



BETRIEBLICHE BENEFITS: MEHR NETTO VOM BRUTTO

Als eine der größten Herausforderungen benennen Unternehmen jeder Größe und jeder Branche den Mangel an qualifizierten Mitarbeitern am Arbeitsmarkt. Um gut geschultes Personal oder geeignete neue Mitarbeiter zur Ausbildung zu finden und zu halten, bedarf es eines attraktiven Gesamtangebots des Arbeitgebers, das neben einem adäquaten Arbeitsentgelt und passenden Arbeitsbedingungen auch weitere Anreize umfasst, die die Bindung zum Unternehmen fördern.

Hier kommen betriebliche Benefits ins Spiel, die zudem die Möglichkeit bieten, das Arbeitsentgelt unter Nutzung verschiedener lohnsteuerlicher und sozialversicherungsbeitragsrechtlicher Begünstigungen dem Mitarbeiter zukommen zu lassen. Einen ersten Überblick, der angesichts der erforderlichen einzelfallbezogenen Prüfung nicht abschließend sein kann, finden Sie hier.

STEUERLICHE WÜRDIGUNG IN SYMBOLEN:



Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn



Keine Pauschalbesteuerung



Pauschalbesteuerung bei Gehaltsumwandlung nach § 40 Abs. 2 Sätze 2 bis 4 EStG möglich



Pauschalbesteuerung bei Übereignung gemäß § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 EStG möglich



Pauschalbesteuerung bei Übereignung bzw. Zuschüssen zur Ladevorrichtung des Arbeitnehmers nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 EStG möglich



Nicht steuerbare Zuwendung außerhalb des Arbeitslohns

GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Vom Arbeitgeber angebotene bzw. bezuschusste Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung sowie zur verhaltensbezogenen Prävention, wie bspw. Yoga-Kurse oder Pausengymnastik, sind nach § 3 Nr. 34 EStG bis zu einem jährlichen Betrag von 600 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei. Die Leistungen müssen hierzu festgelegten Kriterien entsprechen und zertifiziert sein.

Leistungen im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers wie bspw. Schutzimpfungen oder „gesundheitsgerechte“ Arbeitsmittel führen nicht zu Arbeitslohn.



FAHRTKOSTENZUSCHÜSSE

Arbeitgeberleistungen für Fahrten des Arbeitnehmers mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr (ohne Luftverkehr) zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie für Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr (auch für Privatfahrten) sind gemäß § 3 Nr. 15 EStG steuer- und sozialversicherungsfrei. Die Steuerbefreiung gilt sowohl für Zuschüsse als auch für die vergünstigte bzw. unentgeltliche Überlassung von Fahrscheinen (z. B. Jobtickets, Bahncards). Allerdings wird die steuerfreie Leistung auf die Entfernungspauschale angerechnet.

Sofern die Fahrscheine die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit erfüllen, wird die Sachbezugsfreigrenze für diese nicht verwendet. Damit kann die Sachbezugsfreigrenze für weitere Sachzuwendungen an Arbeitnehmer genutzt werden.



FIRMENFAHRRÄDER

Ermöglicht der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die unentgeltliche oder verbilligte Nutzung von Firmenfahrrädern, ist der bei den Arbeitnehmern resultierende geldwerte Vorteil nach § 3 Nr. 37 EStG steuer- und sozialversicherungsfrei. Unter die Steuerbefreiung fallen nur Fahrräder, die nicht als Kraftfahrzeuge anzusehen sind (z. B. Pedelecs bis zu 25 km/h, nicht S-Pedelecs).

Wird Mitarbeitern unentgeltlich oder verbilligt ein betriebliches Fahrrad zugewendet, kommt für den daraus resultierenden geldwerten Vorteil eine Pauschalbesteuerung in Betracht.



Wird das Jobrad im Wege einer Gehaltsumwandlung zur Nutzung überlassen und ist der geldwerte Vorteil folglich nicht steuerbefreit, ist dieser anhand der 1%-Regelung zu ermitteln. Bei einer erstmaligen Überlassung nach dem 31.12.2018 ist seit dem Jahr 2020 nur ein Viertel des Bruttolistenpreises als Bemessungsgrundlage anzusetzen.

