

# Benefits für Ihre Mitarbeitenden

Steuerbegünstigte Vorteile zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität

2024



# Benefits für Ihre Mitarbeitenden

## Steuerbegünstigte Vorteile zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität

### Einführung

Die Frage, wie man sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren kann, hat sich im Kontext des Fachkräftemangels zu einer der entscheidenden Herausforderungen für Unternehmen entwickelt.

Dafür ist ein attraktives Gehaltspaket ein entscheidender Faktor und hat einen großen Anteil an der erfolgreichen Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden.

Stark steigende Personalkosten und eine hohe steuerliche Belastung von Arbeitseinkommen belasten zunehmend die Unternehmensertragskraft. Um einen Mitarbeitenden in Steuerklasse I und einem Bruttoarbeitslohn von 60.000 EUR eine Netto-Gehaltserhöhung von rd. 100 EUR im Monat zukommen zu lassen, ist eine Erhöhung der Personalaufwendungen von rd. 2.800 EUR notwendig.

Damit kommen nur rd. 42 % der zusätzlichen Personalaufwendungen als Nettolohnerhöhung beim Mitarbeitenden an.

Ein Lösungsansatz hierzu: Steuerbegünstigte Benefits – hier sparen Unternehmen und Mitarbeitende. Es ist hierbei auch möglich, die eingesparten Steuern und Sozialversicherungsbeiträge für eine betriebliche Altersvorsorge einzusetzen.

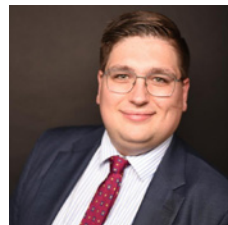
Im Folgenden haben wir die gängigsten steuerbegünstigten Benefits für Sie zusammengestellt. Da es bei der Einführung solcher Benefits verschiedene arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Fallstricke gibt, empfiehlt es sich, die Aspekte im Vorwege individuell abzuklären.

### Ihre Expert:innen



#### Karin Häßler

Diplom-Kauffrau, Steuerberaterin, Fachberaterin für Internationales Steuerrecht, Partner  
KARIN.HAESSLER@SCHOMERUS.DE



#### Alexander Vogt

Steuerassistent  
ALEXANDER.VOGT@SCHOMERUS.DE

## **Aufwendungen für die Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln**

Der Arbeitgeber kann steuerfreie Zuschüsse für die Aufwendungen für Tickets für den öffentlichen Nahverkehr zahlen (z. B. für das sog. Deutschlandticket).

Der Zuschuss muss zusätzlich zum vertraglich geschuldeten Arbeitslohn ausgezahlt werden. Sofern eine Umwandlung von Arbeitslohn stattfindet, entfällt die steuerliche Begünstigung.

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, mit seinem Zuschuss die tatsächlichen Kosten der Mitarbeitenden abzudecken oder lediglich einen Anteil. Der Zuschuss darf die tatsächlichen Kosten des jeweiligen Mitarbeitenden nicht übersteigen.

Der Zuschuss kann im Rahmen der Gehaltsüberweisung mit ausgezahlt werden, oder kann durch die Überlassung eines sogenannten Jobtickets erfolgen (Sachbezug).

Sofern der Zuschuss im Rahmen der Gehaltsüberweisung ausgezahlt wird, hat der Arbeitgeber die tatsächliche Verwendung durch die Mitarbeitenden in regelmäßigen Abständen zu prüfen und im Lohnkonto zu dokumentieren.

Der Arbeitgeber hat nicht zu prüfen, ob die Mitarbeitenden tatsächlich mit dem öffentlichen Personennahverkehr zur ersten Tätigkeitsstätte fahren. Auch eine vollständig private Nutzung des Tickets steht der Steuerbegünstigung nicht entgegen.

Private Fahrten mit dem öffentlichen Personenfernverkehr sind dagegen nicht begünstigt. Sofern z. B. ein Zuschuss zu einer Bahncard 100 ausgezahlt wird, ist der private Nutzungsanteil der Bahncard 100 zu ermitteln. Dieser private Anteil ist nicht steuerlich begünstigt.

