

---

# Mehr Netto vom Brutto

---



Gehaltsoptimierung

Referentin:

Sabrina Krennrich-Böhm

Partnerin, Steuerberaterin und Fachberaterin  
für den Heilberufebereich (IFU/ISM gGmbH) bei WSB



deutsche  
fortbildungsakademie  
heilwesen®



- Steuerberaterin, Dipl. Betriebswirtin (BA) und Fachberaterin für den Heilberufebereich (IFU/ISM gGmbH)
- Selbständig tätig in einer Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzlei in der Metropolregion Rhein-Neckar mit dem Schwerpunkt Mediziner
- Studium Steuern- und Prüfungswesen 2002 - 2005 an der Berufsakademie Mannheim
- 2010 zur Steuerberaterin bestellt
- 2012 Partnerin bei WSB Wolf Beckerbauer Hummel & Partner Steuerberatungsgesellschaft mbB
- 2012 Bestellung zur Fachberaterin für Heilberufe (IFU/ISM gGmbH)

## **Kapitel 1 Aktuelles: Allgemeingültige Änderungen ab 2024**

- Mindestlohn
- Minijob-Verdienstgrenze
- Midijob-Verdienstgrenzen
- Grundfreibetrag
- Kinderfreibetrag
- Eingliederungszuschuss der Agentur für Arbeit
- MFA Tarifvertrag

## **Kapitel 2 Gehaltsoptimierung – Mehr Netto vom Brutto**

- Kinderbetreuungskosten
- Betriebliche Altersversorgung
- Reisekostenerstattung
- Essenszuschuss
- Erholungsbeihilfe

## **Kapitel 2 Gehaltsoptimierung – Mehr Netto vom Brutto**

- Jobticket / sonstige Fahrvergünstigungen
- Elektromobilität
- Gutscheine bis 50 Euro
- Übernahme Telefonkosten
- Inflationsausgleichsprämie (IAP)

### **Kapitel 3 Zusatzleistungen für Mitarbeiter**

- Aufmerksamkeiten
- Gesundheitsförderungsmaßnahmen
- Nutzung elektronischer Geräte / Erstattung Internetkosten
- Überlassung von typischer Berufskleidung
- Erstattung der Umzugskosten
- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Bildungsurlaub
- Betriebsveranstaltungen
- Parkplatzgestaltung

## **Kapitel 4 Mehr Vereinbarkeit von Beruf und privater Zeit (moderner Arbeitgeber oder mit der Zeit Schritt halten)**

- Vier-Tage-Woche
- Vaterschaftsurlaub
- Sonderurlaub

## Umfrage 1 (Fragen 1 - 3)

- Was sind die Beweggründe für Ihre Teilnahme?
- Mit welchen Herausforderungen haben Sie zu kämpfen?
- Welche Benefits bieten Sie Ihren Mitarbeitern bereits an?



➤ <https://forms.office.com/e/hacniNEBy8?origin=lprLink>



## Ergebnisse der Umfrage 1 (Fragen 1 - 3)

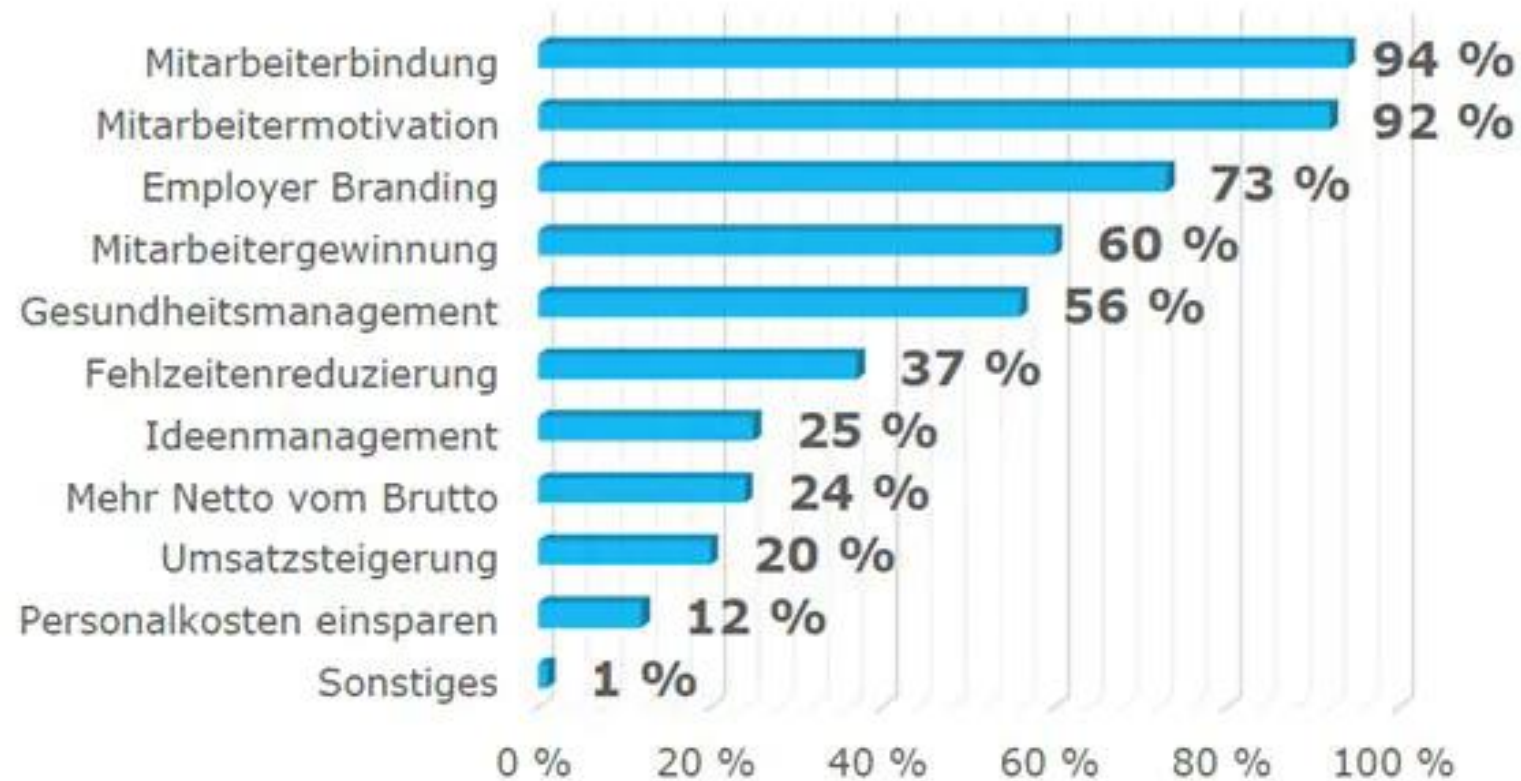
- Was sind die Beweggründe für Ihre Teilnahme?
- Mit welchen Herausforderungen haben Sie zu kämpfen?
- Was bieten Sie Ihren Mitarbeitern bereits an?



## Herausforderungen – Ansatzpunkte für Benefits

- War for Talents - Abheben vom Wettbewerb, Optimierung des Recruitings / Mitarbeitergewinnung
- Employer Branding (Arbeitgebermarke), Positionierung als attraktiver Arbeitgeber
- Mitarbeiterzufriedenheit und -loyalität, erlebbarer Mehrwert
- Mitarbeiterbindung
- Krankenstand reduzieren, Berufsunfähigkeit entgegenwirken

