzanzüge, um sich vor Chemikalien und anderen gefährlichen Materialien zu schützen.
- **Berufe in der Dienstleistungsbranche**, wie Sicherheitspersonal und Verkaufsmitarbeitende tragen oft eine spezielle Berufskleidung, um professionell gekleidet zu sein und ihre Zugehörigkeit zu einem bestimmten Unternehmen zu kennzeichnen.

Wie funktioniert die Abrechnung & Versteuerung von Berufskleidung?

- Die Bereitstellung von Arbeitskleidung für bestimmte Berufe oder Branchen ist komplett steuer- und sozialversicherungsfrei. Dies bedeutet, dass Arbeitgebende keine Steuern auf die Kosten der Arbeitskleidung zahlen müssen und auch keine Sozialversicherungsbeiträge auf die Löhne der Arbeitnehmenden, die die Arbeitskleidung erhalten, zahlen müssen. Diese Regelung gilt jedoch nur, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.
- Die Arbeitskleidung muss zum Beispiel ausschließlich für berufliche Zwecke genutzt werden. Es muss sichergestellt sein, dass die Arbeitskleidung auf ihre Sicherheit und Funktionalität geprüft wurde, um die Anforderungen des jeweiligen Berufs zu erfüllen. Die Arbeitskleidung gilt nicht als geldwerter Vorteil für die Arbeitnehmenden, da sie für die Erfüllung der beruflichen Pflichten unerlässlich ist.



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



Arbeitgeberwohnung

Auf einen Blick

Basics: Eine Arbeitgeber- oder Werkswohnung ist eine Wohnung, die ausschließlich an die Angestellten eines Unternehmens vermietet wird. Um einen Mietvertrag für eine solche Wohnung abzuschließen, ist es erforderlich, dass die Mietenden in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis mit dem Unternehmen stehen.

Empfänger:innen: hauptsächlich Vollzeitkräfte oder Auszubildende

Versteuerung & Abrechnung: Die Miete muss $\frac{2}{3}$ der ortsüblichen Miete betragen und darf nicht über 25,00 € pro m² sein, damit die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit gegeben ist.



Nice to know: Es gibt einen Unterschied zwischen einer Werkmietwohnung und einer Werkdienstwohnung. Eine Werkmietwohnung ist eine Wohnung, die von einem Unternehmen an Mitarbeitende vermietet wird und die Miete durch die Mitarbeitenden selbst gezahlt wird. Eine Werkdienstwohnung hingegen wird von einem Unternehmen kostenlos oder zu einem reduzierten Preis Mitarbeitenden überlassen.

Im Detail – Wie funktionieren Arbeitgeberwohnungen?

- Eine Arbeitgeber- oder Werkswohnung, auch als Dienstwohnung bezeichnet, ist eine Wohnung, die von einem Unternehmen an seine Angestellten vermietet wird. Diese Art von Wohnungen wird in der Regel für Angestellte zur Verfügung gestellt, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit regelmäßig an einem anderen Ort als ihrem Wohnort arbeiten müssen oder die in ländlichen Gebieten wohnen, in denen es keine ausreichende Wohnraumverfügbarkeit gibt.

- Um einen Mietvertrag für eine Arbeitgeber- oder Werkswohnung abzuschließen, ist es erforderlich, dass die Mietenden in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis mit dem Unternehmen stehen. Der Mietvertrag kann entweder auf unbestimmte oder auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden und es ist üblich, dass die Wohnung auch nur solange zur Verfügung gestellt wird, wie das Arbeitsverhältnis besteht.
- Eine Arbeitgeber- oder Werkswohnung kann entweder kostenlos oder zu einem reduzierten Preis zur Verfügung gestellt werden. Wenn die Wohnung kostenlos zur Verfügung gestellt wird, ist es üblich, dass der Arbeitgebende die Kosten für die Unterkunft trägt. Wenn die Wohnung jedoch zu einem reduzierten Preis vermietet wird, ist es üblich, dass die Angestellten einen Teil der Kosten tragen.
- Es ist zu beachten, dass die Bereitstellung einer Arbeitgeber- oder Werkswohnung steuer- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen hat, da sie als geldwerter Vorteil gilt.

Wie funktioniert die Abrechnung & Versteuerung bei Arbeitgeberwohnungen?

- Die Miete der Wohnung muss $\frac{2}{3}$ der ortsüblichen Miete betragen und darf nicht über 25,00 € pro m² liegen. In diesem Fall besteht eine Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit.

§ **Rechtsgrundlage:** §2 Abs. 1 EStG, §2 Abs. 3 und 4 SvEV, §8 Abs. 2 Satz 1 EStG bei ortsüblicher Miete





Weiterbildungs- / Fortbildungsprogramme

Auf einen Blick


Basics: Arbeitgebende können die Kosten für Weiter- oder Fortbildungsprogramme ihrer Mitarbeitenden anteilig oder vollständig übernehmen. So können sich Mitarbeitende weiterbilden und ihre Fähigkeiten verbessern, wovon natürlich auch Arbeitgebende profitieren.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Minijobber:innen

Versteuerung & Abrechnung: Die Kostenübernahme für Fortbildungen und Coachings durch die Arbeitgebenden sind kein Teil des Arbeitslohns und sind daher von der Steuerpflicht befreit, solange die Bildungsmaßnahme im Interesse des Unternehmens durchgeführt wird.

Beispiele:

- berufliche Maßnahmen (z.B. Lehrgänge oder Umschulungen)
- Workshops (z.B. zu gewaltfreier Kommunikation und allg. Sprachfähigkeiten)
- Sprachunterricht
- Abendschule / Nachholen von Schulabschlüssen

 **Nice to know:** Fortbildungen und Coachings können dazu beitragen, dass Mitarbeiter:innen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse erweitern und auf dem neuesten Stand halten, was wiederum dem Unternehmen zugute kommt, weil eine höhere Leistungsfähigkeit und Produktivität erreicht werden kann.



Nice to know: Weiterbildungsprogramme können auch dazu beitragen, dass Mitarbeitende motivierter und zufriedener sind, da ihre berufliche Entwicklung unterstützt wird. Eine höhere Motivation und Zufriedenheit kann wiederum zu einer höheren Loyalität und einer geringeren Fluktuation führen. 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.

Im Detail – Wie funktionieren Weiterbildungs- bzw. Fortbildungsprogramme?

- Arbeitgebende haben die Möglichkeit, die Kosten für Weiter- oder Fortbildungsprogramme ihrer Mitarbeitenden anteilig oder vollständig zu übernehmen. Dies kann dazu beitragen, dass Mitarbeitende ihre Fähigkeiten und Kenntnisse erweitern und auf dem neuesten Stand halten, was wiederum dem Unternehmen zugutekommt. Durch die Fortbildung der Mitarbeitenden kann eine höhere Leistungsfähigkeit und Produktivität erreicht werden.
- Durch die Unterstützung der beruflichen Entwicklung der Mitarbeitenden kann auch die Motivation und Zufriedenheit gesteigert werden. Mitarbeitende fühlen sich durch die Unterstützung ihrer beruflichen Entwicklung wertgeschätzt. Eine höhere Motivation und Zufriedenheit kann wiederum zu einer höheren Loyalität und einer geringeren Fluktuation führen. Das kann für das Unternehmen langfristig ein großer Vorteil im "War for Talents sein".
- Arbeitgebende profitieren von den gesetzlichen Regelungen zu Förderprogrammen, die die Weiterbildung der Mitarbeitenden unterstützen. So sind die Kosten für solche Programme von der Steuerpflicht befreit, solange diese im Interesse des Unternehmens stattfinden.
- Insgesamt ist die Kostenübernahme für Weiter- oder Fortbildungsprogramme durch Arbeitgeber:innen eine Win-Win-Situation.

Wie funktioniert die Abrechnung & Versteuerung bei Weiterbildungs- bzw. Fortbildungsprogrammen?

- Die Übernahme der Kosten für Fortbildungen und Coachings durch die Arbeitgebenden ist ein wichtiger Bestandteil der beruflichen Weiterbildung und Karriereentwicklung. Es gibt jedoch einige wichtige Unterschiede zwischen angeordneten und freiwilligen Fortbildungen, die es zu beachten gilt.
- Angeordnete Fortbildungen sind solche, die von Arbeitgebenden verlangt werden, um die Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmenden im Interesse des Unternehmens zu erweitern. In diesen Fällen sind die Arbeitgebende verpflichtet, alle Kosten, die für die Arbeitnehmenden in diesem Zusammenhang entstehen, zeitnah und vollständig zu ersetzen. Diese Kosten sind jedoch nicht Teil des Arbeitslohns und müssen daher nicht versteuert werden, sofern die Bildungsmaßnahme im Interesse des Unternehmens stattfindet.
- Freiwillige Fortbildungen hingegen sind solche, welche von den Arbeitnehmenden selbst initiiert werden, um ihre Kenntnisse und Fähigkeiten im Hinblick auf ihre Karriereentwicklung zu verbessern. In diesen Fällen sind die Arbeitgebenden nicht verpflichtet, die Kosten zu übernehmen. In der Regel müssen die Arbeitnehmenden die Kosten für diese Fortbildungen selbst tragen und können sie in ihrer Einkommensteuererklärung berücksichtigen.