Der Arbeitgeber hat demnach die Möglichkeit, einen Zuschuss i. H. v. bis zu 49,00 EUR im Rahmen der Gehaltsauszahlungen für das Deutschlandticket auszus zahlen. Als Nachweis für die Auszahlung genügt es, einen Nachweis über ein bestehendes Abonnement der Mitarbeitenden zu dokumentieren und aufzubewahren.

Die steuerfreien Arbeitgeberleistungen (Barzuschüsse und Sachleistungen) mindern die beim Mitarbeitenden als Werbungskosten zu berücksichtigende Entfernungspauschale. Sie sind daher in der Lohnsteuerbescheinigung anzugeben. Der Arbeitgeber hat allerdings das Wahlrecht, die Leistungen stattdessen mit 25 % (zuzüglich SolZ und ggf. KiSt) pauschal zu versteuern. Diese mit 25 % pauschal versteuerte Leistung ist nicht auf die Entfernungspauschale anzurechnen. Wird die pauschale Versteuerung gewählt, muss der Zuschuss auch nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

## **Aufwendungen für die Fahrten mit dem eigenen PKW**

Der Arbeitgeber kann des Weiteren steuerbegünstigte Zuschüsse für Aufwendungen für Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte mit dem Privat-PKW auszahlen. Die Zuschüsse unterliegen der pauschalen Lohnsteuer von 15 % zuzüglich SolZ und ggf. KiSt.

Der Zuschuss muss zusätzlich zum vertraglich geschuldeten Arbeitslohn ausgezahlt werden. Sofern dagegen eine Umwandlung von Arbeitslohn stattfindet, entfällt die steuerliche Begünstigung.

Die Zuschüsse dürfen den als Werbungskosten abzugsfähigen Betrag nicht übersteigen. Der Arbeitgeber kann damit Aufwendungen i. H. v. 0,30 EUR pro Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte für die ersten 20 Kilometer und i. H. v. 0,38 EUR für jeden weiteren vollen Kilometer für jeden Tag, an dem der Mitarbeitende die erste Tätigkeitsstätte aufsucht, auszahlen.

Grundsätzlich kann aus Vereinfachungsgründen unterstellt werden, dass der Mitarbeitende die erste Tätigkeitsstätte an 15 Tagen im Monat aufsucht. Im Fall von Home Office oder Teilzeit ist dieser Betrag entsprechend zu kürzen. Der steuerbegünstigte Betrag muss daher nicht jeden Monat neu ermittelt werden.

Die oben genannten Hinweise zur Anrechnung der Arbeitgeberleistungen auf die Entfernungspauschale und das Wahlrecht, die Leistungen stattdessen mit 25 % pauschal zu versteuern, gelten hier ebenso.

## **Aufwendungen für die Betreuung von nicht-schulpflichtigen Kindern**

Der Arbeitgeber kann steuerfreie Zuschüsse für die Aufwendungen für die Betreuung von nicht-schulpflichtigen Kindern leisten.

Der Zuschuss muss zusätzlich zum vertraglich geschuldeten Arbeitslohn ausgezahlt werden. Sofern eine Umwandlung von Arbeitslohn stattfindet, entfällt die steuerliche Begünstigung.

Der Zuschuss darf die tatsächlichen Kosten nicht übersteigen. Der jeweilige Mitarbeitende muss dem Arbeitgeber demnach die Originalbelege vorlegen, die im Lohnkonto dokumentiert und aufbewahrt werden müssen.

Bei Wegfall der Kindergartenkosten, z. B. durch Einschulung des Kindes, darf nicht arbeitsvertraglich geregelt sein, dass der Bruttoarbeitslohn in Höhe des bisher gewährten Zuschusses steigt, andernfalls wäre das oben genannte Zuschusskriterium nicht erfüllt.

## Gesundheitserhaltende Maßnahmen

Der Arbeitgeber kann zudem steuerfreie Zuschüsse i. H. v. bis zu 600 EUR im Jahr für gesundheitserhaltende Maßnahmen auszahlen.

