lexoffice
just smile

eBook

Steuerfreie Arbeitgeberleistungen

So fördern Sie die Motivation und senken die Personalkosten

Aktualisiert im März 2023

LEXWARE

Inhalt

Steuerfreie Arbeitgeberleistungen: Vorteile und Voraussetzungen **04**

Was ist eine steuerfreie Arbeitgeberleistung? 04
Welche Vorteile bieten steuerfreie Arbeitgeberleistungen? 04
Wie funktioniert eine Gehaltsumwandlung? 05
Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein? 05
Welche Arten von Arbeitgeberleistungen gibt es? 06

Geschenke und Gutscheine für Mitarbeiter **07**

Ab wann müssen Geschenke an Mitarbeitende versteuert werden? 08
Wie können Arbeitgeber:innen steuerfreie Geschenke gewähren? 08
Steuerfreie Sachbezüge 09
Neue Regelungen seit 2020 für Gutscheine, Geldkarten und zweckgebundene Geldleistungen 10
Wie hoch dürfen Gutscheine für Beschäftigte sein? 12

Essenszuschuss für Mitarbeiter **14**

Was ist ein Essenzuschuss? 14
Auf welche Weise kann der Arbeitgeber das Essen bezuschussen? 15
Praxisbeispiel Essenzuschuss 16
Konkrete Vorteile gegenüber einer Gehaltserhöhung 18
Sonderfall: Umwandlung von Barlohn zugunsten von Essensmarken 19

Kindergartenzuschuss und Internetzuschuss **19**

So bleibt der Kindergartenzuschuss steuerfrei 20
Wie bleibt der Kindergartenzuschuss steuerfrei? 20
Für welche Einrichtungen darf der Arbeitgeber einen Zuschuss zahlen? 21
Das müssen Arbeitgeber beim Internetzuschuss beachten 23

Fahrtkostenzuschuss, Jobticket, Dienstfahrrad & Co.: So machen Sie Ihre Angestellten mobiler **24**

Fahrtkostenzuschuss – was gibt's zu beachten? 25

Wie kann mit einem Fahrtkostenzuschuss der Lohn optimiert werden? 26

Jobtickets – welche Vorteile bieten sie? 27

Dienstfahrrad & Firmenwagen – was ist zu beachten? 27

Wie kann man mit einem Firmenrad den Lohn optimieren? 29

Fazit 31

Betriebliche Gesundheitsförderung: So bleiben Gesundheitsmaßnahmen und Erholungsbeihilfen steuerfrei **31**

Hintergrund der betrieblichen Gesundheitsförderung 32

Bis 600 EUR ist die Gesundheitsförderung steuerfrei 33

Diese Maßnahmen werden gefördert 33

Erholungsbeihilfen durch den Arbeitgeber 35

Fazit: Deshalb lohnt sich die betriebliche Gesundheitsförderung für den Arbeitgeber 36

Betriebliche Altersvorsorge und betriebliche Krankenversicherung **37**

Betriebliche Altersvorsorge: Was ist das? 37

Betriebliche Altersvorsorge und Entgeltumwandlung 38

Was passiert bei der Entgeltumwandlung? 39

Wann lohnt sich die betriebliche Altersvorsorge? 39

Was zahlt der Arbeitgeber? 40

bAV-Förderbetrag: Was ist das? 41

Betriebliche Krankenversicherung: Was ist das? 41

Pauschalbesteuerung der bKV 42

Fazit 43

Steuerfreie Arbeitgeberleistungen: Vorteile und Voraussetzungen

Manchmal heißt es leider „weniger Netto vom Brutto“: Bei einer Gehaltserhöhung bleibt beim Arbeitnehmer oft weniger hängen und der Arbeitgeber muss mehr zahlen, als ursprünglich ausgehandelt wurde. Wer seine Angestellten für **gute Leistungen angemessen entlohnen oder sein Lohnmodell optimieren** möchte, sollte daher so genannte steuerfreie Arbeitgeberleistungen in Betracht ziehen. Wir erklären, was diese sind, welche Vorteile sie bieten und welche Arten es gibt.

Was ist eine steuerfreie Arbeitgeberleistung?

Eine steuerfreie Arbeitgeberleistung ist eine **Zuwendung an den Arbeitnehmer, die von der Lohnsteuer befreit ist**. Das kann zum Beispiel ein Tankgutschein, eine Internetpauschaule oder ein Fahrtkostenzuschuss sein. Solche besonderen Arbeitgeberleistungen werden auch oft geldwerte Vorteile, Gehaltsextras oder Sachbezüge genannt. Da diese allerdings nicht immer von der Lohnsteuer befreit sind, sollten sie nicht per se gleichbedeutend mit dem Begriff „steuerfreie Arbeitgeberleistungen“ verwendet werden.

Welche Vorteile bieten steuerfreie Arbeitgeberleistungen?

Nicht nur eine Gehaltserhöhung kann motivieren: Auch mit steuerfreien Zuwendungen können Arbeitgeber ihre Angestellten für besonderen Einsatz und treue Dienste belohnen, dadurch die Motivation steigern und sie an das Unternehmen binden. Der größte Vorteil, den steuerfreie Arbeitgeberleistungen gegenüber Gehaltserhöhungen haben, ist nämlich, dass mit ihnen die **steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Belastung** beider Parteien **optimiert wird**.

Beispiel: Eine **Gehaltserhöhung von 100 EUR** für einen Angestellten, der 3.000 EUR verdient und der Steuerklasse I zugeordnet ist, kostet den Arbeitgeber aufgrund seines Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung etwa **119 EUR**. Der Arbeitnehmer hingegen erhält durch die erhöhte Steuerbelastung **von den 100 EUR nur ca. 53 EUR**.

Im Unterschied zur klassischen Gehaltserhöhung werden steuerfreie Arbeitgeberleistungen im Kontext einer Gehaltserhöhung genutzt, um die **Steuerbelastung beim Arbeitnehmer sowie die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers nicht zu erhöhen**. Der Wert der steuerfreien Zuwendung bleibt so wie ursprünglich angedacht.

Wie funktioniert eine Gehaltsumwandlung?

Steuerfreie Zuwendungen sind aber mehr als eine Alternative zu Gehaltserhöhung: Sie können auch zur **Optimierung des Gehalts** verwendet werden. Mit steuerfreien Gehaltsextras kann der Lohn durch eine Gehaltsumwandlung beispielsweise so optimiert werden, dass der **Bruttolohn niedriger** aber der **Nettolohn höher** ausfällt als vor der Umstellung. So wird einerseits die Steuerbelastung, andererseits die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge reduziert. Und Sie als **Arbeitgeber sparen Personalkosten**.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

Eine solche Vergütungsoptimierung ist zulässig und wird auch von der Finanzverwaltung akzeptiert, wenn die steuerfreie Arbeitgeberleistung die folgenden Voraussetzungen erfüllt:

- Die Zuwendung muss **vor der Fälligkeit der Lohnzahlung** vereinbart worden sein.
- Sie muss zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlt werden. Nur dann ist sie steuerfrei und auch nicht sozialversicherungspflichtig.
- Sie muss **ernsthaft gewollt und langfristig wirksam**
- Sie muss **arbeitsrechtlich zulässig** sein.

- Sie darf **nicht an eine Rückfallklausel gekoppelt sein:** Ein solcher Rückfall würde eintreten, wenn bei Wegfall der Zusatzvergütung der Arbeitnehmer statt des Gehaltsextras einen entsprechend erhöhten Bruttolohn erhält. Die Arbeitgeberleistung wird dann nicht zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt und die Bedingungen der Steuerfreiheit sind nicht mehr gültig.

Welche Arten von Arbeitgeberleistungen gibt es?

Grundsätzlich gibt es drei verschiedene Arten von Arbeitgeberleistungen, von denen aber nicht alle für eine steuerfreie Gehaltsumwandlung genutzt werden können:

- **Arbeitgeberleistungen mit Zusätzlichkeitserfordernis**: Diese Leistungen müssen zusätzlich zum normalen Lohn ausgezahlt werden. Nur dann erfüllen sie die Voraussetzungen der Steuerfreiheit. Hiervon betroffen sind Jobtickets, der Kindergartenzuschuss, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, Betreuungsleistungen, die Überlassung von (Elektro-)Fahrrädern, die pauschalbesteuerte PC-Übereignung sowie der pauschalbesteuerte Fahrtkostenzuschuss.
- **Problemlos umwandelbare Vergütungsbestandteile:** Diese Leistungen können mit dem normalen Lohn verrechnet werden, d.h. der Arbeitslohn wird zugunsten dieser Gehaltsextras herabgesetzt. Für die Steuerfreiheit müssen keine besonderen Voraussetzungen erfüllt sein. Hierunter fallen die betriebliche Altersvorsorge, die Privatnutzung von PC & Co., Essensmarken, Erholungsbeihilfen, Sachzuwendungen bis 50 EUR (bis 2021 44 EUR), Personalrabatte bis 1.080 EUR, Gestellung eines (Elektro-)Fahrrads, Werkzeuggeld, Berufskleidung sowie eine Vermögensbeteiligung am Kapital des Unternehmens.
- **Nicht umwandelbare Lohnbestandteile:** Arbeitgeberleistungen, die im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse sind, zählen prinzipiell nicht zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Lohn. **Die Finanzverwaltung erachtet Gehaltsumwandlungen zugunsten solcher Leistungen als unzulässig**. Zu den nicht umwandelbaren Leistungen zählen die unentgeltliche oder verbilligte Parkplatzgestellung für Privatfahrzeuge des Arbeitnehmers sowie anlassbezogene Aufmerksamkeiten bis 60 EUR.

In den folgenden Kapiteln stellen wir die einzelnen Gehaltsextras im Detail vor. Hier erfahren Sie das Wichtigste und können abschätzen, welche Leistung sich für Sie als Arbeitgeber anbietet.

Geschenke und Gutscheine für Mitarbeiter

Eine **beliebte Arbeitgeberleistung** sind Geschenke oder Gutscheine. Mit ihnen lassen sich **Beschäftigte unkompliziert belohnen oder motivieren**. Solche Zuwendungen sind für Arbeitgeber:innen besonders dann von Vorteil, wenn sie nicht lohnsteuerpflichtig oder beitragspflichtig in der Sozialversicherung sind. Wir zeigen, worauf Sie achten müssen, damit Sie Ihre **Mitarbeiter:innen steuerfrei und beitragsfrei** belohnen können.