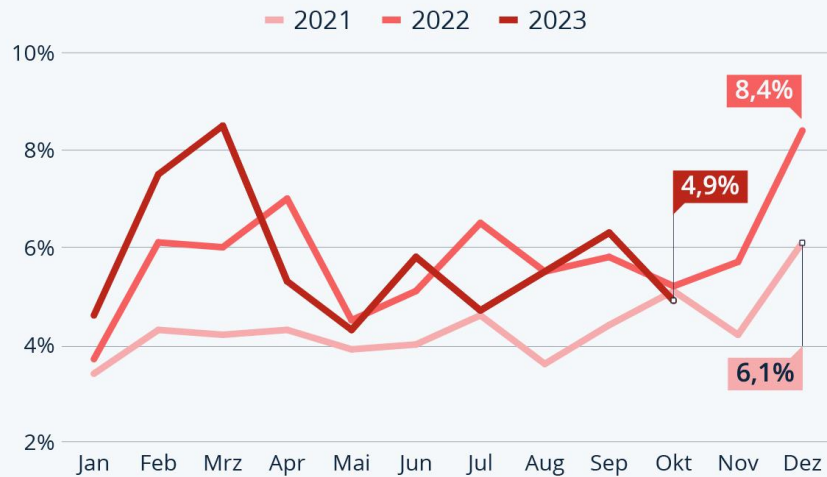
## Ziele & Beweggründe



## Ursache Krankenstand

### Krankenstand 2023 ähnlich hoch wie im Vorjahr

Krankenstand der arbeitsunfähigen, krankengeldberechtigten GKV-Mitglieder

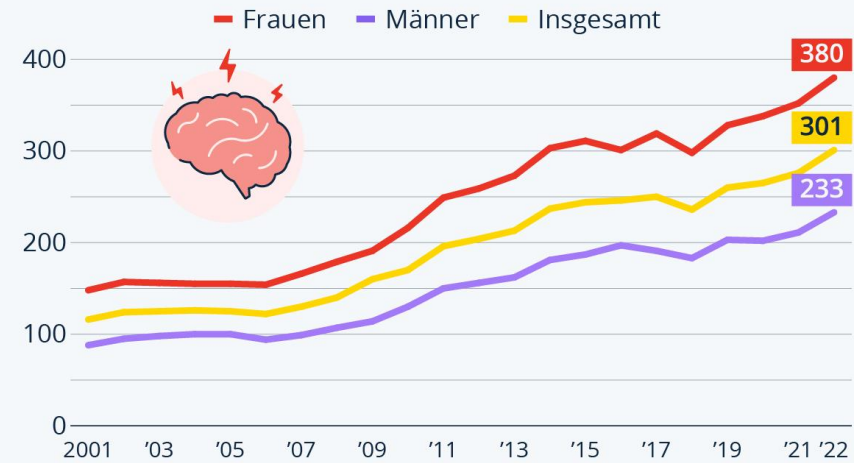


Quelle: Bundesministerium für Gesundheit



### Fehltage wegen kranker Psyche erreichen neuen Höchststand

Arbeitsunfähigkeitstage in Deutschland je 100 Versicherte aufgrund psychischer Erkrankungen



Quelle: DAK/IGES Institut



# Kapitel 1

## Aktuelles: Allgemeingültige Änderungen ab 2024

## 1. Mindestlohn

- Historischer **Rückblick**: erkämpft durch Streiks (aus aktuellem Anlass, Streiks der Lufthansa und DB)
- Erstmalige Einführung in **Europa**: 1894 (Amsterdam)
- Die jüngste Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in **Deutschland**: am 01.01.2015, mit 8,50 Euro/Std.
- **Luxemburg** = Spitzenreiter mit 14,86 Euro/Std. (allerdings kaufkraftbereinigt 9,47 Euro, was 0,47 Euro unter deutschem kaufkraftbereinigtem Wert liegt → somit DE = der höchste Wert in Europa)

## 1. Mindestlohn

### Branchenspezifische Mindestlöhne

- Umstritten
- Temporär gültig
- Beispiel Pflegebranche (Altenpflege, ambulante Alten- und Krankenpflege):
  - Pflegehilfskraft: 14,15 Euro/Std.
  - Pflegekraft: 15,25 Euro/Std.
  - Pflegefachkraft: 18,25 Euro/Std.

## 1. Mindestlohn

Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn

- Seit **01.01.2024** 12,41 Euro/Std.
- Ab 01.01.2025 12,82 Euro/Std.





## 2. Minijob

### Anpassung der Minijob-Grenze an den Mindestlohn

- Ursprünglich sporadische Erhöhung ohne Zusammenhang mit dem Mindestlohn, deshalb war bei Erhöhung des Mindestlohns eine Anpassung (Reduzierung) der Arbeitszeit der Mitarbeiter notwendig.
- Seit 2023 Korrelation Mindestlohn und Verdienstgrenze bei Minijob, ausgehend von einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10,0 Std.
- Bei 12,00 Euro Mindestlohn → 520,00 Euro (bis 31.12.2023)
- Neue Verdienstgrenze seit **01.01.2024**

12,41 Euro/Std. x 10 Std./Woche x 4,33 Wochen/Monat → 538,00 Euro

### 3. Midijob

- Beschäftigung in der Gleitzone bis 30.06.2019
- seit 01.07.2019 Bezeichnung als „Übergangsbereich“
- zwischen Minijob und „normaler“ sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung
- Merkmal: Vergünstigung (= reduzierter Beitragssatz) bei der Sozialversicherung
- Berechnung SV-Abgaben **Arbeitnehmer:**  
nicht prozentual vom Bruttolohn, sondern nach spezieller Formel
- Berechnung SV-Abgaben **Arbeitgeber:**
  - Beginnend im „unteren Verdienstbereich“ ab 28 % (entspricht dem SV-Satz bei Minijob, ohne Pauschalsteuer von 2%)
  - abschmelzend zur obersten Grenze bis zu maximal 20 % des Bruttolohns
- Bis 30.06.2019 450,00 Euro bis 850,00 Euro!
- Seit **01.01.2024** 538,01 Euro bis 2.000,00 Euro

## 4. Grundfreibetrag

= Höhe des zur Bestreitung des Existenzminimums nötigen Einkommens

- Darf durch Steuern nicht gemindert werden
- Für alle Steuerpflichtigen (natürliche Personen)
- Automatisch rechnerische Berücksichtigung im Einkommensteuertarif (Lohnsteuer-Berechnung)
- Bis 1995 keine einheitliche Systematik und Begründung der Höhe
- Seit 1996 Verknüpfung Sozialstaatsrecht mit Sozialhilferecht
- In **2024** Erhöhung um 696,00 Euro auf 11.604,00 Euro bei Ledigen oder getrenntveranlagten Ehegatten
- Bei zusammenveranlagten Ehegatten verdoppelt sich der Betrag

## 5. Kinderfreibetrag

- dient der Deckung des Existenzminimums des Kindes
- „BEA- Freibetrag“ → zur Deckung des
  - Betreuungs-
  - Erziehungs- und
  - Ausbildungsbedarfs
- Beide Freibeträge werden in der Berechnung zusammengefasst
- Automatische Prüfung / Berechnung, ob **Kindergeld** oder **Kinderfreibeträge** bei der Berechnung der Einkommensteuer berücksichtigt werden → beides kann nicht gleichzeitig in Anspruch genommen werden – „Günstigerprüfung“



## 5. Kinderfreibetrag

- Bis zum **18. Lebensjahr**, danach bis zur Vollendung des **21. Lebensjahres** unter bestimmten Voraussetzungen:
  - Ausbildung oder Studium des Kindes
  - Übergangszeit bis 4 Monate zwischen zwei Ausbildungsabschnitten oder zwischen Ausbildung und dem Grundwehr- oder Zivildienst des Kindes
  - Beginn oder Fortsetzung der Ausbildung nicht möglich, da keinen Ausbildungsplatz gefunden
  - Freiwilliges Soziales Jahr, Freiwilliges Ökologisches Jahr, Bundesfreiwilligendienst oder Internationaler Jugendfreiwilligendienst des Kindes
  - Leistung von Entwicklungshilfe oder Dienst im Ausland nach § 14b Zivildienstgesetz
- Bei Behinderung des Kindes Anspruch auf Kindergeld unabhängig vom Alter des Kindes.  
**Voraussetzung:** Eintritt der Behinderung vor der Vollendung des 25. Lebensjahres

## 5. Kinderfreibetrag

- Gilt für adoptierte Kinder ebenso
- Auch – je nach Betreuungsumfang – bei Pflegekindern möglich
- Auch bei Stiefkindern möglich, wenn:
  - der Steuerpflichtige mit dem leiblichen Elternteil verheiratet ist und
  - das Stiefkind im eigenen Haushalt lebt
- Jedem Elternteil steht in der Regel die Hälfte des Kinderfreibetrags zu, eine andere Aufteilung ist auf Antrag möglich.
- Berücksichtigung des Freibetrags bei Kindern, die selbst bereits Eltern sind, ist unter den auf der vorherigen Folien genannten Voraussetzungen möglich.

## 5. Kinderfreibetrag

- In **2024** Erhöhung um 360,00 Euro auf 9.312,00 Euro
- Kindergeld in 2024 = 250,00 Euro für das erste Kind (Jahresbetrag = 3.000,00 Euro)
- Beispiel mit den Werten aus 2023 für eine Familie mit einem Kind:

Einkommen,	80.000 Euro	
Einkommensteuer		15.656 Euro
Freibeträge	<u>- 8.952 Euro</u>	
zu versteuerndes Einkommen	71.048 Euro	
Einkommensteuer		<u>- 12.760 Euro</u>
Steuerminderung		2.896 Euro
Kindergeld		<u>- 3.000 Euro</u>
Differenz		- 104 Euro

*Ergebnis:* Das Kindergeld ist höher als die Steuererminderung nach den Freibeträgen

➔ Berücksichtigung des Kindergeldes

## 6. Zuschuss für die Eingliederung von Arbeitssuchenden

- Einstellung von Arbeitssuchenden, die eine stärkere Unterstützung benötigen, aufgrund von:
  - Längerer Arbeitslosigkeit
  - Behinderung
  - Alter

wird bis zu **36 Monate** lang mit bis zu **70 % des Arbeitsentgeltes** bezuschusst.