Der Zuschuss muss zusätzlich zum vertraglich geschuldeten Arbeitslohn ausgezahlt werden. Sofern eine Umwandlung von Arbeitslohn stattfindet, entfällt die steuerliche Begünstigung.

Die Zuschüsse können direkt an den Mitarbeitende ausgezahlt oder in Form von eigenen Gesundheitspräventionsprogrammen als Sachbezug geleistet werden. Mitgliedsbeiträge zu Fitnessstudios oder Sportvereinen sind jedoch nicht begünstigt.

Gefördert werden können z. B. Aufwendungen für durch die Krankenkassen zertifizierte Präventionskurse, Yoga-Übungen, Zeitmanagement-Kurse, Ernährungskurse, Suchtpräventionsprogramme und ähnliche Angebote.

Sofern die Zuschüsse direkt an den Mitarbeitende ausgezahlt werden, hat der Arbeitgeber die Nachweise über die Verwendung im Lohnkonto zu dokumentieren und die Originalbelege aufzubewahren.

Über verschiedene Drittanbieter werden Portale und Apps für Unternehmen zur Verfügung gestellt, um den Mitarbeitenden eine einfache und unbürokratische Möglichkeit zur Verwendung des Gesundheitsbudgets anzubieten.

## Arbeitstägliche Mahlzeiten

Der Arbeitgeber kann steuerbegünstigte Zuschüsse für arbeitstägliche Mahlzeiten auszahlen und die Zuschüsse pauschal besteuern (25 % zuzüglich SolZ und ggf. Kirchensteuer).

Der Zuschuss muss nicht zusätzlich zum vertraglich geschuldeten Arbeitslohn ausgezahlt werden, auch eine Gehaltsumwandlung ist möglich.

Die Förderung von Mahlzeiten kann auf verschiedene Wege geschehen (Betriebskantine, Essensmarken etc.). Die am häufigsten genutzte Form der Förderung sind dabei aus praktischen Gründen Essensmarken. Die weiteren Ausführungen beziehen sich ausschließlich auf die Bezuschussung über Essensmarken.

Die Bezuschussung darf den amtlichen Sachbezugswert für Mahlzeiten um höchstens 3,10 EUR überschreiten. Der amtliche Sachbezugswert liegt 2024 bei 4,13 EUR pro Mahlzeit. Somit ist eine Bezuschussung von 7,23 EUR pro Mahlzeit im Rahmen von Essensmarken zulässig.

Grundsätzlich treffen den Arbeitgeber bei der Ausgabe von Essensmarken hohe Dokumentationspflichten. So muss die Abgabe der Essensmarken grundsätzlich arbeitstäglich er-

folgen und ist mit Unterschrift vom Mitarbeitende zu quittieren.

Diese Dokumentationsvorschriften entfallen jedoch, wenn die Bezuschussung an Mitarbeitende erfolgt, welche durchschnittlich an maximal drei Tagen im Monat eine Auswärtstätigkeit ausüben (die Tätigkeit im Home Office ist unschädlich) und pro Mitarbeitendem max. 15 Essensmarken pro Monat ausgegeben werden.

Über verschiedene Drittanbieter werden dabei auch digitale Essensmarken angeboten, welche in der Verwaltung und der Dokumentation einfacher zu bearbeiten sind. Diese Drittanbieterlösungen können regelmäßig bei den relevanten Supermärkten, lokalen Restaurants und größeren Restaurantketten eingesetzt werden. Die Bezuschussung ist auch zulässig, wenn der Mitarbeitende im Homeoffice arbeitet.

## Erholungsurlaub

Der Arbeitgeber kann jedem Mitarbeitenden steuerbegünstigte Zuschüsse i. H. v. bis zu 156 EUR zzgl. 104 EUR für einen Ehepartner zzgl. 52 EUR pro Kind im Jahr für den Erholungsurlaub auszahlen. Die Steuerbegünstigung erfolgt im Rahmen der Pauschalbesteuerung (25 % zuzüglich SolZ und ggf. Kirchensteuer).