Ab wann müssen Geschenke an Mitarbeitende versteuert werden?

Prinzipiell gehören Geschenke der Arbeitgebenden zum steuerpflichtigen Arbeitslohn, denn sie werden letztlich aufgrund des Arbeitsverhältnisses gewährt. Gleiches gilt auch in Bezug auf die Sozialversicherung: Geschenke sind grundsätzlich beitragspflichtig in der Sozialversicherung.

In der Praxis müssen aber **nur Geldgeschenke immer versteuert werden**: Für Geldzuwendungen gilt die Steuer- und Beitragspflicht – egal, wie gering der Betrag ist. Auch Geburtsbeihilfen oder Heiratsbeihilfen sind immer lohnsteuerpflichtig. Unentgeltliche Sachgeschenke können dagegen steuer- und beitragsfrei sein. Für die Besteuerung ist entscheidend, wie hoch der objektive Wert, d.h. der **tatsächliche Geldwert**, des Sachgeschenks ist.

Wie können Arbeitgeber:innen steuerfreie Geschenke gewähren?

Eine Zuwendung ist steuerfrei und nicht beitragspflichtig in der Sozialversicherung, wenn zwei Voraussetzungen erfüllt sind. Erstens muss sie als **Aufmerksamkeit anlässlich eines persönlichen Ereignisses der Angestellten** gewährt werden.

Solche Ereignisse sind zum Beispiel der Geburtstag, die Hochzeit oder der Abschied von Angestellten. Als Geschenke sind solche vorstellbar, die im gesellschaftlichen Austausch üblich sind, beispielsweise Blumen, Pralinen oder Bücher.

Eine weitere Voraussetzung ist, dass der objektive Wert des Geschenks den **Betrag von 60 EUR** (inkl. Umsatzsteuer) **nicht überschreitet**. Vorteilhaft ist, dass die 60-EUR-Freigrenze für jede:n Arbeitnehmer:in mehrfach beansprucht werden kann. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin kann demnach zu mehreren Anlässen Geschenke verteilen.

Neben den anlassbezogenen Aufmerksamkeiten sind auch solche Sachzuwendungen steuerfrei, die im ganz **überwiegend betrieblichen Interesse** erbracht werden, wenn der Wert nicht die 60-EUR-Freigrenze pro Mitarbeiter:in übersteigt. Hierzu zählen auch **Getränke und Genussmittel**, die Arbeitgebende im Betrieb kostenlos oder teilentgeltlich zur Verfügung stellen. Verpflegung, die Arbeitgeber:innen anlässlich eines außer-

gewöhnlichen Arbeitseinsatzes kostenlos oder bezuschusst zur Verfügung stellen, ist ebenfalls von der Lohnsteuer- und Beitragspflicht befreit, wenn die 60-EUR-Grenze pro Mitarbeiter:in nicht überschritten wird.

Beispiel:

In einem Unternehmen steht ein dreitägiger **außergewöhnlicher Arbeitseinsatz** (Inventur) an. Die Arbeitgeberin bestellt an jedem der drei Tage für alle Beschäftigten Essen und Getränke, die im Unternehmen konsumiert werden. Die Verpflegungskosten belaufen sich pro Tag auf 20 EUR pro Person. Da die Kosten **nicht die Grenze von 60 EUR pro Mahlzeit und Tag übersteigen** und die Mahlzeiten anlässlich eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes gewährt werden, sind die Bedingungen für eine steuer- und beitragsfreie Aufmerksamkeit erfüllt.

Steuerfreie Sachbezüge

Von den steuerfreien Aufmerksamkeiten abzugrenzen sind **Sachbezüge** für Mitarbeiter:innen. Diese müssen nicht anlässlich eines persönlichen Ereignisses gewährt werden. Entscheidend ist, dass ihr Wert **nicht höher als 50 EUR** (bis 2021 44 Euro) ausfällt. Hierbei handelt es sich um eine monatliche Freigrenze, das bedeutet, die Kosten für die Sachbezüge dürfen pro Mitarbeiter:in im Monat die 50-EUR-Grenze nicht übersteigen.

Praxistipp:

Steuerfreie Sachbezüge und anlassbezogene Aufmerksamkeiten haben nichts miteinander zu tun. Das bedeutet, Sie können einem:r Beschäftigten z. B. in einem Monat eine Sachzuwendung im Wert von bis zu 50 EUR und – sofern der oder die Beschäftigte in diesem Monat heiratet – ein Hochzeitsgeschenk im Wert von bis zu 60 EUR machen.

Neue Regelungen seit 2020 für Gutscheine, Geldkarten und zweckgebundene Geldleistungen

Durch das Jahressteuergesetz 2019 gibt es seit 2020 neue gesetzliche Regelungen für Gutscheine, Geldkarten und zweckgebundene Geldleistungen. Diese sehen verschiedene Einschränkungen vor:

Voraussetzung: Zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn

So gelten Gutscheine und Geldkarten seit 2020 nur dann als steuerfreie 50 EUR-Sachbezüge, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. „Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ bedeutet, dass all diese Voraussetzungen erfüllt sind:

- Der Anspruch aus Arbeitslohn wird nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt.
- Die Leistung wird nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet.
- Die Arbeitgeberleistung wird nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt.
- Der Arbeitslohn wird nicht erhöht, wenn die Arbeitgeberleistung wegfällt.

Abgrenzung zwischen Sachbezug und Geldleistung

Das Jahressteuergesetz 2019 formuliert eine klare Abgrenzung zwischen **einem steuerfreien Sachbezug und einer Geldleistung, für die Steuern anfallen**:

Nicht als Sachbezug, sondern explizit als Geldleistung einzustufen sind

- zweckgebundene Geldleistungen
- nachträgliche Kostenerstattungen
- Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten.

Gutscheine und Geldkarten sind auch dann als Geldleistung zu behandeln, sofern sie über eine Barauszahlungsfunktion oder eine eigene IBAN verfügen oder sonst generell für Überweisungen oder für den Kauf von Devisen benutzt werden können.

Wichtig:: Geldkarten und Gutscheine gelten NUR dann als Sachbezug, wenn sie ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen berechtigen und die **Kriterien des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen**. Nach diesen Kriterien ist ein Sachbezug von Geldkarten und Gutscheinen dann gegeben, wenn eine dieser Eigenschaften erfüllt ist:

1. Wenn diese nur in einem limitierten Netz eingesetzt werden können. Hierunter fallen beispielsweise Gutscheinkarten von Einkaufsläden, Einzelhandelsketten oder regionale City-Cards.
2. Wenn sich diese nur auf eine beschränkte Produktpalette beziehen. Hierzu zählen beispielsweise Tankkarten, Gutscheinkarten für einen Buchladen oder ein Fitnessstudio oder auch Kinokarten.
3. Wenn diese als „Instrumente zu steuerlichen und sozialen Zwecken“ eingesetzt werden. Hierzu zählen z. B. Essensmarken.

Seit dem 1. Januar 2022 sind diese Kriterien zwingend einzuhalten.

Wie hoch dürfen Gutscheine für Beschäftigte sein?

Ob ein Warengutschein steuerfrei ist oder nicht, hängt zunächst davon ab, ob dieser zum Einkauf beim Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin selbst berechtigt oder aber zum Einkauf bei einem Dritten genutzt wird.

Wenn der **Gutschein beim Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin einzulösen ist**, dann handelt es sich immer um einen **Sachbezug**. Als Belegschaftsrabatt sind solche arbeitgeberbezogenen Gutscheine **bis zu 1.080 EUR pro Kalenderjahr steuer- und beitragsfrei**.

Dies ist aber nur der Fall, wenn es sich um Waren oder Dienstleistungen handelt, die nicht überwiegend für den Bedarf der Beschäftigten hergestellt, vertrieben oder erbracht werden.

Gutscheine, die Beschäftigte kostenlos oder ermäßigt erhalten und die **zum Einkauf bei einem Dritten** berechtigen, z. B. einem Kaufhaus, können als Sachbezug gelten. Wenn der Wert des Einkaufsgutscheins **nicht höher als 50 EUR pro Kalendermonat** ist und die weiter oben im Text genannten Voraussetzungen für einen Sachbezug erfüllt sind, ist er steuer- und beitragsfrei.

Hinweis: Bei der Vergabe eines Gutscheins an Arbeitnehmer:innen haben Arbeitgebende **keinen Anspruch auf Vorsteuerabzug**, da eine unentgeltliche Wertabgabe nicht umsatzsteuerpflichtig ist.

Beispiel:

Ein Benzingutschein, den eine Arbeitgeberin ihren Mitarbeiter:innen monatlich aushändigt, ist ein steuer- und beitragsfreier Sachbezug, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:
Die Beschäftigten können eine **bestimmte Sachleistung** (Benzin) an einem **entsprechenden Ort** (Tankstelle) in Anspruch nehmen.
Sie haben **keinen Anspruch auf Geld**, d.h. sie können sich den Betrag nicht auszahlen lassen.
Der Betrag des Gutscheins **übersteigt nicht die Freigrenze** von **50 EUR**.

Achtung: Durch **betriebliche Übung** können auch Gutscheine und Geschenke der Arbeitgebenden **Anspruchscharakter** bekommen. Das bedeutet, sie **müssen in Zukunft regelmäßig gewährt werden**. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn das Unternehmen seit mehreren Jahren allen Mitarbeiter:innen ein Geburtstagsgeschenk gewährt. Das Geschenk hat in diesem Fall aufgrund der Kontinuität und der kollektiven Leistung Anspruchscharakter bekommen und kann nicht ohne Weiteres eingestellt werden.

Essenszuschuss für Mitarbeiter

Arbeitgeberzuschüsse zur Verpflegung sind ein immer beliebteres Mittel, um die **Mitarbeitermotivation zu fördern**. Als zusätzlicher **Benefit** zum Arbeitslohn können sie außerdem bei der Gewinnung neuer Fachkräfte helfen. Bei der Ausgestaltung des Essenzuschusses müssen Arbeitgeber jedoch ein paar Dinge beachten, damit der Zuschuss **steuerfrei** bleibt.