Die Höhe sowie die Dauer hängen von Faktoren, wie das erreichte Alter, ggf. vorliegende Behinderung etc. ab

- Berücksichtigung des AG-Anteils an der SV erfolgt pauschaliert
- Verlängerung der Maßnahme **bis 2028**



## 7. Neuer Gehaltstarifvertrag für medizinische Fachangestellte / Arzthelferinnen

- Gilt:
  - Seit 01.03.2024
  - für Angestellte sowie Auszubildende in ambulanter Versorgung
  - Ausschließlich für Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der MFA / Arzthelferinnen und Mitglieder der tarifvertragsschließenden Arbeitnehmerorganisation
  - Nur mit entsprechender arbeitsvertraglicher Regelung oder bei betriebsüblicher Anwendung, wenn nicht beide Parteien des Arbeitsvertrags Mitglied der Tarifvertragspartner sind  
→ also nicht bindend
- Bei einer Vollzeitbeschäftigung gem. dem Tarifvertrag wird von einer monatlichen Arbeitszeit von 167,0 Std. und wöchentlichen von 38,5 Std ausgegangen.
- Die Einstufung erfolgt auf Grundlage der Berufszugehörigkeit und des Anspruchs der ausführenden Tätigkeit.

## 7. Neuer Gehaltstarifvertrag für medizinische Fachangestellte / Arzthelferinnen

- Voraussetzungen für die Eingruppierung in die einzelnen Tätigkeitsgruppen sind bestimmte Fortbildungsmaßnahmen, die mit einer Leistungsstunden-Anzahl belegt werden müssen
- Ausgehend von den Gehältern der Tätigkeitsgruppe I werden die Gehälter für die weiteren Gruppen je nach festgelegten Zuschlägen errechnet, beginnend mit 6 % bei der TG II bis 42 % bei der TG VI. Diese sind bereits in der Gehaltstabelle berücksichtigt
- IAP für MFA sowie Auszubildende, die Ihre Tätigkeit vor dem 29.02.2024 begonnen haben, i. H. v. 500,00 Euro
  - Anteilige Berechnung der IAP bei Teilzeitbeschäftigten, ausgehend von der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten MFA als 100 %
  - Sofern Leistungen nach § 3 Nr. 11 c EStG (allgemeingültige IAP) bereits gewährt wurden, besteht der Anspruch auf max. bis 3.000,00 Euro
  - Fällig zum 01.03.2024 und zahlbar bis **30.04.2024**

## Kapitel 2

# Gehaltsoptimierung – Mehr Netto vom Brutto

## 1. Kinderbetreuungskosten

- Übernahme der tatsächlich gezahlten Kindergartengebühren einschließlich Verpflegungskosten für nicht schulpflichtige Kinder
- Steuer- und sozialversicherungsfrei, § 3 Nr. 33 EStG
- Begünstigte Einrichtungen:
  - Kindergärten
  - Kindertagesstätten
  - Kinderkrippen
- Tagesmutter gilt hier **nicht!**



## 1. Kinderbetreuungskosten

- Muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden
- Rechnung muss vorgelegt werden
- Wenn in den Ferienmonaten kein Beitrag an die Einrichtung bezahlt wird, hat der Arbeitnehmer auch keinen Anspruch auf einen Zuschuss.
- Die Rechnung muss nicht zwingend auf den Arbeitnehmer ausgestellt sein, das kann auch die Mutter / der Vater des Kindes sein, der kein Arbeitnehmer ist.
- Keine Gehaltsumwandlung möglich
- Alternative für eine (steuer- und sozialversicherungspflichtige) Gehaltserhöhung

## 1. Kinderbetreuungskosten

Nicht steuerfrei sind:

- Alleinige Betreuung im Haushalt durch Familienangehörige
- Arbeitgeberleistungen für Unterricht des Kindes
- Arbeitgeberleistungen für die Beförderung des Kindes zwischen Wohnung und Kindergarten

Zusätzlich möglich sind Arbeitgeberleistungen nach § 3 Nr. 33 EStG zur kurzfristigen Betreuung von Kindern bis 14 Jahre bis zu max. 600 Euro im Kalenderjahr

- Betreuung muss beruflich veranlasst und zwingend notwendig sein
- Betreuung darf auch im privaten Haushalt des Arbeitnehmers stattfinden

## 2. Betriebliche Altersversorgung (bAV)

Der Arbeitgeber zahlt Beiträge direkt aus unversteuertem Bruttogehalt in den bAV-Vertrag.

- Spart Steuer- und Sozialabgaben
- Dient der Sicherung des Lebensstandards im Alter
- Hartz IV sicher
- Arbeitgeber kann das Versicherungsunternehmen bestimmen (Rahmenverträge etc. denkbar)
- Übernahme der Kosten für Beratung der Mitarbeiter durch einen Fachmann (z. B. unabhängige Versicherungsagentur, Finanzberatung) möglich (bezahlte Arbeitszeit)



## 2. Betriebliche Altersversorgung

- Arbeitgeber-Pflichtzuschuss in Höhe von 15 % seit 01.01.2022
- Mögliche Varianten der Berechnung (ausgehend von 250,00 Euro Bemessungsgrundlage)
  - **auf 100“**: 15 % von 250,00 Euro = 37,50 Euro → 287,50 Euro Überweisungsbetrag (115 %)
  - **„von 100“**: BMG = 85 % + Zuschuss = 15% → 250,00 Überweisungsbetrag (100 %)  
(Entgeltumwandlung 212,50 Euro/Zuschuss 37,50)
  - **„in 100“**: 250,00 Euro Überweisungsbetrag (115 %) → (Entgeltumwandlung 217,39 Euro/Zuschuss 37,50)
- **Entgeltumwandlung**: ein höherer Zuschuss möglich, allerdings nur bis 4 % der RV-Beitragsbemessungsgrenze (aktuell 90.600,00 Euro) sozialversicherungsfrei und bis 8 % der RV-BMG steuerfrei



## 2. Betriebliche Altersversorgung

*Beispiel Lohnabrechnung ohne bAV:*

Brutto-Bezüge										
Lohnart	Bezeichnung	Einheit <sup>2</sup>	Menge <sup>2</sup>	Faktor <sup>3</sup>	Prozentsatz	St <sup>4</sup>	SV <sup>4</sup>	GB <sup>5</sup>	Betrag	
						L	L	J		
2020	Festbezug Lohn/Gehalt								2.600,00	
									<b>Gesamt-Brutto</b>	
									2.600,00	
Steuer/ Sozialversicherung										
St <sup>4</sup>	Steuer-Brutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	Solidaritätszuschlag						Steuerrechtliche Abzüge
L	2.600,00	232,75	34,7							236,22
SV <sup>4</sup>	KV-Brutto	RV-Brutto	AV-Brutto	PV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag <sup>6</sup>	SV-rechtliche Abzüge	
L	2.600,00	2.600,00	2.600,00	2.600,00	215,54	241,80	33,80	37,70	528,84	
									<b>Netto-Verdienst</b>	
									1.834,94	
Verdienstbescheinigung										
					Netto-Bezüge/Netto-Abzüge					

## 2. Betriebliche Altersversorgung

*Beispiel Lohnabrechnung mit bAV Entgeltumwandlung:*

Brutto-Bezüge										
Lohnart	Bezeichnung	Einheit <sup>2</sup>	Menge <sup>3</sup>	Faktor <sup>3</sup>	Prozentsatz	St <sup>4</sup>	SV <sup>4</sup>	GB <sup>5</sup>	Betrag	
2020	Festbezug Lohn/Gehalt					L	L	J	2.600,00	
3040	Gehaltsverzicht, mtl.					L	L	N	302,97-	
4720	Betriebl. AV, GH, lfd, §3Nr. 63EStG					F	F	N	302,97	
5200	bAV AG-Pflichtz, lfd					F	F	N	45,45	
<b>Gesamt-Brutto</b>									<b>2.600,00</b>	
Steuer/Sozialversicherung										
St <sup>4</sup>	Steuer-Brutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	Solidaritätszuschlag						Steuerrechtliche Abzüge
L	2.297,03	168,91	0,13							169,04
SV <sup>4</sup>	KV-Brutto	RV-Brutto	AV-Brutto	PV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag <sup>d</sup>	SV-rechtliche Abzüge	
L	2.297,03	2.297,03	2.297,03	2.297,03	190,42	213,62	298,6	33,31	467,21	
Verdienstbescheinigung										
					Netto-Bezüge/Netto-Abzüge					<b>1.963,75</b>

## 2. Betriebliche Altersversorgung

*Beispiel Lohnabrechnung mit bAV 100%ige Leistung des Arbeitgebers:*

Brutto-Bezüge										
Lohnart	Bezeichnung	Einheit <sup>2</sup>	Menge <sup>2</sup>	Faktor <sup>3</sup>	Prozentsatz	St <sup>4</sup>	SV <sup>4</sup>	GB <sup>5</sup>	Betrag	
2000	Gehalt					L	L	J	2.600,00	
4720	Betriebl. AV, GH, lfd, §3Nr. 63EStG					F	F	N	302,00	
									<b>Gesamt-Brutto</b>	
									2.600,00	
Steuern / Sozialversicherung										
St <sup>4</sup>	Steuer-Brutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	Solidaritätszuschlag						Steuerrechtliche Abzüge
L	2.600,00	234,41	357							237,98
N		5,60	0,37							5,97
SV <sup>4</sup>	KV-Brutto	RV-Brutto	AV-Brutto	PV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag <sup>6</sup>	SV-rechtliche Abzüge	
L	2.600,00	2.600,00	2.600,00	2.600,00	215,54	241,80	33,80	37,70	528,84	
									<b>Netto-Vorläufer</b>	
									1.827,21	
Verdienstbescheinigung					Netto-Bezüge/Netto-Abzüge					