Der Zuschuss muss nicht zusätzlich zum vertraglich geschuldeten Arbeitslohn ausgezahlt werden, sondern kann im Rahmen einer Gehaltsumwandlung ausgezahlt werden.

Der Finanzverwaltung genügt als Dokumentation für die Verwendung des Zuschusses, dass der Zuschuss im zeitlichen Zusammenhang (innerhalb von drei Monaten) mit einem Urlaub des Mitarbeitenden gewährt wird.

## Kosten der Internetnutzung

Der Arbeitgeber kann steuerbegünstigte Zuschüsse i. H. v. bis zu 50 EUR pro Monat für die Aufwendungen für die Internetnutzung auszahlen. Die Steuerbegünstigung erfolgt im Rahmen der Pauschalbesteuerung (25 % zuzüglich SolZ und ggf. Kirchensteuer).

Der Zuschuss muss zusätzlich zum vertraglich geschuldeten Arbeitslohn ausgezahlt werden. Sofern lediglich eine Umwandlung von Arbeitslohn stattfindet, entfällt die steuerliche Begünstigung.

Die Verwendung durch die Mitarbeitenden ist nicht im Einzelnen nachzuweisen. Es genügt bereits eine einfache Erklärung, dass entsprechende Aufwendungen vorliegen. Diese Erklärung ist im Lohnkonto zu dokumentieren.

## Sachzuwendungen, Gutscheine usw.

Der Arbeitgeber kann dem Mitarbeitende einen Sachbezug i. H. v. bis zu 50,00 EUR pro Monat steuerfrei gewähren. Als



Sachbezug gelten dabei unter bestimmten Voraussetzungen auch Gutscheine und Prepaid-Einkaufskarten. Einzelheiten zu den Anforderungen empfehlen wir individuell abklären zu lassen.

Zu beachten hierbei ist: Alle Sachbezüge eines Monats, für die es keine spezielle Steuerbefreiung gibt (wie bei den hier im Übrigen aufgelisteten Benefits), müssen zur Prüfung der 50,00 EUR Grenze zusammengerechnet werden. Das heißt also, dass die hier im Übrigen vorgestellten Benefits (z. B. Deutschlandticket, Gesundheitsförderung) nicht auf die 50,00 EUR Grenze angerechnet werden.

Der Sachbezug muss zusätzlich zum vertraglich geschuldeten Arbeitslohn ausgezahlt werden. Sofern dagegen eine Umwandlung von Arbeitslohn stattfindet, entfällt die steuerliche Begünstigung.

Verschiedene Drittanbieter bieten attraktive Umsetzungen an. Besonders beliebt sind dabei Tankkarten, Abonnements bei Fitnessstudios oder Prepaid-Einkaufskarten, welche bei einer großen Anzahl an Unternehmen eingesetzt werden können.

Hier müssen Sie aufpassen: Nur Sachbezüge sind begünstigt, die Erstattung von Kosten direkt an die Mitarbeitenden nicht.

## **Dienstfahrrad**

Der Arbeitgeber kann als steuerfreien Sachbezug ein Dienstfahrrad zur Verfügung stellen. Gefördert wird dabei grundsätzlich lediglich die Nutzungsüberlassung. Eine vollständige Übereignung des Fahrrads ist dagegen im Rahmen der Pauschalversteuerung (25 % zuzüglich SolZ und ggf. Kirchensteuer) ohne Höchstbetrag möglich.

Der Vorteil muss zusätzlich zum vertraglich geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden, um steuerfrei zu sein. Auch die Überlassung eines Leasing-Fahrrads wird steuerlich gefördert.

Gefördert wird auch die Nutzungsüberlassung von E-Bikes, solange diese rechtlich nicht als Kraftfahrzeug gelten (wie z. B. S-Pedelecs).

## **Ladestrom für Elektro- und Hybridfahrzeuge**

Der Arbeitgeber kann Ladestrom für E- und Hybridfahrzeuge an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung steuerfrei zur Verfügung stellen.

Nicht steuerbegünstigt ist dagegen der über eine am Wohnsitz des Mitarbeitenden installierte Ladesäule bezogene Ladestrom sowie der Ladestrom, welcher über einen Drittanbieter zur Verfügung gestellt wird.