§ **Rechtsgrundlage:** R 19.7 LStR; § 3 Nr. 19 EStG





Umzugskosten

Auf einen Blick

Basics: Liegt ein beruflich veranlasster Umzug vor, können Arbeitgebende ihren Mitarbeitenden die Umzugskosten in Höhe des Betrags steuerfrei ersetzen, der nach dem Bundesumzugskostenrecht als höchstmögliche Umzugskostenvergütung gezahlt werden könnte.

Empfänger:innen: Mitarbeitende, die aus beruflichen Gründen ihren Wohnungsort wechseln müssen

Versteuerung & Abrechnung: Die Erstattung von Umzugskosten sind in der Höhe der entstandenen Kosten komplett steuer- und sozialversicherungsfrei.

🌟 **Besonderheiten:** Ein Zuschuss zur Miete der bisherigen Wohnung ist für einen Zeitraum von bis zu 6 Monaten möglich, wenn für die neue Wohnung bereits Miete gezahlt wird. Umgekehrt können auch die Kosten für die neue Wohnung für einen Zeitraum von bis zu 3 Monaten gezahlt werden, wenn noch Kosten für die vorherige Wohnung bestehen.

Im Detail – Wie funktionieren Umzugskosten?

- Ein beruflich veranlasster Umzug ist ein Umzug, der aufgrund der beruflichen Tätigkeit der Arbeitnehmenden erforderlich ist. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn Arbeitnehmende eine neue Stelle in einem anderen Ort antreten, oder wenn sie innerhalb des Unternehmens versetzt werden.
- In diesem Fall können Arbeitgebende ihren Mitarbeitenden die Umzugskosten in Höhe des Betrags steuerfrei ersetzen, der nach dem Bundesumzugskostenrecht als höchstmögliche Umzugskostenvergütung gezahlt werden könnte.

- Es gibt jedoch bestimmte Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit Arbeitgebende die Umzugskosten steuerfrei ersetzen können. Dazu gehört unter anderem, dass der Umzug innerhalb Deutschlands stattfindet und dass die Arbeitnehmenden nach dem Umzug mindestens ein Jahr am neuen Wohnsitz arbeiten.
- Zu beruflich veranlassten Umzugskosten zählen:
 - Beförderungsauslagen (Speditionskosten)
 - Reisekosten der Familie (Ehe- und Lebenspartner:innen, Kinder)
 - Zu den erstattungsfähigen Reisekosten gehören die Fahrtkosten, Übernachtungspauschalen und Verpflegungsmehraufwände
 - darüber hinaus erstattungsfähig sind 2 Reisen einer Person oder eine Reise von 2 Personen zum Suchen oder Besichtigen einer Wohnung
 - Mietentschädigung
 - Miete für die alte Wohnung (einschließlich Garage) kann so lange steuerfrei erstattet werden, solange die Miete wegen bestehender Kündigungsfristen neben der Miete für die neue Wohnung gezahlt werden muss, höchstens aber für die Dauer von sechs Monaten
 - Miete für die neue Wohnung (einschließlich Garage) kann dann steuerfrei gezahlt werden, wenn Miete für die alte Wohnung gezahlt wird, weil die neue Wohnung noch nicht genutzt werden kann, höchstens jedoch für drei Monate
 - Vermittlungsgebühren (Maklergebühren für die Vermittlung einer Mietwohnung und Garage, Aufwendungen für Inserate, Telefonate)
 - Kochherd und Öfen (Kochherd bis zu 230 €, Öfen bis zu einem Betrag von 164 € für jedes Zimmer)
 - Unterricht für die Kinder (Auslagen für einen umzugsbedingten zusätzlichen Unterricht der Kinder bis zu 40 % des Endgrundgehalts der Besoldungsgruppe A 12 des Bundesbesoldungsgesetzes für jedes Kind; der zusätzliche umzugsbedingte Unterricht ist z. B. durch eine Bescheinigung der Schule nachzuweisen. Die hiernach maßgebenden Höchstbeträge betragen für jedes Kind 1.926,00 € seit dem 01.02.2017)



Nice to know: Keine beruflich veranlassten Umzugskosten sind dagegen:

- Ausstattung der neuen Wohnung
- Verluste beim Verkauf eines Einfamilienhauses am früheren Arbeitsort
- eine sog. Vorfälligkeitsentschädigung
- Maklergebühren für die Vermittlung eines Einfamilienhauses oder einer Eigentumswohnung am neuen Wohnort
- Renovierungskosten der neuen Wohnung sowie Abstandszahlungen an bisherige Mieter:innen

Wie funktioniert die Abrechnung & Versteuerung bei Umzugskosten?

- Die Erstattung von Umzugskosten in Höhe der entstandenen Kosten ist komplett steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden. Dazu gehört, dass der Umzug beruflich veranlasst ist und dass die Erstattung der Kosten im Arbeitsvertrag oder durch eine arbeitsrechtliche Regelung geregelt ist.
- Wenn Arbeitnehmende die Umzugskosten selbst tragen und diese später von ihren Arbeitgebenden erstattet bekommen, unterliegen diese Erstattungen jedoch der Lohnsteuer und den Sozialversicherungsbeiträgen. Es ist daher wichtig, dass die Erstattung der Umzugskosten bereits im Arbeitsvertrag oder durch eine arbeitsrechtliche Regelung geregelt ist.
- Es ist auch wichtig zu beachten, dass es bestimmte Höchstbeträge gibt, die nach dem Bundesumzugskostenrecht als höchstmögliche Umzugskostenvergütung gezahlt werden können. Dieser Betrag variiert je nach Distanz des Umzugs und dem Umzugskostenpauschbetrag. Es ist wichtig, dass die tatsächlich entstandenen Kosten nachgewiesen werden können.
- Es ist auch zu beachten, dass es Abweichungen von Bundesumzugskostenrecht in den einzelnen Bundesländern geben kann. Wir empfehlen, sich vor einem Umzug mit den Bedingungen des Arbeitsvertrags und den gesetzlichen Regelungen auseinanderzusetzen.

§

Rechtsgrundlage:

§§7 ff. BUKG

§3 Nr. 13 und 16 EStG

§ 1 Abs.1 Satz 1 Nr. 1 SvEV

LstR: R 3.19 und 9.9





Rabattfreibeträge

Auf einen Blick

Basics: Durch Rabattfreibeträge können Arbeitgebende ihren Mitarbeitenden eigene Dienstleistungen oder Waren kostenlos oder zu reduzierten Preisen anbieten. Diese Leistungen umfassen alle Angebote, die normalerweise an externe Kund:innen zu marktüblichen Preisen verkauft werden.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Minijobber:innen, Praktikant:innen

Versteuerung & Abrechnung: Rabattfreibeträge gelten als geldwerter Vorteil für die Mitarbeitenden. Dieser Vorteil bleibt jedoch innerhalb der Rabattfreibeträge, unter Berücksichtigung des jährlichen Freibetrags von 1.080 €, steuer- und beitragsfrei. Überschreitet der Wert diesen Freibetrag, ist der übersteigende Betrag steuer- und beitragspflichtig.

Im Detail – Wie funktionieren Rabattfreibeträge?

- Durch Rabattfreibeträge können Arbeitgebende ihren Mitarbeitenden eigene Dienstleistungen oder Waren kostenlos oder zu reduzierten Preisen anbieten. Diese Leistungen umfassen alle Waren oder Dienstleistungen, die normalerweise an externe Kund:innen zu marktüblichen Preisen verkauft werden. Dazu gehören beispielsweise Produkte oder Dienstleistungen, die von dem Unternehmen hergestellt bzw. angeboten werden. Durch diese Rabatte können Arbeitgebende ihre Mitarbeitenden motivieren und ihnen einen zusätzlichen Anreiz bieten.
- Anwendbar sind Rabattfreibeträge für Waren und Dienstleistungen der Arbeitgebende, welche nicht überwiegend für den Bedarf der Arbeitnehmenden hergestellt, vertrieben oder erbracht werden.

Nice to know: Wenn Arbeitgebende Rabatte oder Preisnachlässe anbieten, die nicht nur ihren eigenen Angestellten, sondern auch regelmäßig und üblicherweise an externe Kund:innen gewährt werden, stellen diese keinen geldwerten Vorteil dar. Dies bedeutet, dass solche Rabatte oder Preisnachlässe nicht als geldwerter Vorteil für die Angestellten gelten und somit keine steuerlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen haben.

Wie funktioniert die Abrechnung und Versteuerung bei Rabattfreibeträgen?

- Rabattfreibeträge gelten als geldwerter Vorteil für die Mitarbeitenden, da sie ihnen ermöglichen, Dienstleistungen oder Waren zu reduzierten Preisen zu erwerben. Dieser Vorteil bleibt jedoch innerhalb der Rabattfreibeträge, unter Berücksichtigung des jährlichen Freibetrags von 1.080 €, steuer- und beitragsfrei. Dies bedeutet, dass, solange der Wert des Rabattes unter dem jährlichen Freibetrag liegt, die Mitarbeitenden keine Steuern oder Beiträge auf den erhaltenen Vorteil zahlen müssen.
- Falls der Wert des Rabattes jedoch den jährlichen Freibetrag überschreitet, ist der übersteigende Betrag steuer- und beitragspflichtig. Das bedeutet, dass die Mitarbeitenden auf den überschreitenden Wert Steuern zahlen müssen und Arbeitgebende Beiträge an die Sozialversicherung zahlen müssen.