Was ist ein Essenzuschuss?

Um Arbeitnehmer bei der Lebenshaltung zu unterstützen, können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern einen Essenszuschuss (auch Verpflegungszuschuss genannt) gewähren. Mit diesem Zuschuss erhalten die Beschäftigten **kostenlose oder verbilligte Mahlzeiten** – entweder in der firmeneigenen Kantine oder außerhalb des Betriebs, z. B. in einer Gaststätte oder einer fremdbewirtschafteten Kantine. Für die allermeisten kleineren Unternehmen wird es sich dabei allerdings wahrscheinlich nicht rentieren, eine eigene Kantine zu betreiben.

Wichtig: Arbeitnehmer haben grundsätzlich **keinen Anspruch** auf einen Essenszuschuss. Dieser kann sich jedoch durch betriebliche Übung ergeben oder muss dann gewährt werden, wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern einen entsprechenden Zuschuss im Arbeitsvertrag zugesagt hat.

Auf welche Weise kann der Arbeitgeber das Essen bezuschussen?

Gewährt der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern einen Essenszuschuss für Mahlzeiten außerhalb des eigenen Betriebs, kann dieser entweder in Form von **Essensmarken** oder als **Geldleistung** gegenüber dem Betreiber der externen Gaststätte erfolgen. Unter einer Essensmarke versteht man dabei einen Gutschein oder Restaurantscheck, den der Arbeitnehmer in einer Gaststätte, einer Metzgerei o. Ä. für eine Mahlzeit einlösen kann.

Waren Essensmarken früher zumeist klassisch aus Papier, so kommen heutzutage immer öfter sogenannte „**digitale Essensmarken**“ zum Einsatz. Dieser Begriff ist ein wenig irreführend, da hierbei keine Essensmarken im eigentlichen Sinn zum Einsatz kommen. Stattdessen zahlt der Mitarbeiter das Essen zunächst selbst und erhält den Essenszuschuss im Nachgang. Die Abrechnung erfolgt zumeist über einen Dienstleister.

Was ist steuerlich beim Essenszuschuss zu beachten?

Beim Essenszuschuss sind für die steuerliche Beurteilung zu beachten:

- der **amtliche Sachbezugswert** der Mahlzeit
- der eigentliche **Zuschuss durch den Arbeitgeber**
- die **Zuzahlung des Arbeitnehmers**

(1) Der amtliche Sachbezugswert

Der amtliche Sachbezugswert der Mahlzeit wird durch die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) vorgegeben und jedes Jahr angepasst. Er ist grundsätzlich steuer- und abgabenpflichtig.

Die **amtlichen Sachbezugswerte 2023** sind:

- Frühstück: 2,00 EUR
- Mittagessen: 3,80 EUR
- Abendessen: 3,80 EUR

(2) Zuzahlung durch den Arbeitnehmer

Bei der Versteuerung des amtlichen Sachbezugswertes kommt es darauf an, ob der Arbeitnehmer einen Teil der Mahlzeit selbst bezahlt oder nicht. Zahlt der Mitarbeiter nicht

den vollen Sachbezugswert aus eigener Tasche, ist die verbleibende Differenz (= amtlicher Sachbezugswert – Zuzahlung des Arbeitnehmers) ein **geldwerter Vorteil**. Dieser Differenzbetrag ist **lohnsteuer- und abgabenpflichtig**. Allerdings kann der Arbeitgeber den geldwerten Vorteil mit **25 Prozent pauschal** versteuern. Ein **großer Vorteil** hierbei: Bei der pauschalen Versteuerung fallen **keine Sozialabgaben** an.

Zahlt der Mitarbeiter mindestens den Sachbezugswert selbst, liegt **kein geldwerter Vorteil** vor.

(3) Zuschuss durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber kann **zusätzlich zum amtlichen Sachbezugswert bis zu 3,10 EUR steuer- und abgabenfrei** hinzuschießen.

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter **insgesamt** einen Essenszuschuss von **maximal 6,90 EUR pro Mahlzeit** gewähren kann (3,80 EUR Sachbezugswert + 3,10 EUR Arbeitgeberzuschuss). Zu beachten ist dabei, dass Arbeitgeber **pro Arbeitstag nicht mehr als eine Mahlzeit** bezuschussen können. Außerdem darf der Zuschuss den tatsächlichen Preis der Mahlzeit **nicht übersteigen**.

Für jeden Arbeitnehmer, der einen Essenszuschuss erhält, sind jeden Monat die Tage festzuhalten, an denen er **abwesend** war (z. B. durch Urlaub oder Krankheit). Eventuell zu viel ausgegebene – und nicht eingelöste – Essensmarken oder gezahlte Zuschüsse muss der Arbeitgeber zurückfordern oder für den folgenden Monat reduzieren.

Ausnahme: Auf diese Regelung kann verzichtet werden, wenn ein Arbeitnehmer im Kalendermonat an **nicht mehr als 15 Tagen** einen Essenszuschuss erhält und monatlich im Durchschnitt **maximal 3 Tage dienstlich unterwegs** ist.

Praxisbeispiel Essenzuschuss

Ausgangssituation

Der Freiburger Unternehmer U. hat mit der benachbarten Gaststätte eine Vereinbarung darüber geschlossen, dass seine Mitarbeiter mittags eine Mahlzeit für 6 Euro erhalten. Die Mitarbeiter müssen dafür nur 2,90 EUR bezahlen, die restlichen 3,10 EUR übernimmt U. Die Gaststätte rechnet dies am Monatsende entsprechend mit U. ab. Mitarbeiter M. isst an 20 Arbeitstagen im Monat in der Gaststätte zu Mittag.

Ergebnis

Der eigentliche **Zuschuss des Arbeitgebers** ist in diesem Fall **nicht steuer- und beitragspflichtig**, da er bei 3,10 Euro liegt – und damit genau dem steuerfreien Maximalbetrag entspricht. M. nimmt an 20 Arbeitstagen im Monat das bezuschusste Essen in Anspruch. Somit gewährt U. dem Mitarbeiter im Monat einen **Essenszuschuss in Höhe von insgesamt 62 EUR**.

Da die **Zuzahlung des Mitarbeiters** in Höhe von 2,90 EUR **unter dem Sachbezugswert von 3,80 EUR** liegt, muss allerdings die Differenz (0,90 EUR) versteuert werden. Der Arbeitgeber übernimmt die pauschale Versteuerung mit 25 Prozent, wodurch **keine Sozialabgaben** anfallen. Im Monat werden so 4,50 Euro an Lohnsteuer fällig.

- 25 Prozent von 0,90 EUR = 0,225 EUR
- 0,225 EUR x 20 Mahlzeiten = 4,50 EUR

Hinzu kommen auf den Betrag noch die pauschale **Kirchensteuer** (in Baden-Württemberg: 8 Prozent). Der Solidaritätszuschlag dürfte ab 2021 für die meisten entfallen. Das führt zu einer Steuerbelastung von insgesamt 4,86 EUR.

Der **monatliche Gesamtaufwand** für U. liegt also bei **66,86 EUR**.

Konkrete Vorteile gegenüber einer Gehaltserhöhung

Erhöht ein Arbeitgeber den Lohn für seine Mitarbeiter, ist dies normalerweise mit einer **hohen zusätzlichen Steuerbelastung** für den Arbeitgeber verbunden. Dabei kommt nur ein Bruchteil der Lohnerhöhung überhaupt beim Arbeitnehmer an. Im Gegensatz dazu können Essenszuschüsse je nach Ausgestaltung den **Benefit** an den Mitarbeiter weitergeben, **ohne dabei die Steuerlast zu erhöhen**.

Zahlt der Arbeitnehmer den vollen Sachbezugswert von 3,80 EUR und schießt man als Arbeitgeber den steuerfreien Maximalbetrag in Höhe von 3,10 EUR pro Mahlzeit zu, bleibt die Lohnerhöhung durch den Essenszuschuss **für beide Seiten komplett steuerfrei**. Bei durchschnittlich 20 Arbeitstagen im Monat kommt das einer **Gehaltserhöhung von netto 62 EUR im Monat oder 744 EUR im Jahr** gleich. Dabei steigen die Lohnnebenkosten für den Arbeitgeber nicht.

Selbst wenn der Arbeitgeber den Maximalbetrag von 6,90 EUR zuschießt und den Sachbezugswert mit 25 Prozent pauschal versteuert, fallen **deutlich weniger Lohnnebenkosten an als bei einer klassischen Lohnerhöhung** – und der Mitarbeiter profitiert von kostenlosem Essen. Das ist ein sehr starkes Mitarbeiterbindungsinstrument und kann ein wirkungsvolles Mittel im Kampf um begehrte Fachkräfte sein.

Sonderfall: Umwandlung von Barlohn zugunsten von Essensmarken

Der Essenszuschuss muss **nicht unbedingt zusätzlich** zum eigentlichen Lohn gewährt werden. Es ist auch möglich, dass die Mitarbeiter für Essenmarken oder Restaurantchecks **auf einen Teil ihres Lohns verzichten**. Damit sich das für die Beschäftigten rentiert, sollte diese Entgeltumwandlung aber **unbedingt im Arbeitsvertrag festgehalten** werden. Denn dann wird steuerlich zum reduzierten Lohn nur der Sachbezugswert (3,80 EUR) hinzugerechnet. Hierbei ist allerdings darauf zu achten, dass der Wert der Essensmarke den Betrag von 6,90 EUR nicht übersteigt.

Wird die Entgeltumwandlung dagegen nicht im Arbeitsvertrag festgehalten, wird zum reduzierten Lohn der **tatsächliche Wert der Essensmarke** hinzugerechnet, der i.d.R. deutlich höher als der Sachbezugswert ist.

Beispiel: Ein Mitarbeiter verdient 3.500 EUR brutto im Monat. Nun verzichtet er zugunsten von Essensmarken auf 100 EUR Barlohn. Dafür erhält er 20 Essensmarken im Wert von 5,00 EUR, die er in der benachbarten Gaststätte einlösen kann. Insgesamt erhält er so einen monatlichen Sachbezug von 76,00 EUR (20 * 3,80 EUR). Dieser Betrag wird zum reduzierten Lohn hinzugerechnet. So kommt der Mitarbeiter auf einen zu versteuernden Bruttolohn von insgesamt 3.476,00 EUR (3.400 EUR + 76,00 EUR).