Weiterhin ist auch die Übereignung einer Ladesäule und deren Installation beim Wohnsitz des Mitarbeitenden steuerbegünstigt im Rahmen der Pauschalversteuerung (25 % zuzüglich SolZ und ggf. Kirchensteuer) möglich.

Der Vorteil muss zusätzlich zum vertraglich geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Sofern eine Umwandlung von Arbeitslohn stattfindet, entfällt die steuerliche Begünstigung.

## **Fazit**

Es gibt eine Vielzahl von Möglichkeiten, Ihre Mitarbeitenden durch ein attraktives und steuerlich günstiges Gehaltspaket zu binden und zu motivieren. Die Umsetzung kann hierbei passgenau für Ihr Unternehmen mit Rücksicht auf individuelle Gegebenheiten erfolgen.

Des Weiteren sind über die oben beschriebenen lohnsteuerlichen Aspekte noch sozialversicherungsrechtliche, umsatzsteuerliche und arbeitsrechtliche Themen zu beachten. Kontaktieren Sie uns hierzu gerne, wir freuen uns!

# Was Sie leisten, hat beste Leistungen verdient.



## STEUERBERATUNG

Die Regelungstiefe und Komplexität des deutschen Steuerrechts sind enorm und werden durch ständige Änderungen fortlaufend erhöht. Immer häufiger stehen daher auch in gemeinnützigen Organisationen (Verein, Verband, Stiftung, gGmbH, gAG, gUG) Entscheidungen an, die nicht unerhebliche steuerliche Konsequenzen hervorrufen. Wir sind mit unseren rund 50 Expert:innen auf diese Herausforderungen bestens vorbereitet und so aufgestellt, dass wir Sie durch das gesamte deutsche Steuerrecht persönlich begleiten und individuell optimierte Gestaltungen für Ihre gemeinnützige Organisation entwickeln können.



## WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

Uns geht es nicht allein um die Kontrolle von Zahlen und die Einhaltung formeller Rechtsvorschriften. Unsere Mitarbeitenden zeichnen ein ganzheitliches Verständnis für Ihre Tätigkeit aus und dazu der Wille, immer unterstützend zu wirken. Wir sind deshalb häufig auch beratend bei der Einrichtung oder Verbesserung von internen Prozessen und Kontrollen, des Risikomanagements oder des Managementinformationssystems gefragt. Die Basis hierfür sind langjährige branchenspezifische Kenntnisse aber auch eine intensive Zusammenarbeit mit unseren Mandant:innen. Diese Erfahrung ermöglicht es uns, Ihnen ein hohes Maß an fachlicher Expertise bei der Prüfung und Beratung unterschiedlicher Organisationen zu bieten.



## RECHTSBERATUNG

Die mit dem Alltag verbundenen rechtlichen Fragestellungen werden zunehmend komplexer und erfordern einen kompetenten Partner an Ihrer Seite, der Sie begleitet, berät und vertritt. Wir sind tätig und kompetent aufgestellt in den Bereichen des Vereins- und Stiftungsrechts, des Gesellschaftsrechts, des Arbeitsrechts und des Zivilprozess-, Marken-, und Wettbewerbsrechts. Unsere Rechtsanwält:innen arbeiten in fachübergreifenden Teams zusammen mit Expert:innen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung und Unternehmensberatung.



## DIGITALISIERUNG

Die Digitalisierung von Prozessen sorgt für Entlastung Ihrer Mitarbeitenden. Doch zugleich werden die rechtlichen Anforderungen an den Schutz der Daten Ihrer Mitglieder, Spender:innen oder betreuten Personen im Eiltempo verschärft. Als erfahrener Wegbegleiter von gemeinnützigen Organisationen kennen wir die sich bietenden Chancen und Risiken. Wir beraten und prüfen erfolgreich gemeinnützige Organisationen auf ihrem Weg in die Digitalisierung. Unsere Empfehlungen machen Sie fit, um geeignete Maßnahmen für die Zukunftsfähigkeit Ihrer Einrichtung zu treffen.