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



Urlaub & Freizeit

Erholungsbeihilfe..... Seite 61





Erholungsbeihilfe

Auf einen Blick

Basics: Im Rahmen eines Urlaubs können Arbeitgebende ihren Mitarbeitenden eine freiwillige zusätzliche Leistung in Höhe von 156,00 € pro Jahr zahlen. Auf diesem Wege kannst du auch zum Urlaub deiner Mitarbeiter:innen finanziell etwas beisteuern.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Minijobber:innen, Praktikant:innen

Versteuerung & Abrechnung: Die Zahlung der Erholungsbeihilfe ist komplett sozialversicherungsfrei und pauschal mit 25% zu versteuern.

🌟 **Vorraussetzungen:** Für die Erholungsbeihilfe müssen Mitarbeitende lediglich bestätigen, dass sie in naher Zukunft Urlaub in Anspruch nehmen oder vor nicht allzu langer Zeit genommen haben. Der Urlaub muss mindestens 3 Monate vor oder spätestens 3 Monate nach Auszahlung dieser angetreten werden. Pro Kalenderjahr ist es genau ein Mal möglich, eine Erholungsbeihilfe zu erhalten. Die Erholungsbeihilfe kann nur in Zusammenhang mit einem Urlaub gewährt werden.

Besonderheiten: Die Erholungsbeihilfe ist nicht nur auf Mitarbeitende beschränkt. Auch für deren Ehepartner:innen und Kinder kann ein Beitrag gezahlt werden (104,00 € für Lebenspartner:in + 52,00 € pro Kind).

Im Detail – Wie funktioniert die Erholungsbeihilfe?

- Die Erholungsbeihilfe ist eine freiwillige zusätzliche Leistung, die Arbeitgebende ihren Mitarbeitenden im Rahmen des Urlaubs zahlen können. Sie beträgt 156,00 € pro Jahr und dient dazu, die Urlaubskosten der Mitarbeitenden zu unterstützen. Für die Zahlung einer Erholungsbeihilfe müssen verschiedene Bedingungen erfüllt werden. Dazu gehört, dass die Beihilfe nur im Zusammenhang mit einem Urlaub gewährt wird und dass sie nicht als Ersatz für andere Vergütungen oder Leistungen dient. Der Urlaub muss entweder mindestens 3 Monate vor oder 3 Monate nach Einreichung bzw. Auszahlung der Erholungsbeihilfe angetreten werden. Soll auch ein Zuschuss für Ehepartner:innen gezahlt werden, muss auch nachgewiesen werden, dass die Mitarbeitenden tatsächlich verheiratet sind.



Nice to know: Es gibt einige Gründe, warum die Zahlung einer Erholungsbeihilfe an Mitarbeitende sinnvoll sein kann:

- Sie dient als Anerkennung und Motivation für die Mitarbeitenden und kann dazu beitragen, die Zufriedenheit und Loyalität der Beschäftigten zu steigern.
- Sie kann dazu beitragen, die Attraktivität der Arbeitgebenden für potenzielle Bewerber:innen zu erhöhen und somit das Recruiting zu erleichtern.
- Sie kann auch dazu beitragen, die Fluktuation in einem Unternehmen zu reduzieren, da Mitarbeitende, die sich wertgeschätzt fühlen, eher bereit sind, länger im Unternehmen zu bleiben.

Wie funktioniert die Versteuerung & Abrechnung bei der Erholungsbeihilfe?

- Die Zahlung einer Erholungsbeihilfe ist in der Regel sozialversicherungsfrei. Das gilt jedoch nur, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind, wie zum Beispiel, dass die Beihilfe nicht mehr als ein Mal pro Jahr gewährt wird und dass sie nicht als Ersatz für andere Vergütungen oder Leistungen dient.

- In Bezug auf die Steuerpflicht gibt es ebenfalls bestimmte Regelungen zu beachten. Die Erholungsbeihilfe ist in der Regel pauschal mit 25% zu versteuern, sofern sie nicht höher ist als der gesetzliche Höchstbetrag von 156,00 € pro Jahr. Wenn die Beihilfe höher ist, muss sie in voller Höhe versteuert werden.



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



Mobilität

ÖPNV-Tickets.....	Seite 65
Kilometerpauschale.....	Seite 67
Jobrad.....	Seite 69
Bahncard.....	Seite 72
Werbekostenzuschuss.....	Seite 75
Firmenwagen.....	Seite 77
Privates Aufladen von E-Autos.....	Seite 79
Parkkostenzuschuss.....	Seite 81
Garagengeld.....	Seite 83
Tankgutschein.....	Seite 86





ÖPNV-Tickets

Auf einen Blick

Basics: Du kannst deinen Mitarbeitenden Tickets für Bus und Bahn anbieten oder ihnen die Kosten für solche Tickets erstatten, die sie für ihre Fahrten zum Arbeitsplatz nutzen.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Minijobber:innen, Praktikant:innen

Versteuerung & Abrechnung: Die Kosten für die Tickets können entweder als Jobticket abgerechnet oder über die monatliche Gehaltsabrechnung erstattet werden. In beiden Fällen bleiben die Kosten steuer- und sozialversicherungsfrei.

Beispiele: Du kannst deinen Mitarbeitenden Einzelfahrkarten, Tagestickets, Monatstickets oder Jobtickets für den öffentlichen Stadt- und Regionalverkehr anbieten.



Vorraussetzungen: Als Kostennachweis für öffentliche Verkehrsmittel muss das jeweilige Ticket vorgelegt werden. Eine Erstattung der Kosten ist nur für Tickets zulässig, die für die Fahrt zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt werden.

Im Detail – Wie funktionieren ÖPNV-Tickets?

- Du kannst deinen Mitarbeitenden Tickets für öffentliche Verkehrsmittel (z.B. für Bus & Straßenbahn) anbieten. Mit diesen Tickets können sie dann auf ihrem täglichen Arbeitsweg öffentliche Verkehrsmittel nutzen. Diese Tickets können entweder von dir bereitgestellt werden oder Du kannst die Kosten für solche Tickets erstatten, die deine Mitarbeitenden zunächst selbst kaufen.

- Das Angebot von Tickets für öffentliche Verkehrsmittel ist eine gute Möglichkeit, um deinen Mitarbeitenden eine umweltfreundliche und nachhaltige Alternative zum Autofahren zu bieten. Öffentliche Verkehrsmittel verursachen im Vergleich zu Autos weniger CO2-Emissionen und tragen somit zu einer geringeren Luftverschmutzung und einem positiven ökologischen Fußabdruck bei.
- Darüber hinaus kann das Angebot von Tickets für öffentliche Verkehrsmittel auch ein gutes Asset im Recruiting deines Unternehmens sein, was Dir einen Vorteil gegenüber Mitbewerber:innen verschaffen kann.



Nice to know: Zudem können öffentliche Verkehrsmittel für deine Mitarbeitenden auch eine bequeme und stressfreie Möglichkeit sein, zur Arbeit zu gelangen, da sie sich nicht um das Parken oder den Verkehr kümmern müssen. So kommen sie morgens gleich deutlich entspannter und motivierter zur Arbeit. :)

Wie funktioniert die Versteuerung & Abrechnung bei ÖPNV-Tickets?

- Die Kosten für die Tickets für öffentliche Verkehrsmittel können entweder als Jobticket abgerechnet oder über die monatliche Gehaltsabrechnung erstattet werden. In beiden Fällen bleiben die Kosten für die Mitarbeitenden steuer- und sozialversicherungsfrei.
- Ein Jobticket ist ein Fahrschein, der von Arbeitgebenden für ihre Mitarbeitenden beschafft wird und der für die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln innerhalb eines bestimmten Geltungsbereiches gültig ist. Jobtickets werden meist von Verkehrsunternehmen oder von Arbeitgeberverbänden angeboten und bieten oft Vergünstigungen im Vergleich zu normalen Fahrscheinen.
- Die Erstattung der Kosten für Tickets über die monatliche Gehaltsabrechnung ist eine weitere Möglichkeit, um deinen Mitarbeitenden den Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln zu ermöglichen. Die Kosten für die Tickets werden dann von deinem Unternehmen übernommen.



Rechtsgrundlage: §3 Nr. 15 EStG und §8 EStG



Kilometerpauschale

Auf einen Blick

Basics: Arbeitgebende erstatten ihren Mitarbeitenden einen Betrag von 0,30 € pro Kilometer an maximal 15 Tagen im Monat bzw. ab dem 21. Kilometer 0,38 € pro Kilometer der Strecke zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ($0,30 \text{ €} \times 15 \text{ Tage} = 4,50 \text{ €}$ monatlicher Zuschuss bei 1 km Entfernung). Dieser Zuschuss wird nur für die Tage gewährt, an denen deine Mitarbeitenden auch tatsächlich an ihrem Arbeitsplatz arbeiten. Keine Rolle spielt dabei, ob die Mitarbeitenden mit dem Auto, dem Fahrrad oder zu Fuß zur Arbeit gelangen. Die jährliche Grenze liegt bei 4500,00 €. Es wird bei der Berechnung immer die kürzeste Strecke herangezogen. Nur bei Baustellen kann eine Ausnahme davon gemacht werden.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Minijobber:innen, Praktikant:innen

Versteuerung & Abrechnung: Die Kilometerpauschale wird deinen Mitarbeitenden monatlich mit dem Gehalt ausgezahlt. Arbeitgebende müssen eine pauschale Lohnsteuer von 15% auf die gewährte Kilometerpauschale abführen. Sozialversicherungsbeiträge fallen nicht an.