## 2. Betriebliche Altersversorgung

- Bei Arbeitgeberwechsel übertragbar
- Einmalige Kapitalauszahlung oder lebenslange Rente
  - ➔ da während der Laufzeit des Vertrages steuer- und sv-frei, wird die Inanspruchnahme bei Rentenbeginn bzw. Ende der Vertragslaufzeit anteilig besteuert
- Direktzusage/Unterstützungskasse/Pensionskasse/Direktversicherungen/Pensionsfonds
- Meistgenutzte bAV ist die Direktversicherung, Finanzierung damit über rechtlich selbständiges Unternehmen
- Steuerfrei bis zur Höhe der Sozialversicherung-Ersparnis des Arbeitgebers

## Umfrage 2 (Frage 4)

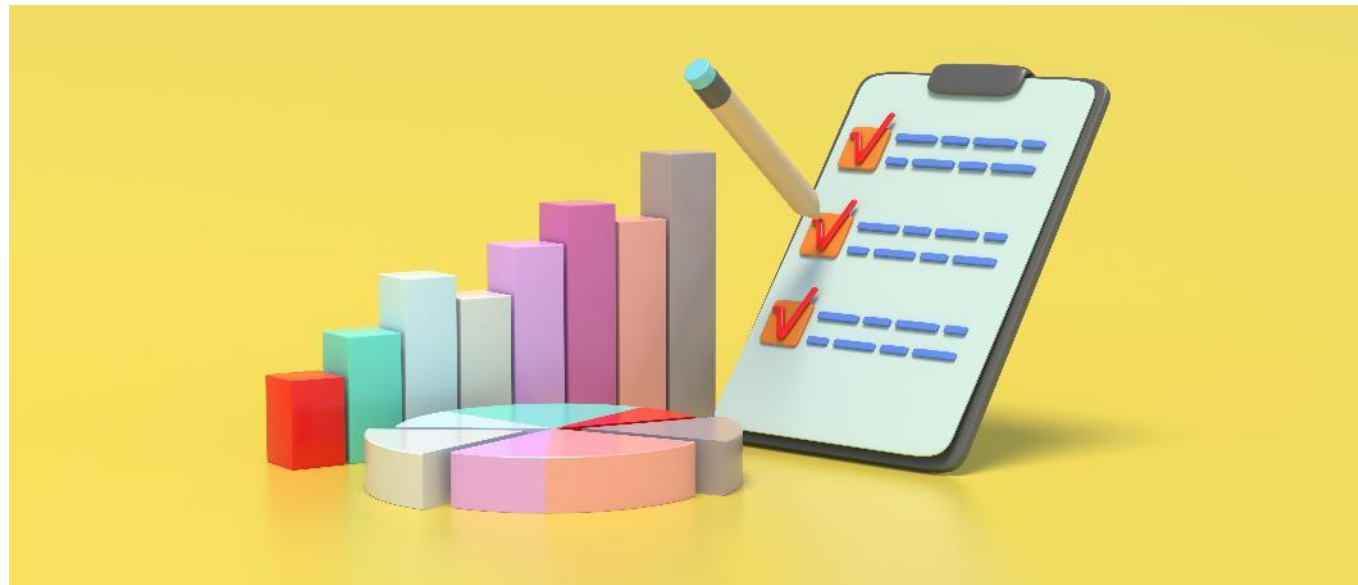
- Welches bAV-Modell ist aus Ihrer Sicht am interessantesten?



➤ <https://forms.office.com/e/hacniNEBy8?origin=IprLink>

## Ergebnisse der Umfrage 2 (Frage 4)

- Welches bAV-Modell ist aus Ihrer Sicht am interessantesten?



### 3. Reisekostenerstattung (Verpflegungsmehraufwand)

- Bei einer im Inland durchgeführten beruflichen Auswärtstätigkeit können folgende Verpflegungspauschalen dem Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei erstattet werden:
  - Bei einer **Abwesenheit von 24 Stunden** **28 Euro**
  - **An- und Abreisetag** (wenn der Arbeitnehmer an diesem, einem anschließenden oder vorhergehenden Tag außerhalb seiner Wohnung übernachtet) **14 Euro**
  - Bei einer **Auswärtstätigkeit ohne Übernachtung** mit einer Abwesenheit von mehr als 8 Stunden **14 Euro**
  - Bei einer **Abwesenheit bis 8 Stunden** **0 Euro**
- Erstattet der Arbeitgeber mehr als diese Pauschalen (max. das Doppelte), ist für den übersteigenden Betrag eine pauschale Lohnsteuer von 25 % zu entrichten.

#### 4. Essenszuschuss (Verpflegungszuschuss)

- arbeitstägliches Frühstück, Mittag- oder Abendessen
- Eigenanteil Arbeitnehmer < 4,13 Euro  
➔ pauschale Versteuerung des Restbetrags des amtlichen Sachbezugswertes durch Arbeitgeber



##### Sachbezugswerte 2024

- |   |                   |
|---|-------------------|
| – Frühstück   | <b>2,17 Euro</b>  |
| – Mittag- / Abendessen                                    | <b>4,13 Euro</b>  |
| – Gesamte Verpflegung (Frühstück, Mittag- und Abendessen) | <b>10,43 Euro</b> |



#### 4. Essenszuschuss (Verpflegungszuschuss)

- Aufstockung des amtlichen Sachbezugswertes bis maximal 3,10 Euro möglich

Sachbezugswert (ggf. pauschal zu versteuern)	<b>4,13 Euro</b>
+ max. steuerfreie Aufstockung:	<b>3,10 Euro</b>
= max. steuerfreier Zuschuss	<b>7,23 Euro</b>

- Die steuerfreie Aufstockung kann nur bei Leistung eines Eigenanteils i. H. v. 4,13 Euro gewährt werden
- in **2024** bis mtl. 108,45 Euro (7,23 Euro/Tag) steuerfrei
- Ansatz des Sachbezugswertes nur für Mahlzeiten unter 60,00 Euro

## 5. Erholungsbeihilfe

- Leistung des Arbeitgebers, die dem Arbeitnehmer und seiner Familie zweckgebunden für einen Erholungsurlaub oder eine Erholungskur zugewendet werden können.
- Erholungsbeihilfen sind mit 25 % pauschal zu versteuern, in der Sozialversicherung frei:
  - Für den Arbeitnehmer **156 Euro**
  - Für den Ehe- / Lebenspartner **104 Euro**
  - Für jedes Kind **52 Euro**



## 5. Erholungsbeihilfe

### Beispiel Lohnabrechnung:

Brutto-Bezüge										
Lohnart	Bezeichnung	Einheit <sup>2</sup>	Menge <sup>3</sup>	Faktor <sup>3</sup>	Prozentsatz	St <sup>4</sup>	SV <sup>4</sup>	GB <sup>5</sup>	Betrag	
2000	Gehalt					L	L	J	2.300,00	
2310	Erholungsbeihilfen, p.St.					P	F	J	156,00	
2480	Sachbezug, st/sv-frei					F	F	J	44,00	
2730	Sachzuwend., p.St,sv-frei					P	F	J	50,00	
2951	Fahrtkostenzuschuss, p.St.					P	F	J	39,15	
									<b>Gesamt-Brutto</b>	
									<b>2.589,15</b>	
Steuer/ Sozialversicherung										
St <sup>4</sup>	Steuer-Brutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	Solidaritätszuschlag						Steuerrechtliche Abzüge
L	2.300,00	229,08	18,32							247,40
SV <sup>4</sup>	KV-Brutto	RV-Brutto	AV-Brutto	PV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag <sup>6</sup>	SV-rechtliche Abzüge	
L	2.300,00	2.300,00	2.300,00	2.300,00	181,70	213,90	27,60	Z 40,83	464,03	
									<b>Netto-Verdienst</b>	
									<b>1.877,72</b>	
Verdienstbescheinigung					Netto-Bezüge/Netto-Abzüge					

## 6. Jobticket / Sonstige Fahrvergünstigungen

- Die Kosten für ein Jobticket sowie Kosten für sonstige Fahrvergünstigungen müssen **zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn übernommen werden
- Informationen zum **Jobticket (sog. Sachzuwendung)**:
  - Steuer- und sozialversicherungsfrei
  - Arbeitgeber schließt Vertrag mit Anbieter ab
  - Nur mit ÖPNV (Öffentlicher Personen- und Nahverkehr)
  - Kann auch privat genutzt werden
  - Die steuerfreien Leistungen mindern den als Entfernungspauschale abziehbaren Betrag bei der Einkommensteuererklärung
  - Übersteigt der Preis des Jobtickets die Entfernungspauschale, wird der übersteigende Betrag zum Arbeitslohn dazu gezählt und wird somit steuerpflichtig.
  - Sog. Sachzuwendung

## 6. Jobticket / Sonstige Fahrvergünstigungen

### Ticket für den ÖPNV

- Steuer- und sozialversicherungsfrei
- Kann auch ausschließlich privat genutzt werden
- Minderung der Entfernungspauschale erfolgt maximal auf 0 Euro
- Barlohnzuwendung

➔ **Folge:** hier entsteht kein steuerpflichtiger Arbeitslohn!