AUFMERKSAMKEITEN

Wendet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Sachleistungen wie Blumen oder ein Buch aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses (z. B. Hochzeit, Jubiläum) bis zu 60 Euro (brutto) zu, stellt der Sachbezug beim Arbeitnehmer aufgrund LStR 19.6 keinen Arbeitslohn dar. Nicht zum Arbeitslohn gehören auch Getränke und Genussmittel (Obst, Kekse), die am Arbeitsplatz verzehrt werden. Speisen aufgrund eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes bis zu 60 Euro (brutto) zählen ebenfalls nicht zum Arbeitslohn.

Da Aufmerksamkeiten keinen Arbeitslohn darstellen, sind diese nicht im Rahmen der Sachbezugsfreigrenze zu erfassen.



INTERNETGEBÜHREN

Leistet der Arbeitgeber Zuschüsse zu den Kosten des Arbeitnehmers für die private Internetnutzung in dessen Privaträumen oder die mobile Nutzung (laufende Kosten und Kosten für die Einrichtung des Internetzugangs), kann der Arbeitgeber den hieraus beim Arbeitnehmer entstehenden Arbeitslohn nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 Satz 2 EStG pauschal mit 25 % versteuern. Von der Finanzverwaltung wird ein monatlicher Betrag bis zu 50 Euro ohne weitere Prüfung als pauschalierungsfähig angesehen. Soweit Internetgebühren ersetzt werden, die beruflich veranlasst sind, liegt ein Auslagenersatz und kein Arbeitslohn vor. Dieser kann ausnahmsweise pauschal mit 20 % des Rechnungsbetrags, höchstens monatlich 20 Euro angesetzt werden, wenn erfahrungsgemäß beruflich veranlasste Aufwendungen anfallen.

ESSENSMARKEN

Werden dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Essensmarken gewährt und übersteigt der Verrechnungswert der Essensmarke den amtlichen Sachbezugswert um nicht mehr als 3,10 Euro, ist die Essensmarke gemäß LStR 8.1 Abs. 7 Nr. 4 mit dem Sachbezugswert zu bewerten, so dass bis zu 3,10 Euro arbeitstäglich steuerbefreit sind. Weitere Voraussetzungen sind, dass mit den Essensmarken tatsächlich Mahlzeiten gekauft werden, pro Mahlzeit nur eine Essensmarke täglich in Zahlung genommen wird und die Essensmarke nicht an Arbeitnehmer für Tage ausgegeben wird, an denen eine Auswärtstätigkeit ausgeübt wird. Der

gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung zu versteuernde Sachbezugswert von 4,13 Euro für ein Mittag- oder Abendessen im Jahr 2024 kann vom Arbeitgeber nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 EStG pauschal versteuert werden, sodass im Ergebnis die Essensmarken bis zu einem Wert von 7,23 Euro pro (Arbeits-)Tag im Jahr 2024 beim Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei sind.

Sofern ein Arbeitnehmer pro Monat nicht mehr als 15 Essensmarken erhält und jährlich im Durchschnitt an nicht mehr als drei Arbeitstagen pro Monat Auswärtstätigkeiten ausübt, besteht keine Pflicht zur Erfassung seiner Abwesenheitstage. Essensmarken können auch für Tätigkeitstage im Home Office gewährt werden, sofern die Arbeitnehmer Mahlzeiten einkaufen.



SACHBEZUGSFREIGRENZE

Werden dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Sachbezüge gewährt, die unter die monatliche Sachbezugsfreigrenze des § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG in Höhe von 50 Euro fallen, sind diese steuer- und sozialversicherungsfrei. Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Gutscheine oder Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen vom Gutscheinaussteller aus seiner eigenen Produktpalette berechtigen (Closed-Loop-Karten, z. B. aufladbare Geschenkkarten für den Einzelhandel, Kinogutschein) oder Gutscheine oder Geldkarten, die ausschließlich berechtigen, Waren oder Dienstleistungen nicht nur beim Gutscheinaussteller, sondern auch bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen zu beziehen (Controlled-Loop-Karten, z. B. Centergutscheine, City-Cards) fallen diese ebenso unter die Sachbezugsfreigrenze.