☆ **Besonderheiten:** Für die Kilometerpauschale sind zwei Dinge zu beachten: die Anzahl der Arbeitstage sowie die Entfernung zwischen der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte der Mitarbeitenden. Auf Grundlage dieser beiden Angaben kann dann im Anschluss eine Entfernungspauschale berechnet werden. Voraussetzung ist, dass die Leistungen zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn hinzukommen.

Im Detail – Wie funktioniert die Kilometerpauschale?

- Die Entfernungspauschale ist ein Betrag, der für den täglichen Weg zur Arbeit gezahlt wird. Sie wird auf Grundlage der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte der Mitarbeitenden sowie der Anzahl der Arbeitstage berechnet.

- In der Regel wird die Entfernungspauschale pauschal berechnet, indem man einen festen Betrag pro gefahrenem Kilometer oder pro Arbeitstag zahlt.
- Für die Besteuerung mit 15% kann max. die gesetzliche Entfernungspauschale (1-20 km 0,30€; ab 21 km 0,38€) herangezogen werden. Dennoch können Arbeitgebende auch einen anderen Betrag wählen. Für die Besteuerung von 15% ist es nur wichtig, dass der Betrag nicht höher als die tatsächlichen Kosten für die Fahrt ist.



Nice to know: Du kannst deinen Mitarbeitenden auch Gutscheine oder Guthaben für den Gebrauch von öffentlichen Verkehrsmitteln, Sharing-Angeboten (z.B. Car-Sharing, E-Scooter, Fahrräder) oder Fahrdienstvermittler:innen (z.B. Uber, YourCar) zur Verfügung stellen. In diesem Fall tragen die Mitarbeitenden die individuelle zusätzliche Lohnsteuer.

- Es ist ebenfalls möglich, Fahrtkosten zur Arbeit zu teilen. Das bedeutet, dass sowohl ein Zuschuss für die Fahrtkosten nach den Pendlerpauschalen gewährt werden kann, als auch für den ÖPNV. Dieses Prinzip nennt sich Park and Ride. Dabei fahren Mitarbeitenden eine Strecke bis zum Bahnhof und parken dort ihr Auto. Anschließend fahren sie mit dem Zug oder Bus etc. weiter zur Arbeit.

Wie funktioniert die Versteuerung & Abrechnung bei Kilometerpauschale?

- Du kannst deinen Mitarbeitenden Zuschüsse für den täglichen Arbeitsweg in Höhe der Entfernungspauschale mit dem Gehalt gewähren. Arbeitgebende sind selbst verantwortlich für die pauschale Lohnsteuer von 15% .
- Solltet du dich dafür entscheiden, dass du deinen Mitarbeitenden Gutscheine oder Guthaben für Mobilitäts-Dienstleister:innen wie YourCar, Uber, Moin, Lime usw. gibst, dann können diese Sachbezüge bis zu monatlich 50 Euro steuerfrei oder darüber hinaus pauschal besteuert werden.
- Arbeitgebende können ihren Mitarbeitenden auch mehr zahlen als die tatsächlichen Kosten, die Strecke zwischen der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte anfallen. In diesem Falle unterliegt die Differenz der normalen Besteuerung und wird ebenfalls beitragspflichtig.



Rechtsgrundlage: § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG; § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 und Abs. 2 EStG



Jobrad

Auf einen Blick

Basics: Deine Mitarbeitenden können geleaste Fahrräder nutzen, die du ihnen zur Verfügung stellst.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte

Versteuerung & Abrechnung: Wenn du deinen Mitarbeitenden das Fahrrad zusätzlich zum Gehalt überlässt (d.h. du übernimmst die Leasing- oder Mietrate zusätzlich zum Bruttolohn) ist ein Jobrad steuer- und sozialversicherungsfrei. Im Falle einer Gehaltsumwandlung (bei der der Bruttolohn um die Leasingrate reduziert wird und der geldwerte Vorteil aus der Nutzung des Fahrrades begünstigt besteuert wird), entfällt die Steuerfreiheit.

Beispiele: Deine Mitarbeitenden können sich für ein Mountainbike, Hollandrad, Rennrad, Lastenrad, Pedelec, E-Bike etc. entscheiden. Ganz nach ihren individuellen Wünschen!

🌟 **Voraussetzungen:** Jobräder werden in der Regel im Rahmen eines Leasingvertrages angeboten. Zuerst suchen sich Mitarbeitende ein passendes Rad aus und machen z.B. eine Testfahrt im Laden. Im Anschluss erhalten Mitarbeitende von dem/der Anbieter:in ein Angebot und der Leasingfaktor kann berechnet werden. In den meisten Leasingverträgen ist ebenfalls ein umfangreicher Versicherungsschutz sowie eine Kaufoption nach 3 Jahren enthalten.

Im Detail – Wie funktioniert Jobbike?

- Deine Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Fahrräder zu nutzen, die du für sie geleast hast. Die Fahrräder können sie dann für ihren täglichen Weg zur Arbeit oder auch privat nutzen. Egal ob ein klassisches Fahrrad, ein E-Bike oder ein Pedelec – Deine Mitarbeitenden können entscheiden, welches Jobrad sie nutzen möchten. Durch die Bereitstellung von Jobrädern bietest du deinen Mitarbeitenden nicht nur eine umweltfreundliche und gesunde Alternative zum Autofahren, sondern auch die Möglichkeit, sich häufiger aktiv zu bewegen und ihre körperliche Fitness zu verbessern. Zudem kann das Angebot eines Jobrads für deine Mitarbeitenden auch ein attraktives Benefit sein, das sie bei der Entscheidung für eine Stelle bei deinem Unternehmen berücksichtigen werden.
- Ein Jobrad wird in der Regel im Rahmen eines Leasingvertrages angeboten. Ein Leasingvertrag bietet sowohl für das Unternehmen als auch für die Mitarbeitenden viele Vorteile. Das Unternehmen muss z.B. keine hohen Anschaffungskosten tragen und Mitarbeitende haben die Möglichkeit, bei einem Jobwechsel oder nach Ablauf des Leasings das Jobrad zum Restbetrag zu erwerben. Die Mitarbeitenden haben durch ein Jobrad zusätzlich die Möglichkeit, ein Fahrrad zu nutzen, ohne es selbst kaufen zu müssen, und haben in der Regel auch die Option, das Fahrrad nach Ablauf des Leasingvertrags kostengünstig zu erwerben. Der umfangreiche Versicherungsschutz ermöglicht zusätzliche Sicherheit und die Mitarbeitende können sich bei Schäden oder Reparaturen auf den Versicherungsschutz verlassen. Insgesamt kann ein Leasing von Jobrädern eine gute Möglichkeit sein, um Mitarbeitenden das Fahrradfahren so einfach wie möglich zu gestalten und damit einen großen Beitrag zur Nachhaltigkeit und zur Gesundheit deiner Mitarbeitenden zu leisten.



Nice to know: Fahrräder sind im Vergleich zu Autos eine umweltfreundliche Fortbewegungsmöglichkeit, da sie keine schädlichen Emissionen verursachen und keinen fossilen Brennstoff verbrauchen. Wenn du deinen Mitarbeitenden das Jobrad als Fortbewegungsmittel zur Verfügung stellst, kann das dazu beitragen, dass sie weniger Auto fahren und somit die Luftverschmutzung und den CO₂-Ausstoß reduzieren.

Insgesamt kann das Angebot eines Dienstfahrrads also dazu beitragen, dass deine Mitarbeitenden eine umweltfreundlichere und nachhaltigere Fortbewegungsmöglichkeit nutzen und damit einen Beitrag zum Schutz der Umwelt leisten. Gleichzeitig zeigen Arbeitgebende, dass ihnen die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden sowie der Umweltschutz am Herzen liegen und setzen ein Zeichen für mehr Nachhaltigkeit.

Wie funktioniert die Versteuerung & Abrechnung bei Jobbikes?

- Wenn Arbeitgebende ihren Mitarbeitenden das Jobrad zusätzlich zum Gehalt überlassen, ist das Jobrad steuer- und sozialversicherungsfrei.
- Bei der Gehaltsumwandlung wird der Bruttolohn um die Leasingrate reduziert und der geldwerte Vorteil aus der Nutzung des Fahrrades wird begünstigt besteuert. Dadurch können Mitarbeitende Steuern und Sozialversicherungsbeiträge sparen.

§ **Rechtsgrundlage:** § 8 Abs. 2 EStG; § 3 Nr. 37 EStG zusätzlich für On Top





Bahncard

Auf einen Blick

Basics: Arbeitgebende können ihren Mitarbeitenden eine Bahncard zur Verfügung stellen, wenn diese im Rahmen von Auswärtstätigkeiten weite Strecken zurücklegen müssen.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, etc, die häufig auf langen Dienstreisen unterwegs sind.