### Beispiel Jobticket (Sachzuwendung) / 32 km Arbeitsweg:

- Arbeitnehmer erhält 3.000 € pro Jahr steuerfrei für sein Jobticket erstattet
- In der Einkommensteuererklärung beträgt die maximale Entfernungspauschale für die Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte lediglich 2.323,20 €  
(20 km x 0,30 € x 220 Tage = 1.320 €; 12 km x 0,38 € x 220 Tage = 1.003,20 € / Summe: 2.323,20 €)
- Der übersteigende Betrag i. H. v. 677 € (3.000 € - 2.323 € = 677 €) wird zum steuerpflichtigen Arbeitslohn



## 6. Jobticket / Sonstige Fahrvergünstigungen

### Beispiel Jobticket (Sachzuwendung) / 70 km Arbeitsweg:

- Arbeitnehmer erhält 3.000 € pro Jahr steuerfrei für sein Jobticket erstattet
- In der Einkommensteuererklärung beträgt die maximale Entfernungspauschale 4.500 €
- In dem Fall kann der Arbeitnehmer in seiner Einkommensteuererklärung die 1.500 € noch als Werbungskosten geltend machen

### Beispiel Monatsfahrkarte (Barlohnzuwendung) / Entfernung nicht entscheidend:

- Arbeitnehmer erhält 3.000 € pro Jahr steuerfrei für seine Monatskarte erstattet
- Eine Minderung der Entfernungspauschale in der Einkommensteuererklärung erfolgt maximal 0 €

## 6. Jobticket / Sonstige Fahrvergünstigungen

- **Fahrtkostenzuschuss**

- Kann in Höhe der Entfernungspauschale mit 15 % + Solidaritätszuschlag auf die Lohnsteuer (5,5 %) pauschal versteuert werden
- Kann in beliebiger Höhe gewährt werden, allerdings Steuer- und Sozialversicherungspflicht bei dem die Entfernungspauschale übersteigenden Betrag
- Für die Berechnung der Entfernungspauschale werden 15,0 Arbeitstage als pauschale Anzahl der monatlichen Arbeitstage herangezogen
- Die pauschale Anzahl der Arbeitstage reduziert sich bei kürzerer Arbeitswoche proportional

## 6. Jobticket / Sonstige Fahrvergünstigungen

### Beispiel für eine fünftägige Arbeitswoche :

Ein Arbeitnehmer fährt fünf Tage pro Woche 35 km zu seiner ersten Arbeitsstätte. Der Arbeitgeber erstattet 200,00 Euro monatlich als Fahrkostenzuschuss.

20 km x 0,30 Euro x 15 Tage (pauschal mtl.) = 90,00 Euro

+

15 km x 0,38 Euro x 15 Tage (pauschal mtl.) = 85,50 Euro

Gesamt in Höhe der Entfernungspauschale = 175,50 Euro

175,50 Euro können pauschal versteuert werden

24,50 Euro sind steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn



## 6. Jobticket / Sonstige Fahrvergünstigungen

### Beispiel für eine dreitägige Arbeitswoche:

Ein Arbeitnehmer fährt drei Tage pro Woche 35 km zu seiner ersten Arbeitsstätte. Der Arbeitgeber erstattet 200,00 Euro monatlich als Fahrkostenzuschuss.

Hier reduziert sich die pauschale Anzahl der monatlichen Arbeitstage aufgrund der verkürzten Arbeitswoche:  
15 Tage (bei voller Woche) / 5 Tage x 3 Tage = 9 pauschale Arbeitstage im Monat

20 km x 0,30 Euro x 9 Tage (pauschal mtl.) = 54,00 Euro

+

15 km x 0,38 Euro x 9 Tage (pauschal mtl.) = 51,30 Euro

Gesamt in Höhe der Entfernungspauschale = 105,30 Euro

105,30 Euro können pauschal versteuert werden

94,70 Euro sind steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn

## 7.1 Elektromobilität: E-Bike

### Klassisches Fahrrad, wenn:

- das E-Bike auf bloßen „Knopfdruck“ (ohne Pedalunterstützung) eine Geschwindigkeit von unter 6 km/h erreicht

**ODER**

- das E-Bike die Nenndauerleistung 0,25 kW nicht übersteigt oder keine elektromotorische Unterstützung bei einer Geschwindigkeit von mehr als 25 km/h erfolgt
- Die Privatnutzung ist bei beiden Varianten bis zum 31.12.2030 steuerfrei
- Die Privatnutzung beträgt 0,25 % des Bruttolistenpreises (BLP)
- *Beispiel:* BLP: 2.000 Euro, 5 Euro geldwerter Vorteil (steuer- und sozialversicherungsfrei)

## 7.2 Elektromobilität: Hybrid-Fahrzeug

Die private Nutzung von extern aufladbaren Hybridfahrzeugen wird mit 0,5 %-Regelung angesetzt, wenn eine der folgenden Voraussetzungen – abhängig vom Anschaffungszeitpunkt – erfüllt ist:

### Anschaffung nach dem 31.12.2019 und vor dem 01.01.2022

- Kohlendioxidemission darf höchstens 50 Gramm je gefahrenen Kilometer **oder**
- Reichweite unter ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine muss mindestens 40 Kilometer betragen

### Anschaffung nach dem 31.12.2021 und vor dem 01.01.2025

- Kohlendioxidemission darf höchstens 50 Gramm je gefahrenen Kilometer **oder**
- Reichweite unter ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine muss mindestens 60 Kilometer betragen

### Anschaffung nach dem 31.12.2024 und vor dem 01.01.2031

- Kohlendioxidemission darf höchstens 50 Gramm je gefahrenen Kilometer **oder**
- Reichweite unter ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine muss mindestens 80 Kilometer betragen

### 7.3 Elektromobilität: E-Scooter

- E-Scooter sind aufgrund ihrer Batterieleistung sowie der Höchstgeschwindigkeit von bis zu 25 km/h als Kfz einzuordnen
- Die Privatnutzung beträgt 0,25 % des Bruttolistenneupreises und ist steuerfrei
- E-Scooter am Straßenrand

Anmietung durch den Arbeitnehmer für Fahrten Wohnung – Arbeitsstätte

**→ Folgen:**

- Erstattung durch den Arbeitgeber ist steuerpflichtiger geldwerter Vorteil
- keine steuerfreie Auszahlung möglich (§ 3 Nr. 15 EStG)
- keine Pauschalierung der Besteuerung möglich (§ 40 Abs. 2 S.2 Nr. 1 EStG)



## 7.4 Elektromobilität: Elektrofahrzeug (E-Pkw)

- Ein reines Elektrofahrzeug, dessen BLP nicht mehr als 60.000 Euro beträgt, ist mit einer Privatnutzung von 0,25 % anzusetzen (nur für Fahrzeuge, die erstmalig ab 2019 überlassen werden)
- Ein reines Elektrofahrzeug, dessen BLP mehr als 60.000 Euro beträgt, ist mit einer Privatnutzung von 0,5 % anzusetzen.



## 7.4 Elektromobilität: Elektrofahrzeug (E-Pkw)

### Beispiel Lohnabrechnung:

#### Brutto-Bezüge

Lohnart	Bezeichnung	Einheit <sup>2</sup>	Menge <sup>3</sup>	Faktor <sup>3</sup>	Prozentsatz	St <sup>4</sup>	SV <sup>4</sup>	GB <sup>5</sup>	Betrag
2000	Gehalt					L	L	J	5.800,00
2410	Privatfahrten					L	L	J	93,00

BLP:  $37.490 \text{ €} \times 0,25 \% = 9.372,50 \text{ €}$   
 abgerundet auf volle 100 €  
 $9.300,00 \text{ €} \times 1 \% = 93,00 \text{ €}$  Pkw-Privatnutzung

#### Steuer/Sozialversicherung

St <sup>4</sup>	Steuer-Brutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	Solidaritätszuschlag					Gesamt-Brutto
L	5.893,00	795,66							5.893,00
									Steuerrechtliche Abzüge
									795,66
SV <sup>4</sup>	KV-Brutto	RV-Brutto	AV-Brutto	PV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag <sup>6</sup>	SV-rechtliche Abzüge
L		5.893,00	5.893,00			548,05	70,72	Z	618,77

## 7.5 Elektromobilität: Überlassung einer Ladevorrichtung

- Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Ladevorrichtung (Wallbox), ist der hieraus entstehende Vorteil steuerfrei und sozialversicherungsfrei
- Hier kommt es nicht darauf an, ob es sich um ein Privat- oder Firmenfahrzeug handelt
- Die Anschaffung der Wallbox ist im Anlagevermögen des Arbeitgebers zu aktivieren und über eine betriebsgewöhnliche Nutzungsdauer von sechs bis zehn Jahren linear abzuschreiben



## 7.6 Elektromobilität: vom Arbeitnehmer selbst getragene Stromkosten

Übernimmt der Arbeitgeber die Stromkosten bei einem privaten Elektro- oder Hybridfahrzeug des Arbeitnehmers, ist dies steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Der Arbeitgeber kann bestimmte Beträge als Auslagenersatz steuerfrei erstatten – vom 01.01.2021 bis 31.12.2030:

- mit zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber

30 Euro für Elektrofahrzeuge

15 Euro für Hybridelektrofahrzeuge

- ohne Lademöglichkeit beim Arbeitgeber

70 Euro für Elektrofahrzeuge

35 Euro für Hybridelektrofahrzeuge

Durch den pauschalen Auslagenersatz sind sämtliche Kosten des Arbeitnehmers für den Ladestrom abgegolten.