Kindergartenzuschuss und Internetzuschuss

Im Kampf um die begehrten Fachkräfte wird es für Arbeitgeber immer wichtiger, Mitarbeitern neben dem Arbeitslohn weitere **Benefits** zu bieten. Ein wirksamer Anreiz, um Mitarbeiter langfristig zu binden und neue Talente zu gewinnen, ist die **Unterstützung bei den Lebenshaltungskosten**. Neben Zuschüssen zur Verpflegung können Arbeitgeber auch **Kindergartenzuschüsse** und **Internetzuschüsse** gewähren. Wie beide Seiten hiervon am meisten profitieren, erfahren Sie hier.

So bleibt der Kindergartenzuschuss steuerfrei

Was ist ein Kindergartenzuschuss?

Unterstützt ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter finanziell bei der **Unterbringung und Betreuung ihrer nicht schulpflichtigen Kinder**, spricht man von einem Kindergartenzuschuss. Der Arbeitgeber kann den Zuschuss entweder **an den Arbeitnehmer oder direkt an die Einrichtung** zahlen.

Gut zu wissen: Der Arbeitgeber darf den Kindergartenzuschuss auch an den bei ihm beschäftigten Elternteil geben, wenn dieser **gar nicht die Kosten für die Kinderbetreuung trägt**, sondern der andere Elternteil, der nicht beim Arbeitgeber angestellt ist.

Wie bleibt der Kindergartenzuschuss steuerfrei?

Der Kindergartenzuschuss für Mitarbeiter ist **grundsätzlich steuerfrei**. Allerdings müssen hierfür verschiedene Punkte beachtet werden:

(1) Der Zuschuss muss zusätzlich zum geschuldeten Lohn erbracht werden.

Der Kindergartenzuschuss ist nur dann steuerfrei, wenn die Arbeitgeberleistung **zusätzlich** zum geschuldeten Lohn erbracht wird. Der reguläre Arbeitslohn darf hierfür **nicht umgewandelt** werden. **Aber:** Der Kindergartenzuschuss bleibt steuerfrei, wenn dafür eine **freiwillig erbrachte Sonderleistung**, wie z. B. das Weihnachtsgeld, teilweise oder ganz umgewandelt wird.

(2) Der Zuschuss muss für Kinder erbracht werden, die noch nicht schulpflichtig sind.

Sobald die Kinder schulpflichtig sind, ist **keine steuerfreie Arbeitgeberleistung** in Form eines Kindergartenzuschusses **mehr möglich**. Aus Vereinfachungsgründen gelten Kinder seit 2015 in diesem Sinne als „nicht schulpflichtig“, so lange sie noch nicht eingeschult sind. Der genaue Zeitpunkt der Einschulung variiert dabei **je nach Bundesland und Zeitraum der Sommerferien**.

(3) Der Zuschuss darf nur für die Unterbringung und Betreuung gewährt werden.

Ob der Kindergartenzuschuss des Arbeitgebers steuerfrei bleibt, hängt auch maßgeblich davon ab, **zu welchem Zweck** er gewährt wird. Steuerfrei ist die Arbeitgeberleistung nur, wenn sie für die **Unterbringung und Betreuung** erbracht wird. Zur Unterbringung zählen dabei auch **Unterkunft** und **Verpflegung**.

Nicht steuerfrei ist der Zuschuss allerdings, wenn er auch den **Unterricht** eines Kindes ermöglicht oder wenn er einem **anderen Zweck als der unmittelbaren Betreuung** dient, wie z. B. der Beförderung zwischen Wohnort und Kindertagesstätte.

Ebenfalls **nicht steuerfrei** sind Leistungen des Arbeitgebers zur **Vermittlung einer Unterbringungs- oder Betreuungsmöglichkeit**.

Für welche Einrichtungen darf der Arbeitgeber einen Zuschuss zahlen?

Man spricht zwar in der Regel von einem „Kindergartenzuschuss“, allerdings ist der Zuschuss nicht auf einen **betrieblichen** oder **außerbetrieblichen Kindergarten** beschränkt. Gefördert werden darf auch die Unterbringung und Betreuung in einer **vergleichbaren Einrichtung**. Voraussetzung dafür ist, dass die Einrichtung **sowohl zur Unterbringung als auch zur Betreuung** der Kinder geeignet ist.

Hierzu gehören:

- Schulkindergärten
- Kindertagesstätten (KiTas)
- Kinderkrippen
- Tagesmütter
- Wochenmütter
- Ganztagespflegestellen
- Internate, die auch nicht schulpflichtige Kinder aufnehmen

Werden Kinder **lediglich im eigenen Haushalt betreut** – z. B. durch Familienangehörige oder Pflegerinnen – liegen die Voraussetzungen für einen Kindergartenzuschuss **nicht** vor.

Wie hoch darf der Kindergartenzuschuss sein?

Steuerfreie Kindergartenzuschüsse sind betragsmäßig **nicht begrenzt**. Allerdings darf der Zuschuss die **tatsächlichen Kosten** der Kinderbetreuung **nicht übersteigen**.

Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber einen **Nachweis** über die Zahlungen an die Betreuungseinrichtung erbringen. Das kann z. B. der jährliche Bescheid über die Kindergartenbeiträge sein. Den **Originalbeleg** muss der Arbeitgeber zusammen mit den anderen Lohnunterlagen **aufbewahren**.

Kindergartenzuschuss und Sozialversicherung

Wird der Kindergartenzuschuss zusätzlich zum eigentlichen Lohn gezahlt, ist er nicht nur steuerfrei, sondern auch in der Sozialversicherung **beitragsfrei**.

Zuschüsse für ältere Kinder

Auch die Betreuung von älteren Kindern kann der Arbeitgeber steuerfrei bezuschussen. Allerdings nur, wenn es sich um eine **kurzfristig erforderliche Betreuungsleistung** handelt, die beispielsweise deshalb nötig wird, weil bei den Eltern Überstunden anfallen. Arbeitgeber dürfen für diese kurzfristig erforderliche Betreuung **bis zu 600 EUR im Jahr** steuerfrei hinzuschießen.

Wichtig: Dieser Zuschuss kann nur für Kinder gewährt werden, die das **14. Lebensjahr noch nicht vollendet** haben.

Das müssen Arbeitgeber beim Internetzuschuss beachten

Was kann konkret bezuschusst werden?

Neben dem Kindergartenzuschuss ist auch ein Zuschuss zur privaten Internetnutzung ein **attraktiver Benefit**, den Arbeitgeber ihren Mitarbeitern gewähren können, wenn eine berufliche Nutzung erforderlich ist. Hierbei können sowohl die **laufenden Kosten für die Internetnutzung** als auch die **Kosten für die Einrichtung des Internetzugangs** bezuschusst werden.

Pauschalierung ist möglich

Steuerlich ist der Internetzuschuss als Arbeitgeberleistung deshalb vorteilhaft, da er **mit 25 Prozent pauschal versteuert** werden kann (zuzüglich Kirchensteuer und ggf. Solidaritätszuschlag). Voraussetzung ist hierbei, dass die Zuwendung des Arbeitgebers **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** erfolgt. Wie beim Kindergartenzuschuss ist aber auch hier die Anrechnung auf **freiwillig erbrachte Arbeitgeberleistungen** möglich.

Die 50-Euro-Vereinfachungsregel

Übersteigt der Betrag für die laufende Internetnutzung nicht **50 EUR im Monat**, kann der Arbeitgeber den Zuschuss **ohne weitere Prüfung** pauschalieren. Einzige Bedingung ist, dass der Arbeitnehmer eine Erklärung abgibt, aus der hervorgeht

- dass er einen Internetzugang besitzt und
- in welcher Höhe monatlich Kosten dafür anfallen.

Diese Erklärung muss der Arbeitgeber als Beleg aufbewahren.

Hinweis: Der Arbeitgeber geht mit der Anwendung der Vereinfachungsregel **kein Risiko** ein. Falls sich herausstellen sollte, dass der Arbeitnehmer die Unwahrheit gesagt hat, droht dem Arbeitgeber keine Haftung. Möglicherweise anfallende Mehrsteuern muss der Arbeitnehmer begleichen.

Internetzuschüsse, die über 50 Euro liegen

Möchte der Arbeitgeber einem Mitarbeiter mehr als 50 EUR monatlich zuschießen und pauschal versteuern, muss der Arbeitnehmer die **konkreten Aufwendungen**, die ihm durch die Internetnutzung entstehen **nachweisen**. Dafür muss er die Abrechnungen für einen repräsentativen Zeitraum von **3 Monaten** vorlegen. Der **Durchschnittsbetrag** dieser drei Monate wird dann künftig der Pauschalierung zugrunde gelegt. Und zwar solange, bis sich die Verhältnisse **grundlegend ändern**.

Fazit: Kindergartenzuschuss und Internetzuschuss sind attraktive Benefits

Die Unterstützung der Mitarbeiter bei den Lebenshaltungskosten durch Kindergartenzuschüsse und/ oder Internetzuschüsse ist ein **attraktiver Benefit**. Beachten Arbeitgeber die hier beschriebenen steuerlichen Regeln, erhalten die Mitarbeiter durch die Leistungen im Prinzip eine **Lohnerhöhung**, die sie im Gegensatz zu dieser aber **nicht versteuern** müssen. Auch für den Arbeitgeber fallen dabei **wenig bis gar keine Lohnnebenkosten** an. Bietet ein Unternehmen diese Arbeitgeberleistungen an, kann es seine Ausgangsposition im Kampf um die begehrten Fachkräfte definitiv verbessern.

Fahrtkostenzuschuss, Jobticket, Dienstfahrrad & Co.: So machen Sie Ihre Angestellten mobiler

Sie möchten Ihre Angestellten bei den Kosten für den Arbeitsweg finanziell unterstützen? Dann gibt es mehrere Optionen. Am besten ist es, wenn Sie sich für eine Hilfe entscheiden, für die Sie **keine Lohnsteuer und keinen Sozialversicherungsbeitrag** zahlen müssen. Damit das der Fall ist, muss die Arbeitgeberleistung in der Regel zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlt werden. Doch in manchen Fällen ist auch eine Barlohnum-

wandlung möglich. Wir zeigen Ihnen, was Sie als Arbeitgeber zum Thema Mobilitätsunterstützung wissen müssen.