Versteuerung & Abrechnung: Die private Nutzung einer BahnCard durch die Arbeitnehmenden kann steuerfrei erfolgen, wenn die Kosten des Tickets durch die eingesparten Kosten im Zusammenhang mit der Arbeit wieder hereingeholt werden. Dies kann durch eine Prognoseberechnung der Arbeitgebenden bereits zu Beginn des Kalenderjahres oder bei Ausgabe der BahnCard überprüft werden, um zu bestimmen, ob die BahnCard den Arbeitnehmenden zur privaten Nutzung überlassen werden kann. Ist die Nutzung der Karte nur privat, dann liegt in vollem Umfang steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

🌟 **Voraussetzungen:** Durch die BahnCard entstehen im Ergebnis geringere Fahrtkosten während der Auswärtstätigkeit, als dies beim normalen Bahntarif für die Reisetätigkeit der Fall wäre.



Nice to know: Wenn die BahnCard zusätzlich zum Gehalt gewährt wird, gilt sie im gesamten Bundesgebiet Deutschland, einschließlich der Fahrten mit Fernzügen der Deutschen Bahn. Die Kosten für die BahnCard 100 betragen Stand 2024 bei Einmalzahlung für die 2. Klasse 4.339 € oder monatlich 402 €.

Im Detail – Wie funktioniert die BahnCard?

- Arbeitgebende können ihren Mitarbeitenden eine BahnCard zur Verfügung stellen, wenn diese im Rahmen von Auswärtstätigkeiten weite Strecken zurücklegen müssen (z.B. bei Geschäftsreisen). Durch die Nutzung einer BahnCard können deine Mitarbeitenden auf lange Sicht Kosten sparen und die Umweltbelastung reduzieren. Es gibt verschiedene Arten von BahnCards, wie z.B. die BahnCard 25, 50 und 100, die unterschiedliche Rabatte bieten und für verschiedene Bedürfnisse geeignet sind. Arbeitgebende können entscheiden, welche BahnCard für die Arbeitnehmenden am besten geeignet ist.
- Einen Überblick über alle verfügbaren BahnCards sowie über aktuelle Preise für 2024 findest Du unter diesem [Link](#).

Wie funktioniert die Abrechnung und Versteuerung bei BahnCards?

- Die private Nutzung einer BahnCard durch Arbeitnehmende kann steuerfrei erfolgen, wenn die Kosten des Tickets durch die eingesparten Kosten im Zusammenhang mit der Arbeit wieder hereingeholt werden. Dies kann durch eine Prognoseberechnung der Arbeitgebenden bereits zu Beginn des Kalenderjahres oder bei Ausgabe der BahnCard überprüft werden. So kann bestimmt werden, ob die BahnCard den Arbeitnehmenden zur privaten Nutzung überlassen werden kann. Ist die Nutzung der Karte jedoch ausschließlich privat, dann liegt in vollem Umfang steuerpflichtiger Arbeitslohn vor, was bedeutet, dass sowohl Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge auf den Wert der BahnCard zahlen müssen. Es ist wichtig, dass Arbeitgebende sorgfältig überprüfen, welche BahnCards von ihren Arbeitnehmenden privat genutzt werden, um sicherzustellen, dass alle gesetzlichen Anforderungen erfüllt werden.

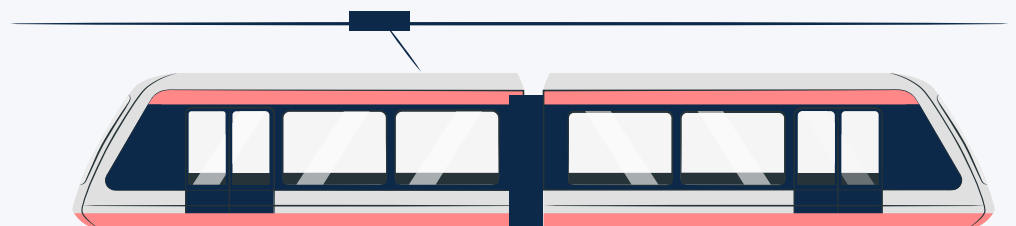
- Als Nachweis für die entstandenen Kosten sollten Mitarbeitenden die Rechnung für die Bahncard sowie alle Bahnkarten für die Reisen innerhalb der Gültigkeitsdauer der Bahncard vorlegen können.



Rechtsgrundlage:

§ 3 Nr. 16 EStG

§ 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





Werbekostenzuschuss

Auf einen Blick

Basics: Arbeitgebende können ihren Mitarbeitenden anbieten, auf deren privaten Fahrzeugen Werbeaufkleber des Unternehmens anzubringen. Dafür erhalten die Mitarbeitende eine Vergütung.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Minijobber:innen, Praktikant:innen

Versteuerung & Abrechnung: Beim Werbekostenzuschuss handelt es sich um sonstige Einkünfte. Diese sind bis zu einem Jahresbetrag von 255 Euro nicht einkommensteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Im Detail – Wie funktioniert der Werbekostenzuschuss?

- Arbeitgebende können ihren Mitarbeitenden anbieten, auf deren privaten Fahrzeugen Werbeaufkleber des Unternehmens anzubringen. Dafür erhalten die Mitarbeitenden eine Vergütung. Diese Art der Werbung ist eine einfache und kosteneffektive Möglichkeit, um die Sichtbarkeit des Unternehmens zu erhöhen. Es ist jedoch wichtig, dass die Mitarbeitenden einverstanden sein müssen, ihre Fahrzeuge als Werbefläche zu nutzen und dass sie sich über die Bedingungen und die Höhe der Vergütung im Klaren sind. Es ist auch wichtig, dass das Anbringen der Aufkleber keine Schäden an den Fahrzeugen verursacht und dass sie jederzeit entfernt werden können, wenn die Mitarbeitenden das Unternehmen verlassen oder die Zustimmung zur Verwendung des Fahrzeugs als Werbefläche widerruft.
- Es muss ein vom Arbeitsvertrag unabhängiger Mietvertrag geschlossen werden, nachdem die Arbeitnehmenden eine Fläche auf ihrem Auto für einen Werbeaufkleber der Arbeitgebenden zur Verfügung stellen.



Nice to know: Bei der Werbefläche darf es sich nicht um die Kennzeichenhalterung handeln, sondern um eine Fläche auf der Karosserie, für die auch eine "fremde" Person eine Miete bezahlen würde.

Wie funktioniert die Abrechnung & Versteuerung bei Werbekosten?

- Werbekostenzuschüsse sind bis zu einem Jahresbetrag von 255 € nicht einkommensteuer- und sozialversicherungspflichtig. Es ist auch wichtig, dass der Zuschuss tatsächlich für Werbekosten verwendet wird, und nicht als Ersatz für andere Vergütungen, wie z.B. das Gehalt, dient. Arbeitgebende sollten sicherstellen, dass sie alle erforderlichen Dokumente und Unterlagen aufbewahren, um die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Werbekostenzuschusses nachweisen zu können.



Rechtsgrundlage: § 22 Nr. 3 EStG





Firmenwagen

Auf einen Blick

Basics: Arbeitgebende können ihren Mitarbeitenden einen Firmenwagen zur Verfügung stellen, z.B. wenn sie regelmäßig weitere Strecken zu Kundenterminen fahren müssen.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte

Versteuerung & Abrechnung: Bei dienstlichen Fahrten fällt eine Pauschalsteuer von 15 % seitens der Arbeitgebenden an. Sozialversicherungsbeiträge werden nicht erhoben. Wird der Wagen auch privat genutzt, gilt die sogenannte 1%-Regelung an.

Im Detail – Wie funktioniert die Nutzung von Firmenwagen?

- Arbeitgebende können ihren Mitarbeitenden einen Firmenwagen zur Verfügung stellen, z.B. wenn sie regelmäßig weitere Strecken zu Kundenterminen fahren müssen. Ein Firmenwagen kann dazu beitragen, die Produktivität und Effizienz der Mitarbeitenden zu erhöhen und ihnen eine größere Mobilität und Flexibilität zu bieten. Es gibt verschiedene Arten von Firmenwagen-Modellen wie z.B. Leasing, Kauf oder Dienstwagen-Pauschale. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass die Nutzung des Firmenwagens auch steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen haben kann. Wird der Firmenwagen ausschließlich zu betrieblichen Zwecken genutzt, fallen keine Steuern an. Wenn er jedoch auch privat genutzt wird, müssen Mitarbeitende gegebenenfalls geldwerte Vorteile versteuern und die Arbeitgebende Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Es ist daher wichtig, dass Arbeitgebende sorgfältig die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Anforderungen berücksichtigen und ihre Mitarbeitenden entsprechend informieren.

Wie funktioniert die Abrechnung & Versteuerung bei Firmenwagen?

- Wenn der Firmenwagen ausschließlich für betriebliche Zwecke genutzt wird, fällt eine Pauschalsteuer in Höhe von 15 % seitens der Arbeitgebenden an. Es ist jedoch wichtig, dass die Nutzung des Firmenwagens tatsächlich ausschließlich für betriebliche Zwecke erfolgt und dass die Nutzung nachweisbar ist. Arbeitgebende sollten sicherstellen, dass sie alle erforderlichen Dokumente und Unterlagen aufbewahren, um die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Firmenwagens nachweisen zu können. Die Nutzung des Firmenwagens kann auch Auswirkungen auf die private Haftpflichtversicherung haben. Daher sollten Arbeitgebende und Arbeitnehmende sich im Vorfeld mit dem Versicherungsunternehmen in Verbindung setzen.
- Im Gegensatz dazu fallen Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge an, wenn die Mitarbeitende auch private Fahrten mit dem Dienstwagen unternehmen. Für normale Firmenwagen wird hier die 1%-Regelung auf Grundlage des Bruttolistenpreises angewendet. Seit dem 1.1.2019 wird der zugrunde liegende Bruttolistenpreis für Hybridfahrzeuge halbiert und für Elektrofahrzeuge mit einem Bruttolistenpreis von nicht mehr als 40.000 € sogar geviertelt.