## 7.7 Elektromobilität: die verschiedenen Lademöglichkeiten und deren Besteuerung

Zeitraum	Beispiel	Lohnsteuer und Sozialversicherung
01.01.2017 – 31.12.2030	Aufladen der Batterien von Elektrofahrzeugen oder Hybridelektrofahrzeugen im Betrieb des AG	Frei
	Erstattung der vom Arbeitnehmer selbst getragenen Stromkosten für das Aufladen der Batterien von betrieblichen Elektrofahrzeugen oder Hybridelektrofahrzeugen, welche dem Arbeitnehmer auch zur privaten Nutzung überlassen werden (Auslagenersatz nach § 3 Nummer 50 EstG)	Frei
	Überlassung von Ladevorrichtungen	Lohnsteuer: 25% <b>pauschal</b> Sozialversicherung: <b>Frei</b>
	Arbeitgeberzuschuss zum Erwerb und Nutzung einer Ladevorrichtung	Lohnsteuer: 25% <b>pauschal</b> Sozialversicherung: <b>Frei</b>

## Umfrage 3 (Frage 5)

- Wie weit ist die Elektromobilität bei Ihnen verbreitet?



➤ <https://forms.office.com/e/hacniNEBy8?origin=IprLink>

## Ergebnis der Umfrage 3 (Frage 5)

- Wie weit ist die Elektromobilität bei Ihnen verbreitet?



## 8. Gutscheine bis 50 Euro (seit 01.01.2022)

Seit 01.01.2022 gelten neue Regelungen für den steuerfreien Sachbezug. Diese wurden im BMF-Schreiben vom 13.04.2021 festgelegt und orientieren sich an dem Zahlungsdienstenaufsichtsgesetz (ZAG).

Seit 2022 sind nur noch folgende drei Gutscheinkarten für Sachbezüge erlaubt:

- **Gutschein-Netzwerk:**  
Gutscheinkarten beziehen sich nur noch auf einen begrenzten Kreis aus Akzeptanzstellen. Dazu gehören Einzelhandelsverbände, Citygutscheine oder Ladenketten. (Siehe §2 Abs. 1 Nr. 10a ZAG)
- **Gutschein-Angebote:**  
Gutscheine beziehen sich nur noch auf eine sehr begrenzte Waren- oder Dienstleistungspalette (siehe §2 Abs.1 Nr. 10b ZAG)
- **Gutscheine für bestimmte oder soziale Zwecke:**  
Zu den Gutscheinkarten für bestimmte oder soziale Zwecke zählen die Verzehrgutscheine, Karte für ärztliche Leistungen oder Karten für betriebliche Gesundheitsmaßnahmen (siehe § 2 Abs. 1 Nr. 10c ZAG)

## 8. Gutscheine bis 50 Euro (seit 01.01.2022)

- Gutscheine und Karten können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern bis 50 Euro/Monat nur dann steuer- und sozialversicherungsfrei geben, wenn die Mitarbeiter damit ausschließlich Waren oder Dienstleistungen kaufen können. Zudem dürfen Arbeitgeber sie nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewähren
- Bei monatlicher Ausnutzung:  
Jahresbetrag von 600 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei
- Voraussetzung für Karten:
  - Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn  
(§ 8 Absatz 2 Satz 11 zweiter Halbsatz i.V. mit § 8 Absatz 4 EStG)
  - Keine Barzahlungsfunktion
  - Keine Geldkarten
- **ACHTUNG:** Amazon-Gutscheine = steuer- und sozialversicherungspflichtig!  
Keinerlei Waren- oder regionale Begrenzung



## 8. Gutscheine bis 50 Euro (seit 01.01.2022)

*Beispiel Abrechnung ohne Sachbezug:*

Brutto-Bezüge										
Lohnart	Bezeichnung	Einheit <sup>2</sup>	Menge <sup>3</sup>	Faktor <sup>3</sup>	Prozentsatz	St <sup>4</sup>	SV <sup>4</sup>	GB <sup>5</sup>	Betrag	
2000	Gehalt					L	L	J	2.030,00	
3100	AG-Anteil VWL,1fd					L	L	J	40,00	
									<b>Gesamt-Brutto</b>	
									<b>2.070,00</b>	
Steuer/ Sozialversicherung										
St <sup>4</sup>	Steuer-Brutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	Solidaritätszuschlag						Steuerrechtliche Abzüge
L	2.070,00	346,08								346,08
SV <sup>4</sup>	KV-Brutto	RV-Brutto	AV-Brutto	PV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag <sup>6</sup>	SV-rechtliche Abzüge	
L	2.070,00	2.070,00	2.070,00	2.070,00	168,71	192,51	26,91 Z	47,61	435,74	
									<b>Netto-Verdienst</b>	
<b>Verdienstbeschichtung</b>									<b>1.288,18</b>	
<b>Netto-Bezüge/Netto-Abzüge</b>										

## 8. Gutscheine bis 50 Euro (seit 01.01.2022)

Beispiel Lohnabrechnung mit Sachbezug:

Brutto-Bezüge										
Lohnart	Bezeichnung	Einheit <sup>2</sup>	Menge <sup>3</sup>	Faktor <sup>3</sup>	Prozentsatz	St <sup>4</sup>	SV <sup>4</sup>	GB <sup>5</sup>	Betrag	
2000	Gehalt					L	L	J	2.030,00	
2480	Sachbezug, st/sv-frei					F	F	J	50,00	
3100	AG-Anteil VWL, lfd					L	L	J	40,00	
									<b>Gesamt-Brutto</b>	
									<b>2.120,00</b>	
Steuer/Sozialversicherung *										
St <sup>4</sup>	Steuer-Brutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	Solidaritätszuschlag						Steuerrechtliche Abzüge
L	2.070,00	346,08								346,08
SV <sup>4</sup>	KV-Brutto	RV-Brutto	AV-Brutto	PV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag <sup>6</sup>	SV-rechtliche Abzüge	
L	2.070,00	2.070,00	2.070,00	2.070,00	168,71	192,51	26,91	Z 47,61	435,74	
									<b>Netto-Verdienst</b>	
									<b>1.338,18</b>	
Verdienstbescheinigung				Netto-Bezüge/Netto-Abzüge						
Gesamt-Brutto	6.360,00	SV-Brutto	6.210,00	Lohnart	Bezeichnung				Betrag	
Steuer-Brutto	6.210,00	KV-Beitrag	506,13	9011	Sonstiger Sachbezug				50,00-	
Lohnsteuer	1.038,24	RV-Beitrag	577,53	9840	VWL				40,00-	
Kirchensteuer		AV-Beitrag	80,73							

## 9. Übernahme Telefonkosten

Homeoffice und mobiles Arbeiten führen zur Fragestellung ob und inwieweit Aufwendungen durch den Arbeitgeber übernommen werden können:

Bei Telefonkosten gilt Folgendes:

- **Arbeitnehmer nutzt Privatanschluss für berufliche Zwecke**
  - Arbeitgeber kann die Telefonkosten, die für berufliche Gespräche angefallen sind, steuerfrei erstatten
  - steuerfreier Auslagenersatz liegt vor
  - Vorlage eines Einzelnachweises zwingend notwendig
  - Auslagenersatz umfasst: Grundgebühr, Anschlusskosten sowie die laufenden Nutzungsentgelte



## 9. Übernahme Telefonkosten

- Vereinfachung: Einzelnachweis für 3 Monate führen
- Fallen erfahrungsgemäß beruflich veranlasste Telefonkosten an, gilt weitere Vereinfachung:  
Arbeitgeber kann 20 % des Rechnungsbetrages, max. 20 Euro je Monat steuerfrei erstatten. Wer hier mehr erstatten möchte, muss pauschal erstatten und außerdem für 3 Monate Einzelnachweis führen
- Bei Nichterstattung liegen Werbungskosten beim Arbeitnehmer vor (Ansatz in der Einkommensteuererklärung)