Fahrtkostenzuschuss – was gibt's zu beachten?

Ein beliebtes Mittel, um Arbeitnehmer zusätzlich zum Gehalt zu entlohnen, ist der Fahrtkostenzuschuss. Dieser ist allerdings **nur für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte** möglich**.** Wenn der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer bei den Fahrtkosten finanziell unter die Arme greifen will, gibt es zwei Arten wie die Zuschüsse versteuert werden können, wenn der Arbeitnehmer mit dem **eigenen Fahrzeug** zur Arbeit fährt:

- Die **individuelle Besteuerung** nach den elektronischen Lohnsteuermerkmalen (kurz: ELStAM) des Arbeitnehmers.
- Die **pauschale Besteuerung mit 15 Prozent.** Diese Art der Besteuerung ist für Arbeitgeber von Vorteil, weil sie im Unterschied zur individuellen Besteuerung vereinfacht ist und steuerliche Vorteile mit sich bringt.

Was ist die erste Tätigkeitsstätte?

Von der ersten Tätigkeitsstätte ist auszugehen, wenn der Angestellte an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung arbeitet, der er dauerhaft zugeordnet ist. Ein Arbeitnehmer kann pro Arbeitsverhältnis nur eine erste Tätigkeitsstätte haben.

Voraussetzung für die pauschale Besteuerung mit 15 Prozent ist, dass der Fahrtkostenzuschuss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird, er also eine freiwillige Zusatzleistung des Arbeitgebers sein muss. Der vom Arbeitgeber pauschalierungsfähige Fahrtkostenzuschuss darf **nicht höher als der Betrag sein, den der Arbeitnehmer als Werbungskosten in der Steuererklärung (als sog. Entfernungspauschale) geltend machen könnte**. Wenn die Fahrtkostenzuschüsse die als Werbungskosten absetzbaren Beträge übersteigen, werden sie individuell besteuert.

Wie wird die Entfernungspauschale berechnet?

- Entfernungspauschale = Arbeitstage × 0,30 EUR × Entfernungskilometer (grundsätzlich max. 4.500 EUR pro Jahr)

Seit dem 1. Januar 2021 gilt eine erhöhte Entfernungspauschale von 0,35 Euro ab dem 21. Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte. Für die Jahre 2022 bis 2026 gilt eine Pauschale von 0,38 Euro ab dem 21. Kilometer. Die Erhöhung war für das Jahr 2024 geplant, aber aufgrund der gestiegenen Benzinpreise vorgezogen worden. Für die PKW-Nutzung können bis zur Höhe der neuen Entfernungspauschale Arbeitgeberzuschüsse mit 15 % belegt werden.

Nutzt der Angestellte **öffentliche Verkehrsmittel** (Luftverkehr und Taxis sind ausgenommen) ist der Fahrkostenzuschuss hingegen **lohnsteuerfrei**, wenn er zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Der Arbeitnehmer muss aber **nachweisen**, dass er öffentliche Verkehrsmittel für den Arbeitsweg benutzt hat und dem Arbeitgeber Fahrausweise vorlegen.

Hinweis: Sowohl pauschal besteuerte als auch steuerfreie Fahrtkostenzuschüsse mindern den Werbungskostenabzug des Arbeitnehmers. **Von der Sozialversicherungspflicht befreit** sind im Übrigen alle genannten Fahrtkostenzuschüsse.

Wie kann mit einem Fahrtkostenzuschuss der Lohn optimiert werden?

Der Arbeitgeber gibt seinem Angestellten quasi als Gehaltserhöhung zusätzlich zum Lohn einen monatlichen Zuschuss für die Fahrtkosten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte. Der Angestellte fährt mit dem eigenen PKW zur Arbeit. Die Entfernung zwischen Wohnung und der erster Tätigkeitsstätte beträgt dabei 20 Kilometer.

Resultat: Bei 20 Arbeitstagen im Monat beläuft sich der pauschalierungsfähige Fahrtkostenzuschuss auf 120 EUR (20 Tage * 20 km * 0,30 EUR). Da dieser Zuschuss pauschal mit 15 % versteuert werden kann und sozialversicherungsfrei ist, wird der Lohn durch diesen Zuschuss im Vergleich zu einer „normalen“ Gehaltserhöhung optimiert, denn: die Steuer- und Beitragsbelastung ist geringer.

Steuervorteile bei E-Autos: Für Unternehmer, die **ein E-Auto als Firmenwagen nutzen**, gilt künftig: Bei der Ermittlung des zu versteuernden Anteils für die Privatnutzung und für Fahrten zwischen Wohnung und Betrieb darf der **Bruttolistenpreis um 75% reduziert** werden, sofern dieser **nicht über 60.000 EUR** liegt.

Jobtickets – welche Vorteile bieten sie?

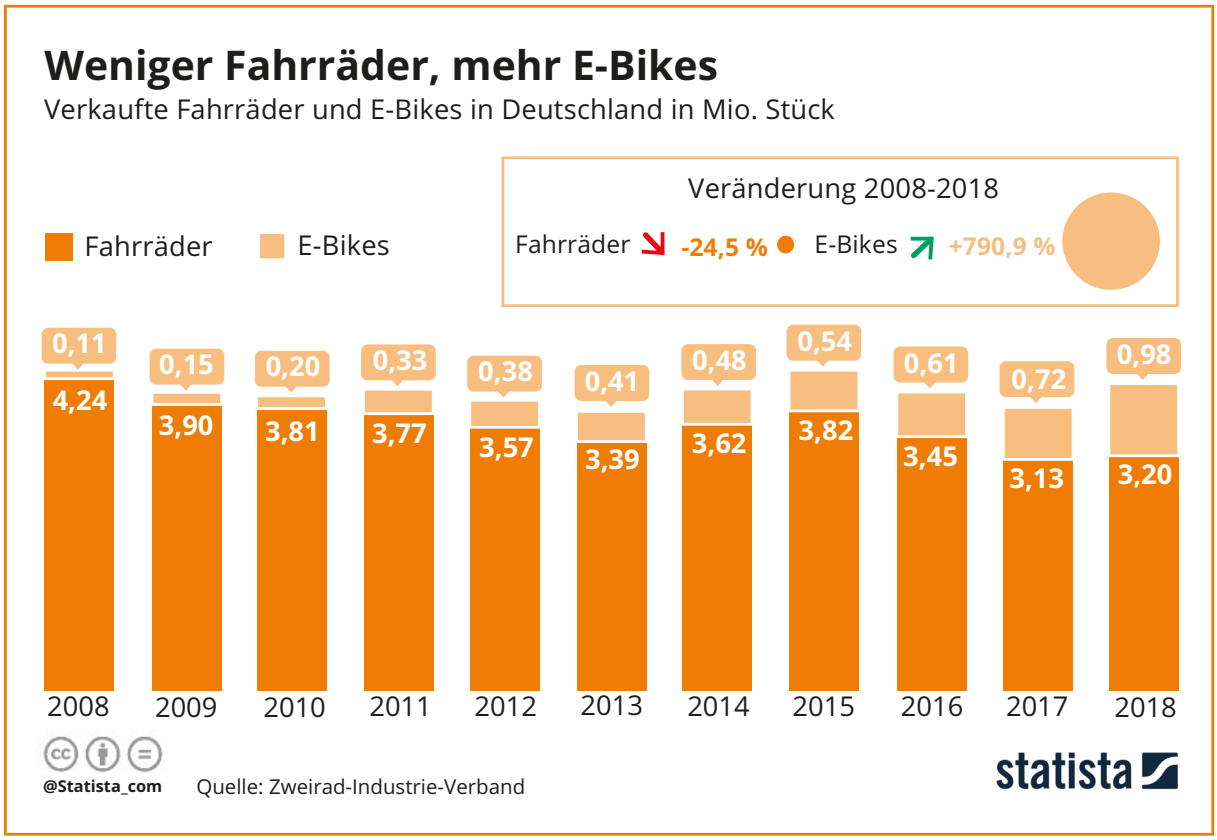
Eine besondere Fallgruppe des steuerfreien Fahrkostenzuschusses ist das Jobticket. Der Arbeitgeber stellt seinen Angestellten dann entweder **kostenlos oder verbilligt Fahrkarten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte** zur Verfügung. Jobtickets sind von der Steuerpflicht und der Beitragspflicht für die Sozialversicherungen befreit. Voraussetzung ist aber auch hier, dass sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn geleistet werden. Als Jobtickets möglich sind nicht nur Einzelfahrscheine, sondern auch Monats- oder Regionalkarten. Auch Fahrkarten, die auf andere Personen übertragbar sind, können als Jobtickets gewährt werden. Zudem können mit einem Jobticket auch Privatfahrten vorgenommen werden. **Das Gute an Jobtickets**: Der Arbeitgeber muss nicht prüfen, ob die Fahrausweise auch für Privatfahren genutzt werden.

Neuregelung mit Jahressteuergesetz 2019: Das Jahressteuergesetz hebt einen Nachteil von Jobtickets auf, nämlich der, dass bei einem Jobticket der Abzug einer Entfernungspauschale als Werbungskosten ausgeschlossen ist. Das Gesetz sieht vor, dass der Arbeitnehmer künftig für die Fahrten zwischen Wohnung und Betrieb **die Entfernungspauschale als Werbungskosten** geltend machen kann und der Arbeitgeber hierfür eine **Pauschalsteuer in Höhe von 25%** abführen kann. Diese **Lohnsteuerpauschalierung** kann auch dann genutzt werden, wenn die Zuschüsse zum Jobticket **nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn** erbracht werden.

Dienstfahrrad & Firmenwagen – was ist zu beachten?