Nice to know: Wenn es sich bei den privaten Fahrten um die Fahrt zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte handelt, 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 EStG und R 8.1 Abs. 9 LStR



Privates Aufladen von E-Autos

Auf einen Blick

Basics: Nutzen Arbeitnehmende einen Elektro- oder Plug-In-Hybrid-Dienstwagen, können sie für das private Aufladen monatlich eine steuer- und SV-freie Auslagenpauschale auf das Gehaltskonto erhalten.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Minijobber:innen, Praktikant:innen

Versteuerung & Abrechnung: Auf die Auslagen für das private Aufladen von E-Autos fallen keine Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge an.

☆ **Voraussetzungen:** Voraussetzung ist, dass die Leistungen zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn hinzukommen.

Im Detail – Wie funktioniert die Ladung von E-Autos?

- Nutzen Arbeitnehmende einen Elektro- oder Plug-In-Hybrid-Dienstwagen, können sie für das private Aufladen monatlich eine steuer- und SV-freie Auslagenpauschale auf das Gehaltskonto erhalten. Diese Pauschale dient dazu, die Kosten für das Aufladen des Fahrzeugs zu decken, die ansonsten als geldwerter Vorteil versteuert werden müssten. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass die Pauschale in der Höhe variieren kann. Entscheidend ist hier, ob es eine zusätzliche Lademöglichkeit am Arbeitsplatz gibt. Arbeitgebende sollten sicherstellen, dass sie die richtige Höhe der Auslagenpauschale berechnen und dass sie die erforderlichen Dokumente und Unterlagen aufbewahren, um die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Pauschale nachweisen zu können. Es ist auch wichtig, dass die Pauschale nicht als Ersatz für andere Vergütungen, wie z.B. das Gehalt, dient.

- Die zulässigen Pauschalen hängen davon ab, ob am Arbeitsplatz eine zusätzliche Lademöglichkeit für das Fahrzeug besteht:
- Monatliche Pauschale bei zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber
 - 30,00 € Elektroauto
 - 15,00 € bei Plug-In-Hybrid
- Monatliche Pauschale ohne zusätzliche Lademöglichkeit beim Arbeitgeber
 - 70,00 € bei Elektroauto
 - 35,00 € bei Plug-In-Hybrid

Wie funktioniert die Abrechnung & Versteuerung bei der Ladung von E-Autos?

- Auf die Auslagen für das private Aufladen von E-Autos fallen keine Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge an. Dies gilt sowohl für Arbeitnehmende als auch Arbeitgebende. Diese Regelung wurde eingeführt, um den Umstieg auf Elektromobilität zu fördern und die Kosten für die Nutzung von E-Autos zu senken. Arbeitgebende können ihren Mitarbeitenden eine steuer- und SV-freie Auslagenpauschale für das private Aufladen ihres Elektrofahrzeugs zahlen. Arbeitnehmende können diese Pauschale als geldwerten Vorteil betrachten und diese Kosten geltend machen.

§ **Rechtsgrundlage:** §3 Nr. 46 EstG





Parkkostenzuschuss

Auf einen Blick

Basics: Arbeitgebende können ihren Mitarbeitenden vergünstigt oder komplett kostenlos einen Parkplatz überlassen.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Minijobber:innen, Praktikant:innen

Versteuerung & Abrechnung: Überlassen Arbeitgebende den Arbeitnehmenden einen Parkplatz verbilligt oder kostenlos, ist dies grundsätzlich steuer- und sozialabgabenfrei. Das Gleiche gilt für die unentgeltliche Überlassung eines von Arbeitgebenden für seine Arbeitnehmenden angemieteten Stellplatzes im Parkhaus in unmittelbarer Nähe zur ersten Tätigkeitsstätte.

🌟 **Voraussetzungen:** Für den Parkkostenzuschuss gelten einige Voraussetzungen. Dazu zählen:

- überwiegend betriebliches Interesse der Arbeitgebenden
- Arbeitgebende müssen im direkten Vertragsverhältnis mit Parkhaus/ Parkplatzbetreiber stehen

Im Detail – Wie funktioniert der Parkkostenzuschuss?

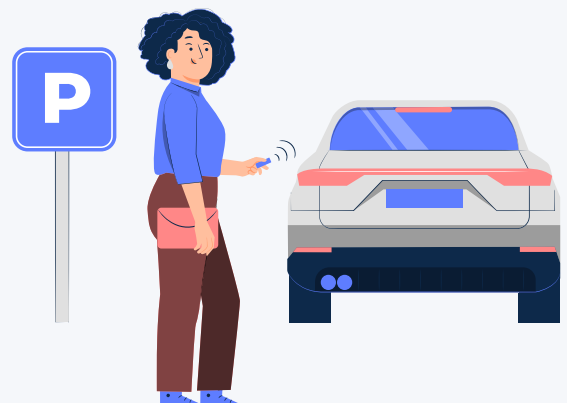
- Arbeitgebende können ihren Mitarbeitenden vergünstigt oder komplett kostenlos einen Parkplatz überlassen. Dies kann eine gute Möglichkeit sein, die Mitarbeiterbindung zu erhöhen und ihnen eine angenehme und stressfreie Anfahrt zur Arbeit zu ermöglichen. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie ein Parkplatz überlassen werden kann, z.B. durch eine vergünstigte Parkgebühr oder kostenlose Parkplätze für Mitarbeitende.

- Befindet sich der Parkplatz in einem Parkhaus, müssen Arbeitgebende in einem direkten Vertragsverhältnis mit dem/der Betreiber:in des Parkhauses stehen.
- Die verbilligte oder kostenlose Überlassung eines Parkplatzes muss vorwiegend im betrieblichen Interesse der Arbeitgebenden liegen.

Wie funktioniert die Abrechnung & Versteuerung bei einem Parkkostenzuschuss?

- Überlassen Arbeitgebende ihren Mitarbeitenden einen Parkplatz vergünstigt oder kostenlos, ist dies grundsätzlich steuer- und sozialabgabenfrei. Dies gilt auch, wenn der Parkplatz von Dritten angemietet wurde, solange dieser sich in unmittelbarer Nähe zur ersten Tätigkeitsstätte der Arbeitnehmenden befindet. Diese Regelung dient dazu, die Anfahrt zur Arbeit für die Mitarbeitenden zu erleichtern und die Mitarbeiterbindung zu erhöhen.

§ **Rechtsgrundlage:** § 8 Abs. 2 Satz 6 EStG





Garagengeld

Auf einen Blick

Basics: Stellen Arbeitgebende ihren Mitarbeitenden einen Dienstwagen zur Verfügung, ist es oft der Fall, dass Erstere von Letzteren verlangen, dass das Fahrzeug in einer Garage zu Hause untergestellt wird. Dabei ist es egal, ob den Arbeitnehmenden möglicherweise eine eigene Garage zur Verfügung steht oder ob diese bei Dritten gemietet werden muss. Die Arbeitnehmenden erhalten von ihrem Unternehmen als Gegenleistung eine monatliche Vergütung.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, etc, mit einem Dienstwagen

Versteuerung & Abrechnung: Da das Garagengeld hauptsächlich dem Schutz des Fahrzeugs oder der sich darin befindlichen Wertgegenstände dient, ist es weder steuer- noch sozialversicherungspflichtig.



Voraussetzungen: Das Unterstellen des Firmenfahrzeugs in der Garage erfolgt ausschließlich im Interesse der Arbeitgebenden.



Nice to know: Der Maximalbetrag zur Bezuschussung gemieteter Garagen richtet sich immer nach der jeweils ortsüblichen Miete.

Im Detail – Wie funktioniert das Garagengeld?