Damit Closed- und Controlled-Loop-Karten als Sachbezug anerkannt werden, müssen diese zudem die im Zahlungsdiensteaufsichtsgesetz normierten Kriterien erfüllen.



Im Gegensatz hierzu werden sog. Open-Loop-Karten (z. B. Prepaid-Karten mit PayPal-Guthaben, Visa- und MasterCard) als Geldleistung behandelt und fallen damit nicht unter die Sachbezugsfreigrenze.

AUFLADEN VON ELEKTROFAHRZEUGEN

Lädt der Arbeitnehmer sein privates oder dienstliches Elektro- oder Hybridelektrofahrzeug an einer Ladevorrichtung im Betrieb des Arbeitgebers auf, ist der beim Arbeitnehmer entstehende geldwerte Vorteil nach § 3 Nr. 46 EStG steuer- und sozialversicherungsfrei. Befreit ist auch die unentgeltliche bzw. verbilligte Überlassung (Vermietung, Leihe) einer betrieblichen Ladevorrichtung an den Arbeitnehmer zur privaten Nutzung. Nicht begünstigt ist hingegen die Übergabe. Bezieht der Arbeitnehmer aus einer vom Arbeitgeber überlassenen Ladevorrichtung Strom, fällt dieser nicht unter die Steuerbefreiung, unabhängig davon, ob der Stromanschluss auf den Arbeitgeber läuft oder ob der Arbeitgeber Zuschüsse zu den Stromkosten des Arbeitnehmers leistet.

Unter die Steuerbefreiung fällt auch das Aufladen von Elektrofahrrädern sowohl bis als auch über 25 km/h (z. B. S-Pedelecs).



ZUSCHUSS ZUM AUFLADEN VON ELEKTROFAHRZEUGEN

Überlässt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein Elektro- oder Hybridelektrofahrzeug als Firmenwagen auch zur privaten Nutzung, ist die Erstattung der vom Arbeitnehmer selbst getragenen Stromkosten durch den Arbeitgeber als steuer- und sozialversicherungsfreier Auslagenersatz im Sinne von § 3 Nr. 50 EStG zu behandeln. Zur Vereinfachung des Auslagenersatzes bestehen für den Zeitraum vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2030 monatliche Pauschalen, die steuerfrei erstattet werden können. Die Höhe der Pauschale ist davon abhängig, ob dem Arbeitnehmer beim Arbeitgeber eine zusätzliche Lademöglichkeit zur Verfügung steht oder nicht. Mit zusätzlicher Lademöglichkeit beträgt die Pauschale für Elektrofahrzeuge monatlich 30 Euro und für Hybridelektrofahrzeuge 15 Euro. Ohne zusätzliche Lademöglichkeit beläuft sich die Pauschale für Elektrofahrzeuge auf 70 Euro und für Hybridelektrofahrzeuge auf 35 Euro im Monat. Alternativ können auch die anhand von Belegen nachgewiesenen tatsächlichen Kosten als steuerfreier Auslagenersatz erstattet werden.

Stromtankkarten werden einer zusätzlichen Lademöglichkeit beim Arbeitgeber gleichgestellt.



BETRIEBLICHE EDV-GERÄTE

Überlässt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte einschließlich Zubehör (z. B. Laptop, Smartphone), ist der aus der privaten Nutzung entstehende geldwerte Vorteil nach § 3 Nr. 45 Satz 1 EStG steuer- und sozialversiche-

rungsfrei. Dasselbe gilt auch für die private Nutzung von betrieblichen System- und Anwendungsprogrammen (bspw. Microsoft-Office-Pakete) sowie Dienstleistungen, die im Zusammenhang mit den vorgenannten Zuwendungen erbracht werden (Wartung, Installation, Betreuung).

Die Steuerbefreiung gilt auch, wenn die private Nutzung überwiegt (bspw. Überlassung einer Apple-watch oder eines iPads). Maßgeblich ist, dass die Geräte im betrieblichen Eigentum stehen. Zudem kann die Steuerbefreiung auch dann genutzt werden, wenn der Vorteil nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird.

Zudem ist eine Lohnsteuerpauschalierung mit 25 % im Sinne von § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 EStG zulässig, wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn Datenverarbeitungsgeräte unentgeltlich oder verbilligt übereignet.