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Dienstfahrrad quasi als Jobrad kostenlos oder günstiger zur Verfügung stellt, ist bei der Frage nach der Steuer- und Beitragsfreiheit zu unterscheiden zwischen:

- **normalen Fahrrädern und E-Bikes**, die nicht schneller als 25 km/h fahren können und
- **E-Bikes**, die verkehrsrechtlich **als Kraftfahrzeug gelten**, und für die eine Versicherungs- und Kennzeichnungspflicht besteht (sogenannte S-Pedelecs)



Bei **normalen Fahrrädern und E-Bikes**, die nicht als Kraftfahrzeug gelten, zählt es **zum steuerfreien Arbeitslohn**, wenn der Arbeitgeber seinem Angestellten ein solches Dienstfahrrad auch zur Privatnutzung überlässt. Der Förderzeitraum für die steuerfreie Überlassung eines E-Bikes gilt von 2019 bis 2030! Voraussetzung ist erneut, dass die Überlassung zusätzlich zum Arbeitslohn geschieht. Außerdem ist auch das **kostenlose elektrische Aufladen eines E-Bikes**, das nicht als KFZ einzustufen ist, bis 2030 ein steuerfreier Service des Arbeitgebers. Möchte man als Arbeitgeber dem Mitarbeiter **das Fahrrad schenken**, kann der Arbeitgeber **die Steuer dabei pauschal mit 25% übernehmen**. Das ist im Jahressteuergesetz 2019 geregelt. Bei der Überlassung eines E-Bikes als Dienstfahrrad, das als Kraftfahrzeug gilt, ist hingegen die 1-Prozent-Methode anzuwenden.

- **1-Prozent-Methode:** *Der Arbeitnehmer versteuert pauschal 1 Prozent vom Bruttolistenneupreis des Fahrrads (oder des Dienstwagens), wenn er das Fahrzeug privat nutzen darf.* **Ausnahme:** *Für* **E-Bikes und E-Autos**, *die* **nach dem 31.12.2018 und vor dem 1.1.2022** *dem Arbeitnehmer überlassen wurden, gelten Vergünstigungen: maßgeblich ist nur die Hälfte des Bruttolistenneupreis. Das bedeutet, dass nur 0,5 Prozent pauschal versteuert werden.*

- *Bei* **E-Autos**, *die eine Fahrleistung von* **mindestens 60 Kilometer** *erreichen, gilt der Förderzeitraum dabei* **bis zum 31.12.2024**. *Wenn die E-Autos Fahrleistung* **mindestens 80 Kilometer** *erreichen, gilt der Zeitraum der Förderung sogar* **bis zum 31.12.2030**. *Zu beachten: Wenn die* **Kohlenstoffemission** *pro gefahrenen Kilometer* **50 Gramm** *nicht übersteigt, ist die* **Mindestreichweite unerheblich**.

Was gilt beim Firmenwagen? Wenn der Arbeitgeber einem Angestellten einen Dienstwagen kostenlos oder verbilligt auch für private Fahrten zur Verfügung stellt, ist das ein **steuer- und beitragspflichtiger Vorteil**. Wie hoch dieser geldwerte Vorteil ist, kann entweder nach der **1-Prozent-Regelung** oder nach der **Fahrtenbuchmethode** ermittelt werden.

Wenn ein Unternehmer einen Firmenwagen least, muss er die Leasingraten nach dem Gewerbesteuergesetz anteilig dem Gewerbeertrag hinzurechnen. Das Jahressteuergesetz sieht hier Vergünstigungen für Halter umweltfreundlicher Fahrzeuge vor: Bei ab 1.1.2020 abgeschlossenen Leasingverträgen für E-Autos oder auch für Hybridelektrofahrzeuge, fließen in die Hinzurechnung **nur 50% der Leasingraten** ein.

Sowohl Dienstwagen als auch Jobrad können im Rahmen einer **Barlohnumwandlung** anstelle des entsprechenden Barlohns an den Arbeitnehmer überlassen werden. Das ist möglich, sofern das Fahrzeug dem Arbeitgeber gehört und er es dem Angestellten **auch zur privaten Nutzung überlässt**. Meist wird eine teilweise oder komplette Übernahme der Leasingraten durch den Mitarbeiter vereinbart. Aufgrund der wirksamen 1-Prozent-Regelung oder des Fahrtenbuchs entstehen dann in den meisten Fällen sowohl **steuer- als auch sozialversicherungsrechtliche Vorteile**.

Wie kann man mit einem Firmenrad den Lohn optimieren?

Der Arbeitgeber überlässt seinem Angestellten bereits seit 2017 ein E-Bike, das nicht schneller als 25 km/h fährt und das er nicht nur für den Arbeitsweg, sondern auch privat nutzen darf. Der Listenpreis des Fahrrads beträgt 2.500 EUR. Die Leasingrate liegt bei 50 EUR. Der Arbeitnehmer verzichtet für das Dienstrad auf monatlich 50 EUR seines Arbeitslohns. Der Mitarbeiter hat dann einen geldwerten Vorteil von 25 EUR (1 Prozent von 2.500 EUR), der versteuert werden muss. **Übrigens:** Das gleiche Vorgehen ist auch bei einem Dienstwagen möglich.

Ergebnis: Der Mitarbeiter verdient 3.000 EUR brutto im Monat. Da er aufgrund der Leasingrate auf 50 EUR im Monat verzichtet, bezieht er nun 2.950 EUR. Durch den geldwerten Vorteil erhöht sich der Bruttolohn auf 2.975 EUR. Im Ergebnis ergibt sich für den Mitarbeiter also ein um 25 EUR geringeres Steuerbrutto.

Achtung: Handelt es sich um ein E-Bike, das der Arbeitgeber ab 2019 seinem Angestellten überlasst, sind die neuen Steuerbegünstigungen zu beachten. Der bei der Berechnung des geldwerten Vorteils zu berücksichtigende Bruttoneupreis wird halbiert. Der geldwerte Vorteil beträgt daher nur 12,50 EUR, weshalb das Steuerbrutto noch geringer ausfällt.

Wird das E-Bike **ab dem 1.1.2020 überlassen**, wird der für die Berechnung des geldwerten Vorteils maßgebende Bruttoneupreis sogar **geviertelt**. Der geldwerte Vorteil beträgt dann beispielsweise nur 6,50 EUR.

Bei E-Bikes die verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzustufen sind, gelten bei der Bewertung des geldwerten Vorteiles übrigens die Regelungen für E-Autos: Für Fahrräder, die vom 1.1.2019 bis 31.12.2030 überlassen werden, erfolgt dann ab 2020 ebenfalls ein Ansatz mit einem Viertel der Bemessungsgrundlage.

Steuervorteile bei Nutzfahrzeugen dank Jahressteuergesetz 2019: Wenn ein Unternehmer 2020 ein neues **elektrisch betriebenes Nutzfahrzeug oder ein E-Lastenfahrrad** erwirbt, kann er diese Anschaffung nicht nur linear abschreiben, wie dies nach dem Einkommenssteuergesetz möglich ist, sondern es gibt nun mit dem Jahressteuergesetz 2019 auch die Möglichkeit einer **50%igen Sonderabschreibung**.

Fazit

Für Arbeitgeber gibt es verschiedene Möglichkeiten Angestellte steuer- und beitragsfrei bei der Mobilität zu unterstützen. Die vom Gesetzgeber seit Anfang 2019 geförderten umweltschonenden Verkehrsmittel Varianten sind dabei besonders attraktive Arbeitgeberleistungen. Dadurch können Sie den Arbeitslohn so optimieren, dass Sie als Arbeitgeber weniger Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zahlen und Ihre Angestellten mehr vom Bruttolohn erhalten. Dies ist für beide Seiten eine Win-Win-Situation.

Betriebliche Gesundheitsförderung: So bleiben Gesundheitsmaßnahmen und Erholungsbeihilfen steuerfrei

Es liegt im Interesse jedes Arbeitgebers, auf die Gesundheit der Mitarbeiter zu achten. Denn nur **gesunde Mitarbeiter** können die bestmögliche Leistung in ihrem Job abrufen. Um die **Arbeitnehmergesundheit** aktiv zu fördern, stehen Unternehmen verschiedene Maßnahmen zur Verfügung. Welche **Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und Erholungsbeihilfe** es gibt und wie diese **steuerfrei** bleiben, erfahren Sie in diesem Artikel.

Hintergrund der betrieblichen Gesundheitsförderung

Die Arbeitswelt ist im **Wandel**: Durch die Digitalisierung werden Kommunikations- und Herstellungsprozesse beschleunigt. Das führt dazu, dass die **physischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz** zunehmen. Der Zeitdruck wird größer, das Stresslevel steigt und die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen.

Umso wichtiger ist es für Arbeitgeber geworden, die **Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten aktiv zu fördern**. Die Gesundheitsförderung ist deshalb zu einem **wesentlichen Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements** geworden.

Auch der Gesetzgeber unterstützt gesundheitsfördernde Maßnahmen. Er setzt Anreize für Arbeitgeber, indem die **betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) steuer- und abgabenfrei** ist. Allerdings müssen dafür bestimmte **Vorgaben beachtet** werden.

Bis 600 EUR ist die Gesundheitsförderung steuerfrei

Laut Gesetz sind Leistungen des Arbeitgebers steuerfrei und nicht sozialversicherungspflichtig, die „zur **Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung**“ dienen. Hierfür gibt es zwei wesentliche **Voraussetzungen**:

- Die Leistungen zur Gesundheitsförderung übersteigen nicht 6**00 EUR pro Arbeitnehmer und Jahr**.
- Die Leistungen werden **zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gezahlt**

Bei den 600 EUR handelt es sich um einen **Freibetrag** und nicht um eine **Freigrenze**. Wenn also die Leistung des Arbeitgebers 600 EUR überschreitet, muss nicht der gesamte Betrag versteuert werden, sondern **nur der Betrag, der darüber liegt**. Die Freibetragsgrenze wurde zum 1.1.2020 angehoben, davor lag sie bei 500 EUR.

Ausnahme: Liegt eine Arbeitgeberleistung zur Gesundheitsförderung im **überwiegend betrieblichen Interesse**, ist sie auch dann **nicht lohnsteuerpflichtig**, wenn sie **über 600 EUR** liegt. Denn dann zählt sie nicht als Arbeitslohn. Allerdings ist in diesem Fall eine **Prüfung fällig**, ob es sich tatsächlich um eine gesundheitsfördernde Leistung im überwiegend betrieblichen Interesse handelt. Das ist grundsätzlich dann anzunehmen, wenn die Leistung **dem Arbeitgeber deutlich mehr Vorteile bringt als dem Arbeitnehmer**.