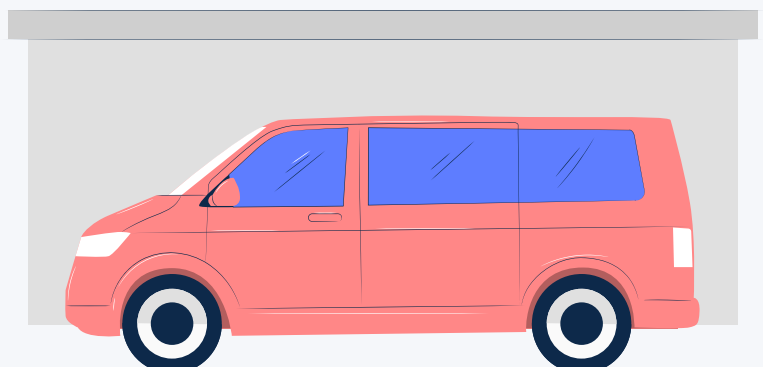
- Wenn Arbeitgebende ihren Angestellten ein Dienstfahrzeug zur Verfügung stellen, verlangen sie oft, dass das Auto in einer Garage zu Hause untergestellt wird. Es spielt keine Rolle, ob die Angestellten bereits eine Garage besitzen oder ob sie eine mieten müssen. Im Gegenzug erhalten die Angestellten von Arbeitgebenden eine monatliche Vergütung, die auch als Garagenmiete bezeichnet werden kann. Es ist wichtig zu beachten, dass die Höhe der Vergütung in der Regel auf die tatsächlich entstandenen Kosten beschränkt ist. Das Unterbringen des Fahrzeugs erfolgt dabei hauptsächlich im Interesse der Arbeitgebenden und dient dem Schutz von Wertgegenständen im Wagen sowie des Wagens selbst.
- **Garage gemietet:** Die Arbeitgebenden leisten einen Zuschuss zu den Aufwendungen der Arbeitnehmenden hinsichtlich der Anmietung einer Garage, eines Carports oder eines Stellplatzes für den ihm zur Verfügung gestellten Dienstwagen der Arbeitgebenden. Die Arbeitnehmenden haben die Arbeitgebenden die hierfür erforderlichen Aufwendungen durch Vorlage des entsprechenden Mietvertrages nachzuweisen. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, das Dienstfahrzeug zu Stillstandzeiten und nachts in der Garage, dem Carport bzw. auf dem Stellplatz abzustellen. Die Arbeitnehmenden haben die Arbeitgebenden unaufgefordert und unverzüglich darüber zu unterrichten, wenn ihnen der Mietvertrag betreffend die Garage, den Carport oder den Stellplatz gekündigt wird oder sie selbst den entsprechenden Mietvertrag kündigen.
- **Garage ist Eigentum:** Die Arbeitgebenden leisten einen Zuschuss zu den Aufwendungen der Arbeitnehmenden hinsichtlich einer Garage, eines Carports oder eines Stellplatzes für den ihnen zur Verfügung gestellten Dienstwagen der Arbeitgebenden. Die Arbeitnehmenden haben hierfür die erforderlichen Aufwendungen nachzuweisen, d.h. die ihnen entstandenen Aufwendungen durch Vorlage einer Kalkulation nachzuweisen. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, das Dienstfahrzeug zu Stillstandzeiten und nachts in der Garage, dem Carport bzw. auf dem Stellplatz abzustellen.

Wie funktioniert die Abrechnung & Versteuerung bei Garagengeld?

- Da das Garagengeld hauptsächlich dem Schutz des Fahrzeugs oder der sich darin befindlichen Wertgegenstände dient, ist es weder steuer- noch sozialversicherungspflichtig. Soweit es sich lediglich um die Erstattung der tatsächlich entstandenen Kosten handelt, wird das Garagengeld als steuerfreier Auslagenersatz betrachtet.



Rechtsgrundlage: § 3 Nr. 50 EStG





Tankgutschein

Auf einen Blick

Basics: Arbeitgebende können Gutscheine ausstellen, die an bestimmten Tankstellen eingelöst werden können, um die Fahrtkosten ihrer Angestellten zu decken.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Minijobber:innen, Praktikant:innen

Versteuerung & Abrechnung: Tankgutscheine gelten als Sachbezüge und sind deshalb im Rahmen der 50 €-Grenze (50 € pro Monat bzw. 600 € im Jahr) komplett steuer- und sozialversicherungsfrei.

Im Detail – Wie funktionieren Tankgutscheine?

- Arbeitgebende können Gutscheine ausstellen, die an bestimmten Tankstellen eingelöst werden können, um die Fahrtkosten ihrer Angestellten zu decken.
- Dies kann eine Möglichkeit sein, die Mobilitätskosten ihrer Angestellten zu unterstützen, insbesondere wenn diese regelmäßig mit dem Auto zur Arbeit oder zu Geschäftsterminen fahren. Es gibt verschiedene Arten von Gutscheinen, wie z.B. Papier- oder elektronische Gutscheine, die an bestimmten Tankstellen eingelöst werden können. Einige Tankstellen bieten mittlerweile auch wiederaufladbare Karten an.



Nice to know: Tankgutscheine sind eine gängige Praxis, um die Mobilitätskosten der Angestellten zu decken, die regelmäßig mit dem Auto zur Arbeit fahren. Doch was ist mit Mitarbeitenden, die kein Auto besitzen oder es nicht häufig nutzen? Eine genaue Überprüfung zeigt, dass der Einsatz von Tankgutscheinen nicht für alle Mitarbeitenden das richtige Benefit ist. Auch hinsichtlich des Umweltschutzes ist es keine ideale Wahl, das Autofahren mittels von Tankgutscheinen zu fördern. Inzwischen gibt es moderne Alternativen, die sowohl für die Mitarbeitenden als auch für Arbeitgebende entscheidende Vorteile bieten und ein positives Zeichen für den Umweltschutz setzen.

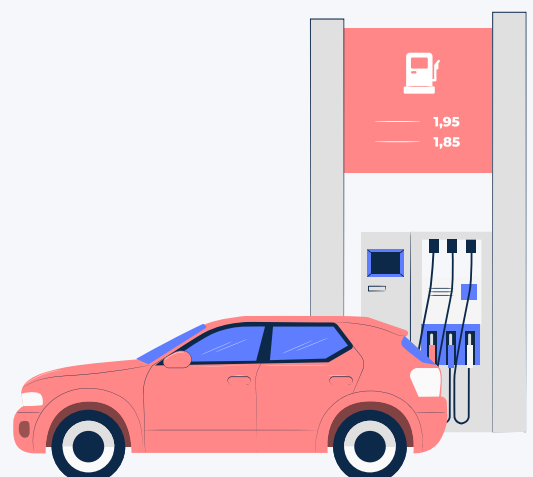
Eine moderne Alternative zu Tankgutscheinen kann z.B. ein Mobilitätsbudget sein, welches Mitarbeitenden die Möglichkeit gibt, ihre Mobilitätskosten auf unterschiedliche Weise zu decken. Das kann z.B. durch die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel oder dem Mieten eines E-Bikes erfolgen.

Wie funktioniert die Abrechnung & Versteuerung bei Tankgutscheinen?

- Tankgutscheine gelten als Sachbezüge und sind deshalb im Rahmen der 50 €-Grenze (50 € pro Monat bzw. 600 € im Jahr) komplett steuer- und sozialversicherungsfrei.
- Damit die Steuer- und Abgabefreiheit gewährleistet bleibt, darf diese Freigrenze nicht überschritten werden. Wenn die Gutscheine einen Wert von 50 € im Monat übersteigen, wird der gesamte Betrag steuerpflichtig und der geldwerte Vorteil, den die Mitarbeitenden durch die Nutzung der Gutscheine erhalten, muss in der Lohnabrechnung angegeben werden (siehe Sachbezug).



Rechtsgrundlage: § 8 Abs. 2 S. 1 EStG.



Kinder & Familie

Betreuungskosten..... Seite 89





Betreuungskosten

Auf einen Blick

Basics: Wenn deine Mitarbeitenden Kinder im nicht schulpflichtigen Alter haben, dann kannst Du als Arbeitgebende die Kosten für die Betreuung dieser übernehmen. Damit werden Mitarbeitende finanziell entlastet und die Mitarbeiterzufriedenheit gesteigert.

Empfänger:innen: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Auszubildende, Minijobber:innen, Praktikant:innen

Versteuerung & Abrechnung: Betreuungskosten sind komplett steuer- und sozialversicherungsfrei. Einen maximalen Höchstbetrag gibt es bei der Erstattung der Betreuungskosten nicht. Entscheidend sind die tatsächlichen Kosten für die Betreuung. Werden die Betreuungskosten nur anteilig übernommen, muss der Teilbetrag auf der Originalrechnung vermerkt werden.



Besonderheiten: Erstattet werden können nur die Kosten für die reine Betreuung der Kinder (einschließlich Unterkunft und Verpflegung).

Im Detail – Wie funktionieren Betreuungskosten?

- Arbeitgebende haben die Möglichkeit, die Kosten für die Betreuung von Kindern im nicht schulpflichtigen Alter ihrer Mitarbeitenden zu übernehmen. Dies ist eine gute Möglichkeit, um Deine Mitarbeitenden zu unterstützen und ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Es kann für viele Eltern eine finanzielle Belastung sein, wenn sie ihre Kinder während der Arbeitszeit kostenintensiv betreuen lassen. Indem Arbeitgebende die Kosten übernehmen, entlastest sie ihre Mitarbeitenden finanziell und zeigen ihnen gleichzeitig, dass sie die Familiensituation ihrer Mitarbeitenden berücksichtigen und unterstützen.

- Die Übernahme von Betreuungskosten kann die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen und ebenfalls dazu beitragen, dass sich deine Mitarbeitenden langfristig an dein Unternehmen binden. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie Arbeitgebende die Kosten für die Betreuung von Kindern ihrer Mitarbeitenden übernehmen können. Du kannst die Betreuungskosten Deiner Mitarbeitenden vollständig oder anteilig übernehmen oder eventuell sogar eine eigene Betreuungseinrichtung für die Kinder deiner Mitarbeitenden einrichten. Es lohnt sich, verschiedene Optionen abzuwägen und die für dein Unternehmen am besten geeignete Lösung zu wählen.