INFLATIONSAUSGLEICHSPRÄMIE

Arbeitgeber können ihren Beschäftigten im Zeitraum vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 zur Abmilderung der Inflation einen steuer- und sozialversicherungsfreien Betrag von bis zu 3.000 Euro auszahlen (§ 3 Nr. 11c EStG). Begünstigt sind alle Bar- und Sachleistungen, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt und durch die andere Vereinbarungen nicht ersetzt werden.

Die Prämie kann als Einmalbetrag oder in mehreren Teilbeträgen ausgezahlt werden.



KINDERBETREUUNGSKOSTEN

Nimmt der Arbeitnehmer Leistungen zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen in Anspruch und erstattet bzw. übernimmt der Arbeitgeber die anfallenden Kosten, sind die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleisteten Zahlungen nach § 3 Nr. 33 EStG steuer- und sozialversicherungsfrei.

Zudem sind vom Arbeitgeber erstattete bzw. übernommene Zahlungen für Betreuungsleistungen bis zu einem Betrag von 600 Euro im Kalenderjahr nach § 3 Nr. 34a EStG steuer- und sozialversicherungsfrei. Erfasst werden hiervon Betreuungsleistungen für pflegebedürftige Angehörige bzw. Kinder bis 14 Jahre.

Der Freibetrag gilt nur für die kurzfristige und aus zwingenden und beruflichen Gründen notwendige Betreuung. Kein „beruflich veranlasster Grund“ ist die Krankheit eines Kindes, die die Betreuung erfordert.



ANSPRECHPARTNER



Gerne stehen die Ihnen bekannten Ansprechpartner bei RSM Ebner Stolz sowie unsere Experten rund um steuerrechtliche Fragen im Personalbereich für weitere Informationen zur Verfügung.

Ihre Ansprechpartner unterstützen Sie individuell bei der Planung und Umsetzung von betrieblichen Benefits und klären dabei insb., ob alle steuerrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Denn nur so lassen sich etwaige unerwartete Steuer- und Beitragsnachzahlungen in einer Lohnsteuer- oder Sozialversicherungsprüfung vermeiden.

Herausgeber

RSM Ebner Stolz
Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwälte Partnerschaft mbB

Rechtsstand: 25.03.2024

Redaktion

Dr. Ulrike Höreth, T +49 (0)711 2049-1371
Brigitte Stelzer, T +49 (0)711 2049-1535

Diese Publikation enthält lediglich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, darauf im Einzelfall Entscheidungen zu gründen. Der Herausgeber und die Autoren übernehmen keine Gewähr für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen. Sollte der Leser dieser Publikation eine darin enthaltene Information für sich als relevant erachten, obliegt es ausschließlich ihm bzw. seinen Beratern, die sachliche Richtigkeit der Information zu verifizieren; in keinem Fall sind die vorstehenden Informationen geeignet, eine kompetente Beratung im Einzelfall zu ersetzen. Hierfür steht Ihnen der Herausgeber gerne zur Verfügung.

Die Ausführungen unterliegen urheberrechtlichem Schutz. Eine Speicherung zu eigenen privaten Zwecken oder die Weiterleitung zu privaten Zwecken (nur in vollständiger Form) ist gestattet. Kommerzielle Verwertungsarten, insbesondere der (auch auszugsweise) Abdruck in anderen Newslettern oder die Veröffentlichung auf Websites, bedürfen der Zustimmung der Herausgeber.

The RSM Ebner Stolz group companies are members of RSM network and trade as RSM. RSM is the trading name used by the members of the RSM network. Each member of the RSM network is an independent accounting and consulting firm each of which practices in its own right. The RSM network is not itself a separate legal entity of any description in any jurisdiction. The RSM network is administered by RSM International Limited, a company registered in England and Wales (company number 4040598) whose registered office is at 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. The brand and trademark RSM and other intellectual property rights used by members of the network are owned by RSM International Association, an association governed by article 60 et seq of the Civil Code of Switzerland whose seat is in Zug.

© RSM International Association, 2024

THE POWER OF UNDERSTANDING
ASSURANCE | TAX | CONSULTING | LEGAL