Gut zu wissen: Eine **Entgeltumwandlung** für eine Leistung zur Gesundheitsförderung ist **nicht möglich**. Allerdings können derartige Leistungen auf freiwillige Arbeitgeberleistungen – wie beispielsweise auf Weihnachtsgeld – **angerechnet** werden oder **anstelle** dieser Leistungen erbracht werden.

Diese Maßnahmen werden gefördert

Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden unterschiedliche Maßnahmen gefördert, die das Unternehmen normalerweise **in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen** umsetzt. Hierzu zählen beispielsweise:

- **Bewegungsprogramme**, die speziellen gesundheitlichen Risiken vorbeugen (z. B. Training zur Vorbeugung von Rückenschmerzen)
- Kurse zur **Stressbewältigung** und **Entspannung**
- **Ernährungsberatung**
- Seminare zur **Suchtprävention** (z. B. Tabak oder Alkohol)
- **Training für Führungskräfte** zur gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung
- Informationsveranstaltungen zur **Reduzierung von arbeitsbedingter körperlicher Belastung** (z. B. Seminare zum richtigen Heben und Transportieren von Lasten)

Wichtig: Seit dem 1.1.2019 sind nur noch Maßnahmen steuerfrei, die **von den Krankenkassen zertifiziert** sind!

Einen genauen Überblick über förderungsfähige Maßnahmen gibt der **Präventions-Leitfaden des GKV-Spitzenverbands**, der hier heruntergeladen werden kann.

Externe Angebote und Leistungen von Fitnessstudios und Sportvereinen

Neben Leistungen, die der Arbeitgeber selbst veranlasst sind auch Zuschüsse zu entsprechenden **externen Angeboten** (z. B. Kurse oder Beratungsleistungen) steuerfrei. Prinzipiell nicht gefördert werden Leistungen von **Sportvereinen** oder **Fitnessstudios**. Hierbei gibt es allerdings Ausnahmen; z. B. für Rückenschulungskurse, die zwar in einem Fitnessstudio stattfinden, die aber von einem entsprechend qualifizierten Trainer durchgeführt werden und von der Krankenkasse zertifiziert sind.

Praxistipp: Um Mitgliedsbeiträge von **Sportvereinen** oder **Fitnessstudios** zu übernehmen oder zumindest zu bezuschussen, kann der Arbeitgeber die **Sachbezugsfreigrenze** in Anspruch nehmen. Sachzuwendungen sind hier **bis zu einem Betrag von 50 EUR monatlich** steuerfrei.

Erholungsbeihilfen durch den Arbeitgeber

Neben Maßnahmen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und zur betrieblichen Gesundheitsförderung können Arbeitgeber auch die **Erholungskosten** eines Mitarbeiters bezuschussen. Zu diesen so genannten Erholungsbeihilfen zählen beispielsweise Zuschüsse zu einer Kur, einem Wellnessaufenthalt oder der Besuch einer Therme. Auch für die **Angehörigen** (Ehepartner, Kinder) können Erholungsbeihilfen gewährt werden.

Im Gegensatz zu den oben beschriebenen Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung ist die **Erholungsbeihilfe grundsätzlich nicht steuerfrei**. Bis zu einem bestimmten **Jahreshöchstbetrag** kann sie aber mit **25 Prozent pauschal versteuert** werden. Beiträge zur Sozialversicherung fallen dann nicht an.

Hier ein Überblick über die aktuellen Jahreshöchstbeträge für die Erholungsbeihilfen:

- 156 EUR für den Arbeitnehmer
- 104 EUR für den Ehepartner
- 52 EUR je Kind

Die Pauschalsteuer kann entweder der Arbeitgeber oder der Mitarbeiter selbst übernehmen.

Sonderfall: Erholungsbeihilfe zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit

Erholungsbeihilfen sind **bis zu einer Höhe von 600 EUR** sogar komplett **steuerfrei**, wenn sich der Mitarbeiter einer Maßnahme (z. B. einer Kur) unterziehen muss, damit seine **Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt** werden kann. Diese Freigrenze gilt **auch für die Kinder** eines Arbeitnehmers.

Wird die Erholungsbeihilfe aufgrund einer **typischen Berufskrankheit** (z. B. einer Staublunge) geleistet, können sogar Beträge steuerfrei sein, die höher als 600 EUR sind.

Fazit: Deshalb lohnt sich die betriebliche Gesundheitsförderung für den Arbeitgeber

Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Erholungsbeihilfen rentieren sich für den Arbeitgeber gleich in mehrfacher Hinsicht: Einerseits **erhöhen sie die Produktivität** des Unternehmens, da gesunde Mitarbeiter **leistungsfähiger und motivierter** sind als kranke. Andererseits reduzieren sie krankheitsbedingte **Fehlzeiten und Produktionsausfälle**, wodurch gleichzeitig auch die **Kosten gesenkt** werden. Darüber hinaus wird die **Mitarbeiterbindung gestärkt** und das Unternehmen **attraktiver für qualifizierte Fachkräfte**.

Betriebliche Altersvorsorge und betriebliche Krankenversicherung

Wenn sich ein Unternehmen gegenüber seinen Angestellten fürsorglich zeigt, stärkt das die Mitarbeiterbindung und erhöht die Attraktivität als Arbeitgeber. Ein Beispiel hierfür sind die betriebliche Altersvorsorge und Krankenversicherung. Diese können zudem für Arbeitgeber und Arbeitnehmer von Vorteil sein, da beide Seiten mit ihnen Steuern und Sozialabgaben sparen können. Wie das geht und was Arbeitgeber allgemein zum Thema betriebliche Altersvorsorge und Krankenversicherung wissen müssen, erfahren Sie hier.

Betriebliche Altersvorsorge: Was ist das?

Die betriebliche Altersvorsorge (kurz: bAV) ist ein Sammelbegriff. Hierunter fallen verschiedene finanzielle Leistungen, die ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer gewähren kann. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer sowohl bei der **Altersvorsorge** als auch bei der **Versorgung von berechtigten Hinterbliebenen** im Todesfall oder auch bei der **Invaliditätsversorgung** im Falle einer Arbeitsunfähigkeit unterstützen.

Die betriebliche Altersvorsorge kann durch **fünf unterschiedliche Durchführungswege** vollzogen werden:

- **Direktzusage/ unmittelbare Versorgungszusage**: Der Arbeitgeber erbringt die Leistungen der bAV selbst. Das bedeutet, der Arbeitnehmer hat direkt Ansprüche gegen den Arbeitgeber als Träger der Altersvorsorge. Der Arbeitgeber kann dabei selbst entscheiden, wie er die Leistungen finanziert.
- **Direktversicherung**: Der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer und schließt einen Versicherungsvertrag zugunsten des Arbeitnehmers ab. Dem Arbeitnehmer ist ein unwiderruflicher Rechtsanspruch einzuräumen.
- **Pensionskasse**: Eine rechtlich selbstständige Einrichtung, die Beiträge von Arbeitnehmer und Arbeitgeber erhält, das Vermögen verwaltet und später Renten an den Arbeitnehmer (oder dessen Hinterbliebene) auszahlt. Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistung.
- **Pensionsfonds**: Ebenfalls eine rechtlich selbstständige Einrichtung, die gegen Beitragszahlung betriebliche Altersvorsorge für den Arbeitgeber durchführt. Im Unter-

schied zur Pensionskasse und der Direktversicherung, kann das Vermögen aber recht frei am Kapitalmarkt angelegt werden. Der Arbeitnehmer hat einen Rechtsanspruch gegenüber dem Fonds.

Unterstützungskasse: Wie Pensionskasse und Pensionsfonds eine selbständige Einrichtung, die aber versicherungsrechtlich nur Leistungen ohne Rechtsanspruch gewähren darf. Der Arbeitgeber ist aber zur Leistung verpflichtet und der Rechtsanspruch ist nur dann ausgeschlossen, wenn bestimmte sachliche Gründe vorliegen.

Betriebliche Altersvorsorge und Entgeltumwandlung

Die betriebliche Altersvorsorge erfordert nicht, dass der Arbeitgeber die Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt. Sie bietet daher die Chance einer **Entgeltumwandlung**: Dann müssen unter Umständen **weniger Sozialabgaben und Steuern** gezahlt werden. Das ist sowohl **für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer von Vorteil**. Den bevorzugten Durchführungsweg legt dabei meist der Arbeitgeber fest.

Seit 2002 hat jeder in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer einen **gesetzlichen Anspruch auf eine betriebliche Altersvorsorge** durch Entgeltumwandlung. Der arbeitsrechtliche Anspruch auf Entgeltumwandlung **beschränkt sich dabei auf 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze** in der allgemeinen Rentenversicherung. Der Arbeitgeber kann aber grundsätzlich mehr vereinbaren.

Hinweis: bAV gilt auch für geringfügig Beschäftigte

Auch Arbeitnehmer, die im Rahmen eines 450-EUR-Minijobs angestellt sind, haben einen Anspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge. Dies gilt aber nur, sofern die Beschäftigten nicht von der Rentenversicherungspflicht befreit werden.

Was passiert bei der Entgelt-umwandlung?

Bei einer Entgeltumwandlung muss der **Arbeitnehmer auf Teile seines Arbeitslohns verzichten**. Dafür schließt der Arbeitgeber mit ihm eine Versorgungsvereinbarung über zukünftige Altersbezüge ab. Der Arbeitnehmer **führt dann einen Teil seines Lohns in einen Vertrag der betrieblichen Altersvorsorge ab** (Lebens- oder Rentenversicherung). Diesen Vertrag sucht meist der Arbeitgeber und nicht der Angestellte selbst aus.

Der **Vorteil einer Entgeltumwandlung** liegt für Arbeitnehmer auf der Hand: Für den Teil, der in die bAV gezahlt wird, müssen Arbeitnehmer **keine Sozialabgaben und keine Einkommensteuer zahlen**. Arbeitnehmer zahlen also mehr in die Altersvorsorge ein, als sie netto erhalten würden.

Aber: Eine Entgeltumwandlung lohnt sich nicht in allen Fällen. Bei **schlechter Verzinsung** und **ohne Bezuschussung** durch den Arbeitgeber, kann die Entgeltumwandlung später zum Nachteil für den Arbeitnehmer ausfallen. Arbeitnehmer erhalten **weniger gesetzliche Rente**, da aufgrund des niedrigeren Bruttoeinkommens geringere Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt wurden. Zudem muss die bAV bei der Ausschüttung nachträglich versteuert werden.