Nice to know: Es gibt noch weitere Vorteile, die sich durch die Übernahme der Betreuungskosten für die Kinder deiner Mitarbeitenden ergeben können:

- Zum Beispiel kann die Übernahme dazu beitragen, dass deine Mitarbeitenden ihre Arbeitszeiten flexibler gestalten können, wenn sie wissen, dass sie sich keine Sorgen um die Betreuung ihrer Kinder machen müssen. Das ist ganz im Sinne von New Work.
- Auch die Loyalität und Zufriedenheit der Mitarbeitenden kann gesteigert werden, wenn sie wissen, dass dir ihre Familiensituation am Herzen liegt und ihnen Unterstützung bietest. Es ist wichtig, dass Arbeitgebende die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden berücksichtigen und ihnen zeigen, dass sie ernsthaft an ihrem Wohlbefinden interessiert sind. Die Übernahme von Betreuungskosten für die Kinder deiner Mitarbeitenden kann ein wertvoller Beitrag dazu sein.

Wie funktioniert die Versteuerung & Abrechnung bei Betreuungskosten?

- Die Übernahme von Betreuungskosten durch die Arbeitgebenden ist für die Mitarbeitenden vollkommen steuer- und sozialversicherungsfrei. Es gibt keinen Höchstbetrag, bis zu dem die Betreuungskosten von den Arbeitgebenden übernommen werden können. Entscheidend sind die tatsächlich entstandenen Kosten für die Betreuung (einschließlich Unterkunft und Verpflegung).
- Sollten die Betreuungskosten nur anteilig übernommen werden, ist es wichtig, dass der Teilbetrag auf der Originalrechnung vermerkt wird. So kann die Steuerfreiheit gewährleistet werden.

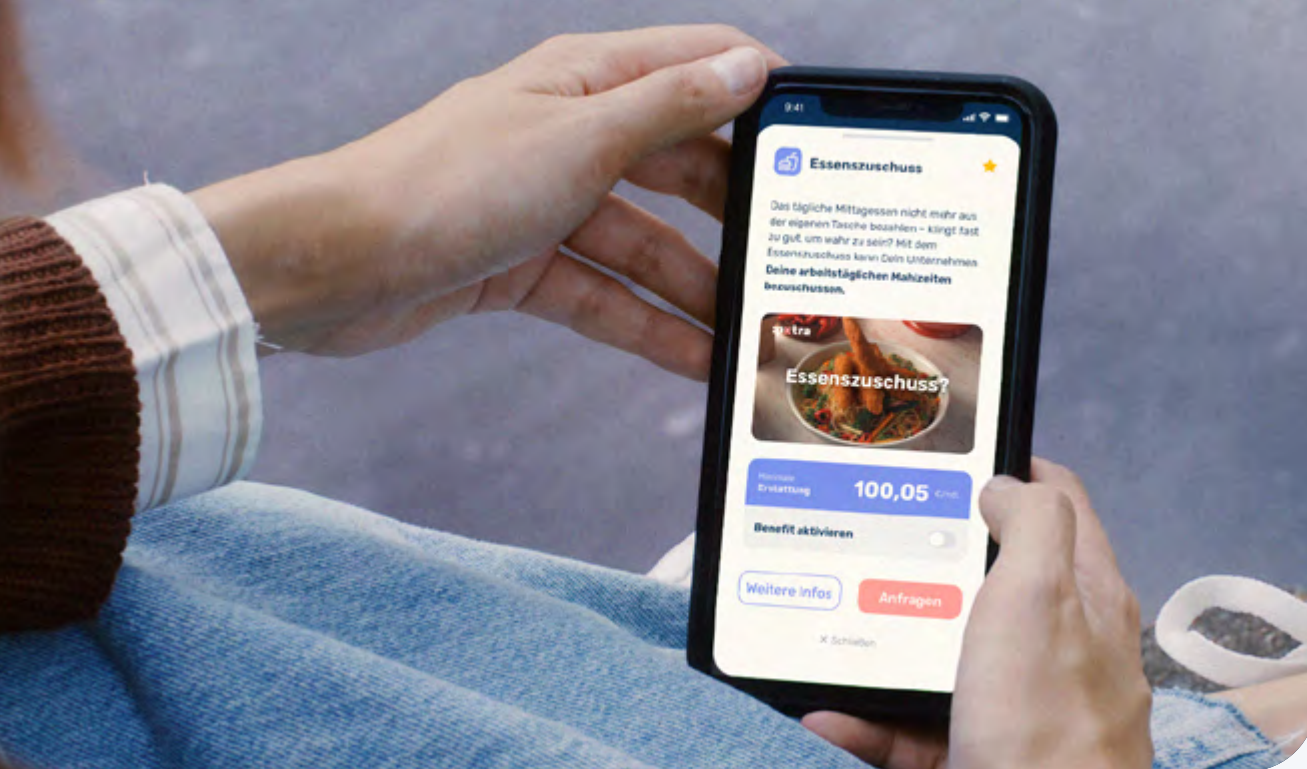


Rechtsgrundlage: § 3 Nr. 33 EStG; R 3.33 LStR

Die beliebtesten **Mitarbeiter-Benefits** im Vergleich

Benefit	Lohnsteuer	Sozialversicherung	Maximalbetrag	Zusätzlichkeitsanforderung
Sachbezug	frei	frei	50 € pro Monat / Mitarbeitende	Ja
Urban Sports Club	frei	frei	49,90 € pro Monat / Mitarbeitende	Ja
ÖPNV-Ticket	frei	frei	Theoretisch kein Maximalbetrag, mit der Einführung des Deutschlandtickets 49 €	Ja
Jobbike	frei, wenn on top zum Gehalt (bei Entgeltumwandlung 0,25 % des Bruttolistenpreises für Arbeitnehmende)	frei	Kein Maximalbetrag	Ja, bei on top Zahlung Nein, bei Entgeltumwandlung
Essenszuschuss	4,13 € pauschal 25% versteuert + 3,10 € steuerfrei	frei	7,23 € pro Tag (Sachbezugswert 4,13 € zzgl. 3,10 € steuerfrei) an max. 15 Tagen im Monat	Ja
bAV	frei	frei	7.248 € pro Jahr (3.624 € steuer- und SV-frei, weitere 3.624 € nur steuerfrei) + verpflichtender Arbeitgeber-Zuschuss	Ja, bei on top Zahlung Nein, bei Entgeltumwandlung
bKV	frei oder pauschal versteuert	frei	50 € pro Monat / Mitarbeitende	Ja

Benefit	Lohnsteuer	Sozialversicherung	Maximalbetrag	Zusätzlichkeitsanforderung
Gesundheitsförderung	frei	frei	600,00 € pro Jahr	Ja
Betreuungskosten	frei	frei	Richtet sich nach tatsächlichen Kosten für Unterkunft und Verpflegung	Ja
Erholungsbeihilfe	pauschal 25 %	frei	156,00 € pro Jahr + 104,00 € für Lebenspartner:in + 52,00 € pro Kind	Ja
Internetpauschale	pauschal 25 %	frei	50,00 € pro Monat 600,00 € pro Jahr	Ja
Telefonkosten	frei	frei	20 % der Rechnung, max. 20 €	Ja
Hardware	frei	frei (wenn zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn)	Kein Maximalbetrag	Ja, bei on top Zahlung Nein, bei Entgeltumwandlung
Kilometerpauschale	pauschal 15 %	frei	0,30 € pro Kilometer / 0,38 € ab dem 21. Kilometer	Ja



Fazit

Geschafft! So viele Benefits..., wie soll man da wissen, welche Benefits für deine Mitarbeitenden die Richtigen sind?

Wir sagen: Frag sie doch einfach selbst.

Mit :pxtra erhalten alle Mitarbeitenden genau die Benefits, die sie auch wirklich wollen. Mit unserer intuitiven Plattform und App lassen sich alle Prozesse rund um Mitarbeiter-Benefits ganz einfach abbilden. Und es wird noch besser: Wir ermöglichen es Arbeitgebenden, die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden zu erfassen und zu berücksichtigen. Mittels unserem interaktiven Benefit-Assistenten können Mitarbeitende zuerst für sich selbst herausfinden, welche Benefits zu ihren Bedürfnissen passen. Im Anschluss können sie mit ihrer ersten Benefit-Auswahl starten und ihre individuellen Wünsche an dich weiterleiten. Auf diesem Weg schöpfen Mitarbeiter-Benefits ihr volles Potenzial aus und haben bleibende positive Effekte auf das Recruiting und die Mitarbeiterbindung. Das Beste daran: Du musst lediglich ein Budget je Mitarbeiter:in freigeben und kannst dich zurücklehnen. Den Rest übernimmt :pxtra für dich.

Also worauf wartest du noch? Starte jetzt mit :pxtra durch und bringe gemeinsam mit uns Mitarbeiter-Benefits auf das nächste Level!



Was ist :pxtra?

:pxtra ist die Lösung für individuelle Mitarbeiter-Benefits. Wünsche deiner Mitarbeitenden erkennen, verstehen und darauf eingehen – dank innovativer Plattform und mobiler App.

Disclaimer

Alle Inhalte dieses Ratgebers dienen der allgemeinen Information. Sie stellen keine Rechtsberatung im Einzelfall dar, können und sollen diese auch nicht ersetzen.

pxtra GmbH

Körperliner Str. 75
18055 Rostock

Telefon: +49 381 8388 232
E-Mail: kontakt@pxtra.de

pxtra.de