Wann lohnt sich die betriebliche Altersvorsorge?

Eine betriebliche Altersvorsorge lohnt sich für Arbeitnehmer häufig dann am meisten, **wenn der Arbeitgeber bei den bAV-Beiträgen finanzielle Unterstützung** leistet.

Dies ist z. T. auch gesetzlich vorgeschrieben: Im Falle einer Entgeltumwandlung müssen Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen einen bestimmten Prozentsatz des Betrags, der umgewandelt werden soll, bezuschussen. Mit einer solcher Bezuschussung können evtl. die späteren Rentenabzüge ausgeglichen werden.

Was zahlt der Arbeitgeber?

Falls die Entgeltumwandlung zur **Einsparung von Sozialabgaben** führt, gilt für Arbeitgeber eine Zuschusspflicht: Sie **müssen 15 Prozent des umgewandelten Arbeitsentgelts** zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder für die Direktversicherung erbringen. Je nach Ermessen des Arbeitgebers kann der Zuschuss auch höher ausfallen.

Die Zuschusspflicht **gilt ab dem 1. Januar 2022,** wenn die Vereinbarung zu einer Entgeltumwandlung **vor dem 1. Januar 2019 geschlossen wurde**. Bei Entgeltumwandlungen, die **nach dem 1. Januar 2019 getroffen wurden, ist die Zuschusspflicht schon ab 2019 anzuwenden**. Sofern es sich um reine Beitragszusagen handelt, gilt die Zuschusspflicht zudem seit 2018.

Der Zuschussbeitrag bleibt bis zum Höchstbetrag von **8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze** in der allgemeinen Rentenversicherung **steuerfrei**. Das gleiche gilt für die durch Entgeltumwandlung finanzierten Beiträge. In der **Sozialversicherung** sind hier allerdings **nur 4 Prozent** der Beitragsbemessungsgrenze beitragsfrei.

Praxis-Beispiel:

Ein Arbeitnehmer vereinbart mit seinem Chef im Januar 2023 eine Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge. Als Durchführungsweg wird eine kapitalgedeckte Pensionskasse gewählt. Der Arbeitnehmer verdient 4.000 EUR brutto im Monat. Der Arbeitgeber führt künftig monatlich 100 EUR vom Lohn an die Pensionskasse ab.
Ergebnis: Durch die Entgeltumwandlung verringert sich das steuerpflichtige Gehalt um 100 EUR monatlich auf 3.900 EUR. Weil der Arbeitgeber Sozialabgaben einspart, muss er nun einen Zuschuss von 15 EUR (15 Prozent von 100 EUR) zahlen. Die Zuwendungen von 1.380 EUR (115 EUR x 12) im Jahr an die Pensionskasse bleiben steuerfrei, da sie unter der Beitragsbemessungsgrenze (West) von 8 Prozent bleiben (8 Prozent von 87.600 EUR = 7.008 EUR). Außerdem sind sie auch in der Sozialversicherung beitragsfrei, da sie unter der Grenze von 4 Prozent bleiben (4 Prozent von 87.600 EUR = 3.504 EUR).

Beitragsbemessungsgrenze (BBG) Rentenversicherung 2023

2022 West: 7.050 € p.M./ 84.600 € p.a.
2023 West: 7.300 € p.M./ 87.600 € p.a.
2022 Ost: 6.750 € p.M./ 81.000 € p.a.
2023 Ost: 7.100 € p.M./ 85.200 € p.a.

Achtung: Bei einer **Direktzusage oder der Versorgung über eine Unterstützungskasse** müssen erst die **späteren Versorgungsleistungen als Arbeitslohn versteuert werden**. Wird einer dieser Durchführungswege gewählt, kommt es durch die Entgeltumwandlung nämlich nicht zum Zufluss von Arbeitslohn. Auch hier sind in der Sozialversicherung nur 4 Prozent beitragsfrei.

bAV-Förderbetrag: Was ist das?

Der Förderbetrag ist ein seit 2018 wirksamer **staatlicher Zuschuss für Arbeitgeber**, die **Geringverdiener** mit **zusätzlichen Beiträge**n zur betrieblichen Altersvorsorge unterstützen wollen. Zu Geringverdienern zählen Arbeitnehmer, die bis zu 2.575 EUR im Monat verdienen. Die zusätzlich geleisteten Beiträge an solche Angestellten des Arbeitgebers werden **mit 30 Prozent bezuschusst**.

Der Zuschuss für die Beiträge muss **mindestens 72 EUR und darf höchstens 288 EUR jährlich** betragen, da eine Förderobergrenze der Arbeitgeberbeträge pro Arbeitnehmer von 960 EUR gilt. Die geförderten Beträge sind für Arbeitnehmer **abgabenfreier Arbeitslohn**. Auch die relevanten Arbeitgeberbeträge zählen nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn.

Betriebliche Krankenversicherung: Was ist das?

Die betriebliche Krankenversicherung (kurz: bKV) ist eine private Krankenzusatzversicherung, die als **Ergänzung zur gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung** der Mitarbeiter wirkt. Der Versicherungsnehmer ist der Arbeitgeber, der in Zusammenarbeit

mit einem privaten Krankenversicherer Gruppenverträge anbietet. Die bKV ist aber eine **freiwillige Leistung**, ein gesetzlicher Anspruch besteht nicht.

Die Arbeitgeberleistung besteht darin, sich als Arbeitgeber zu verpflichten, ein **bestimmtes Risiko für den Arbeitnehmer versicherungsvertraglich abzusichern** (z. B. die Behandlungskosten bei Krankheit). Bei der Inhaltsbestimmung, also z. B. bei der Ausarbeitung des Leistungskatalogs, ist der Arbeitgeber **frei in der Gestaltung**. Typische Leistungen, die durch bKV abgedeckt werden, sind bspw. **Zahnzusatzleistungen, Auslandsreisekrankenversicherung und Vorsorgeuntersuchungen** – kurzum: solche Leistungen, die nicht von der gesetzlichen Krankenversicherung abgedeckt werden.

Worauf ist bei der Lohnsteuer und Sozialversicherung zu achten?

Prinzipiell sind die Beiträge in die bKV, die der Arbeitgeber übernimmt, **als geldwerter Vorteil zu werten** und müssen damit dem Bruttolohn zugerechnet werden. Somit gelten sie als **lohnsteuerpflichtig**. So ist zumindest die Auffassung der **Finanzverwaltung**. Die Rechtsprechung des **Bundesfinanzhofs** unterscheidet hingegen bei der Bewertung der Steuerfreiheit zwischen **Sachlohn und Barlohn**.

Wenn sich ein Arbeitgeber dafür entscheidet, den Angestellten **unmittelbaren Versicherungsschutz** zu gewährleisten und **keine Geldzahlung anbietet**, liegt **Sachlohn** vor. Dann gilt die Freigrenze von 50 EUR. Beträge, die diese Grenze monatlich nicht übersteigen, sind **steuerfrei und nicht beitragspflichtig**. Wird aber der Versicherungsvertrag durch den Arbeitnehmer abgeschlossen und **durch den Arbeitgeber nur bezuschusst**, handelt es sich um **Barlohn**. Dieser ist dann entsprechend **zu versteuern und auch beitragspflichtig.**

Pauschalbesteuerung der bKV

Die anfallende Lohnsteuer kann pauschaliert werden, sofern die bKV als **sonstiger Bezug** gewertet wird. Pauschaliert werden können bis **zu 1.000 EUR pro Mitarbeiter und Kalenderjahr**. Dies ist möglich, wenn folgende Bedingungen erfüllt werden:

- Die bKV wird als **Gruppenvertrag** einer größeren Zahl von Mitarbeitern angeboten.
- Die bKV wird **jährlich gezahlt**.

Welche Vorteile bietet die betriebliche Krankenversicherung?

Die betriebliche Krankenversicherung ist klar im Sinne des Arbeitnehmers. Ihm wird ein zusätzlicher Krankenversicherungsschutz gewährt, der in der Regel **günstiger als beim privaten Vertragsabschluss** ist. Das steigert wiederum die Arbeitgeberattraktivität. Ein weiterer Pluspunkt für Arbeitgeber: Die Kosten sind als Betriebsausgaben steuerlich absetzbar.

Fazit

Arbeitgeberleistungen zur Förderung der Gesundheit oder Altersvorsorge der Angestellten fördern nicht nur die Arbeitgeberattraktivität. Besonders, wenn sie steuerliche Vorteile bieten, sind sie für Unternehmen von doppeltem Vorteil. Die betriebliche Altersvorsorge ist dabei hervorzuheben. Mittels Entgeltumwandlung ist bei einer angemessenen Bezuschussung durch den Arbeitgeber eine klassische Win-Win-Situation möglich: Arbeitnehmer bekommen mehr Netto vom Brutto und Arbeitgeber sparen bei den Steuern und Sozialabgaben.

LEXWARE

Aus Monster wird Monsterchen.

So einfach hatten Sie Lohn und Gehalt noch nie unter Kontrolle.

Keine Panik: Das neue lexoffice Lohn & Gehalt macht durch automatisierte Prozesse die Abrechnung klarer und schneller. Fehlerfrei von Anfang an Dank zuverlässigem Support. So haben Sie die Kosten immer unter Kontrolle und alle Fäden in der Hand.

www.lexoffice.de/lohn

lexoffice
just smile

Impressum

Redaktion

Lexware.de
Martin Reinert – Bereichsleiter
(verantwortlich i.S.d. § 55 Abs. 2 RStV)
Haufe-Lexware GmbH & Co. KG
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
E-Mail: lexoffice@haufe-lexware.net

Bildquellen

© Yakobchuk Olena – stock.adobe.com
© Prostock-studio – stock.adobe.com
© Halfpoint – stock.adobe.com
© konradbak – stock.adobe.com
© SasinParaksa – stock.adobe.com
© ivanko80 – stock.adobe.com
© Rawpixel.com – stock.adobe.com
© Janina Dierks – stock.adobe.com
© undrey – stock.adobe.com
© zephyr_p – stock.adobe.com