## 9. Übernahme Telefonkosten

- **Arbeitnehmer nutzt Telefon / Handy des Arbeitgebers**
  - Jegliche Kosten sind Betriebsausgaben
  - Private Nutzung ist steuerfrei nach § 3 Nr. 45 EStG
  - kein geldwerter Vorteil
  - Aufzeichnungen sind nicht erforderlich
  - Geräte können für diesen Zweck auch vom Arbeitnehmer übernommen werden

## 10. Inflationsausgleichsprämie (IAP)

- Steuer- und sozialversicherungsfrei
- Bis Ende 2024 möglich
- Bis zu 3.000,00 Euro als Geld- oder Sachleistung
- Auch bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen für jedes davon in vollem Umfang ausschöpfbar
- Voraussetzungen:
  - Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn!
  - Keine Gehaltsumwandlung oder Ersatz für Lohnerhöhung/Gehaltsanpassung
- Auszahlung der Überstunden als IAP zulässig, wenn dies nicht vertraglich vereinbart oder nicht regelmäßige Betriebspraxis ist



# Kapitel 3

## Zusatzleistungen für Mitarbeiter

## 1. Aufmerksamkeiten

Sachzuwendungen anlässlich eines persönlichen Ereignisses LStR 19.6

- Der Wert des Sachbezugs darf 60 Euro nicht überschreiten
- Als persönliches Ereignis gilt:
  - Geburtstag
  - Namenstag
  - Heirat / Verlobung
  - Hochzeitstag
  - Geburt eines Kindes
  - .....
- Diese Grenze gilt auch für Dritte!

➔ **Folge:** es liegt kein Arbeitslohn vor, da keine ins Gewicht fallende Bereicherung



## 1. Aufmerksamkeiten

- Dienen der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und der Schaffung günstiger betrieblicher Arbeitsbedingungen.
  - Getränke und Genussmittel im Betrieb
    - Getränke jeglicher Art
    - Unbelegte Brötchen
  - **ACHTUNG!**  
arbeitstägliche Mahlzeiten sind keine Aufmerksamkeiten, sondern steuerpflichtiger Arbeitslohn.
  - 60 Euro ist eine Freigrenze: wird der Betrag überschritten → komplett steuer- und beitragspflichtig.
  - Bewirtung aufgrund und während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes, zum Beispiel:  
Zahnarztfachangestellte betreut besonders viele Notfall-Patienten in einer Zahnarztpraxis (Überstunden)
- **Folge:** Es liegt kein Arbeitslohn vor, da das betriebliche Interesse überwiegt!



## 2. Gesundheitsförderungsmaßnahmen

- Steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschüsse zur Gesundheitsförderung **bis 600 Euro** möglich.
- Die Steuerfreiheit bezieht sich auf Lösungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands sowie betrieblichen Gesundheitsförderung.
- Es muss sich um zertifizierte Maßnahmen handeln (die Leistung muss im Präventionsleitfaden der Spitzenverbände der Krankenkasse aufgeführt werden); z.B. Stressbewältigung, Suchtmittelkonsum, Bewegung, Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen, etc.
- Krankenkasse bieten interessierten Betrieben eine Unterstützung in der betrieblichen Gesundheitsförderung an (siehe § 20 und § 20b SGB V).
- Übernahme von Beiträgen für einen Sportverein oder für ein Fitnessstudio fällt nicht darunter.
- Die Übernahme der Kosten von Covid-19-Tests (PCR- und Antikörper-Tests) ist kein Arbeitslohn

## 2.1 Gesundheitsförderungsmaßnahmen: betriebliche Krankenversicherung (bKV)

- = Ergänzung zur gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung (private Krankenzusatzversicherung)
- Gesundheitskonzepte in Kooperation mit Krankenversicherungen (bKV-Gruppen-Vertrag) § 40 (1) EStG
  - Kann als sonstiger Bezug pauschal (mit Durchschnittssteuersatz) versteuert werden, wenn die Leistung einer größeren Anzahl der Arbeitnehmer gewährt und gezahlt wird und die Leistung 1.000,00 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigt
  - Durchschnittssteuersatz ergibt sich aus den durchschnittlichen Jahresarbeitslöhnen sowie der durchschnittlichen Jahreslohnsteuer in jeder Steuerklasse derjenigen Arbeitnehmer, denen die Leistungen gewährt wurden
  - Antrag auf Pauschalversteuerung beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt notwendig
  - Aufgrund der Steuerpflicht entsteht bei Arbeitnehmern die Sozialversicherungspflicht



## 2.1 Gesundheitsförderungsmaßnahmen: betriebliche Krankenversicherung (bKV)

- Bei Leistung eines gewählten Jahresbudgets je Arbeitnehmer folgende Leistungen an Arbeitnehmer möglich
  - Sehhilfen und Hörgeräte
  - Hilfsmittel (Bandagen, orthopädische Schuheinlagen u.ä.)
  - Arznei und Verbandsmittel
  - Heilmittel (Physio- und Ergotherapie sowie Logopädie)
  - Heilpraktiker
  - Zahnbehandlungen und –prophylaxe
  - Zahnersatz

## 2.2 Übernahme von Arztkosten und andere Beihilfen im Krankheits- und/oder Unglücksfall

- = steuerfrei bis 600,00 Euro pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer LStR 3.11 (2) S. 4 ff.
  - Der 600,00 Euro übersteigende Betrag kann ebenfalls steuerfrei bleiben, wenn er aus Anlass eines besonderen Notfalls gewährt wird
  - Bei der Beurteilung eines solchen Notfalls werden die Einkommensverhältnisse sowie der Familienstand des Arbeitnehmers herangezogen
  - Übersteigt der gewährte Betrag nicht die Höchstgrenze, ist es unerheblich, ob der Arbeitnehmer sich in einer wirtschaftlichen Notlage befindet oder finanziell in der Lage ist, die Arztrechnung selbst zu zahlen

## 2.3 Gesundheitsförderungsmaßnahmen: ergonomischer Arbeitsplatz

- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung im Hinblick auf die Gefährdungsquellen der auszuführenden Tätigkeiten, wie
  - Bildschirmarbeitsplatz: von ergonomisch geformter PC-Maus bis zu höheverstellbarem Arbeitstisch
  - Ausreichende Bewegungsflächen
  - Schulungs- und Aufklärungsmaßnahmen für rückenfreundliches Heben und Tragen
  - Beleuchtung: Vollspektrumleuchtmittel (Tageslichtlampen)
  - Optimale Raumtemperatur: 20°C – 24°C
  - Lüftung: richtig lüften oder bei fensterlosen Räumen Einsatz von Lüftungsgeräten

### 3. Nutzung elektronischer Geräte / Erstattung Internetkosten

- Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten sowie deren Zubehör auch privat (z. B. Laptop, Smartphone, Tablet etc.) sind **steuer- und sozialversicherungsfrei für Mitarbeiter**
- Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu gewähren

➔ Arbeitgeber muss Eigentümer des Gerätes sein

- Erstattung von Internetkosten ➔ 25 % Ist- / sv-frei
  - **Maximal 50 Euro**  
Rechnung einmalig dem Lohnkonto beizufügen
  - **Über 50 Euro**  
repräsentativer Nachweis für 3 Monate und Neuberechnung bei wesentlich veränderten Verhältnissen oder exakter Nachweis monatlich

#### 4. Überlassung von typischer Berufskleidung

- Überlassung der typischen Berufskleidung ist steuer- und sozialversicherungsfrei
- Wird zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gegeben
- Definition typische Berufskleidung:
  - Arbeitsschutzkleidung auf die jeweils ausgeübte Berufstätigkeit zugeschnitten
  - ODER**
  - Nach uniformartiger Beschaffenheit oder dauerhaft angebrachten Kennzeichnung durch Firmenemblem objektiv eine berufliche Funktion erfüllt
  - UND**
  - Wenn ihre Private Nutzung so gut wie ausgeschlossen ist
- Definitiv keine typische Berufskleidung:

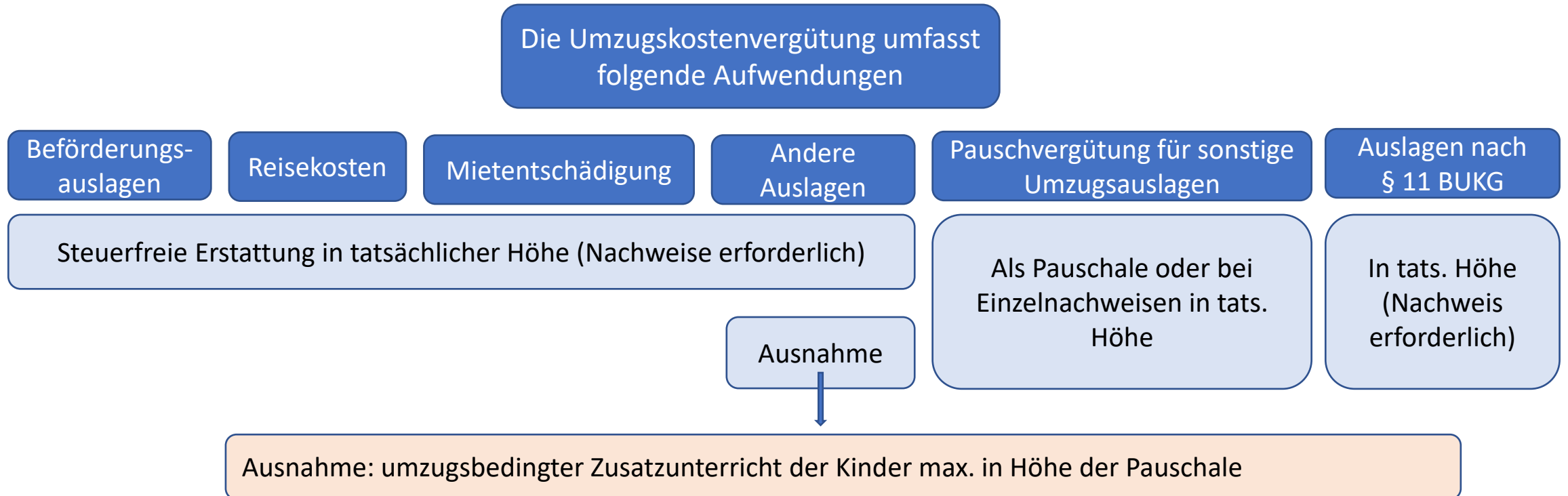
„normale“ Schuhe und Unterwäsche = steuer- und beitragspflichtiger Sachbezug



## 5. Erstattung Umzugskosten

- Nur für beruflich veranlasste Umzüge
- Höchstbetrag der Erstattung = Umzugskostenvergütung eines vergleichbaren Bundesbeamten
- Steuerfreie Erstattung durch Arbeitgeber:
  - Tatsächlich entstandene Kosten
  - Dadurch anfallende Mehraufwendungen
- Verbleibende Aufwendungen können als Werbungskosten bei der Einkommensteuererklärung abgezogen werden, soweit gesetzlich zulässig
- Für umzugsrechtliche Pauschalen keine Nachweise der Aufwendungen notwendig

## 5. Erstattung Umzugskosten



## 5. Erstattung Umzugskosten

### Beispiele für steuerfreie Erstattungen

- **Beförderungsauslagen**
  - Speditionskosten
  - Lagerkosten
  - Gebühren für Halteverbot-Schilder
  - Mietwagen (Transporter) inkl. Kilometergeld
  - Verpackungsmaterial
- **Reisekosten**
  - Wohnungssuche
  - Wohnungsbesichtigung
  - Umzugsreise





## 5. Erstattung Umzugskosten

### Beispiele für steuerfreie Erstattungen

- **Mietenschädigung**
  - Bei doppelter Mietbelastung
    - Bisherige Wohnung: doppelte Miete ab Auszug für bis zu 6 Monate
    - Neue Wohnung: doppelte Miete bis zum Einzug bis zu 3 Monate
    - Gilt auch für Nebenkosten
  - Maklergebühren
  - Auslagen nach § 11 Bundesumzugskostengesetz (BUKG)

## 5. Erstattung Umzugskosten

### Beispiele für Aufwendungen, die mit der Pauschale abgegolten werden

- Anzeigen in Zeitungen, Internetportalen, etc. für die Wohnungssuche
- Trinkgelder und Verpflegung für Umzugspersonal
- Gebühren für das Ummelden des PKW einschl. Anschaffen und Anbringen der amtlichen Kennzeichen, Umschreiben von Personalausweisen
- Abbauen, Abnehmen, Anschließen und Anbringen von Herden, Öfen und anderen Heizgeräten sowie bisher verwendeten hauswirtschaftlichen Geräten, Einbau der Küche
- Ändern und Erweitern von Elektro-, Gas- und Wasserleitungen
- Umbauen von Gasgeräten auf andere Gasart oder auf elektrischen Anschluss
- Abbauen und fachgerechtes Anbringen von Lampen (nicht Neuanschaffung) und Einrichtungsgegenständen

## 5. Erstattung Umzugskosten

### Beispiele für Aufwendungen, die mit der Pauschale abgegolten werden

- Anbringen von Anschlüssen an elektrische Geräte sowie Anschaffung hierfür notwendiger Stecker und Verbindungsschnüre
- Ersatz, Ändern von Rundfunk- und Fernsehantennen sowie Änderung von Rundfunk- und Fernsehgeräten
- Abbauen und Anbringen von Antennen
- Umarbeiten von Vorhängen/Gardinen (nicht Neuanschaffung), Vorhangstangen und Zugvorrichtungen einschl. erforderlicher Ergänzungs- und Ersatzteile
- Renovierung und Schönheitsreparaturen in der alten Wohnung (sofern vertraglich zur Übernahme verpflichtet)
- Ändern des Telefon- und Internetanschlusses

## 6. Fort- und Weiterbildungskosten

- Steuer- und sozialversicherungsfrei
- Fort-/Weiterbildungsmaßnahmen können auch nicht ganz im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers sein und damit steuerbar und unter Umständen steuerpflichtig
- § 3 Nr. 19 EStG regelt die Steuerfreiheit für
  - Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers nach § 82 (1) + (2) SGB III (Förderung der Personen in Engpassberufe, durch Technologie ersetzbaren Tätigkeiten u.ä.)
  - Weiterbildungsleistungen, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen
  - Beratungsleistungen, die der Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung ein Dritter zur beruflichen Neuorientierung bei Beendigung des Dienstverhältnisses erbringt
  - Ausgenommen sind nur Weiterbildungsleistungen, die überwiegend Belohnungscharakter haben

## 6. Fort- und Weiterbildungskosten

- Kosten im Zusammenhang mit der eigentlichen Fort-/Weiterbildung können ebenfalls steuer- und sozialversicherungsfrei erstattet werden  
§ 3 Nr. 13 + 16 EStG
  - Reisekosten
  - Umzugskosten
  - Mehraufwendungen bei doppelter Haushaltsführung



## 7. Bildungsurlaub in Baden-Württemberg

- Kann genutzt werden für:
  - Berufliche Weiterbildung
  - Politische Weiterbildung oder
  - Für die Qualifizierung zur Wahrnehmung bestimmter ehrenamtlicher Tätigkeiten
- Freistellungsanspruch fünf Arbeitstage bei einer Fünf-Tage-Woche, verringert sich bei kürzerer Arbeitswoche entsprechend
- Antrag beim Arbeitgeber spätestens neun Wochen vor Beginn der Bildungsmaßnahme
- Entscheidung des Arbeitgebers spätestens vier Wochen nach Eingang des Antrages, fehlende/verspätete Entscheidung wird als Zustimmung gewertet
- Ablehnung des Antrags muss schriftlich begründet werden, bei Arbeitgebern mit mindestens 10 Mitarbeitern

## 8. Betriebsveranstaltungen

- Die Veranstaltung muss ausnahmslos für alle Arbeitnehmer zugänglich sein
- Es dürfen auch Begleitpersonen, die nicht Angestellte des Arbeitsgebers sind (Ehegatten, Kinder), eingeladen werden
- Freibetrag 110,00 Euro pro Veranstaltung und Person → steuer- und sozialversicherungsfrei
- Übersteigender Betrag (Differenz zwischen Freibetrag und tatsächlichen Kosten) → steuerpflichtig, Pauschalversteuerung mit 25 % durch Arbeitgeber möglich
- **Achtung!** Die Kosten für Begleitpersonen der Arbeitnehmer sind den Arbeitnehmern zuzurechnen
- Zurechnung der Begleitpersonen den Arbeitnehmern kann zur Überschreitung des Freibetrags und somit zum Verlust der Steuerfreiheit führen.

## 8. Betriebsveranstaltungen

- „No-Show-Kosten“ für kurzfristige Absagen der Arbeitnehmer erhöhen die Bemessungsgrundlage
  - = Auffassung des BFH
  - Auffassung des FG Köln: für die Berechnung der Steuerfreiheit ist die Anzahl der angemeldeten und nicht tatsächlich teilgenommenen Arbeitnehmer heranzuziehen
  - BFH entschied dagegen, gegen diese Entscheidung wurde Verfassungsbeschwerde eingelegt
- **Empfehlung:** vorsorglicher Einspruch gegen die Lohnsteuerbescheide bei betroffenen Arbeitgebern
- **Wichtig!** Im Hinblick auf die Lohnsteuer-Außenprüfung sind die Teilnehmer-Listen als Nachweis zu den Lohnakten zu legen.



## 8. Betriebsveranstaltungen

- Zuwendungen
- Speisen, Getränke, Tabakwaren, Süßigkeiten
- Übernachtungs- und Fahrtkosten
- Sachgeschenke
- Musik
- Miete



## 9. Parkplatzgestaltung

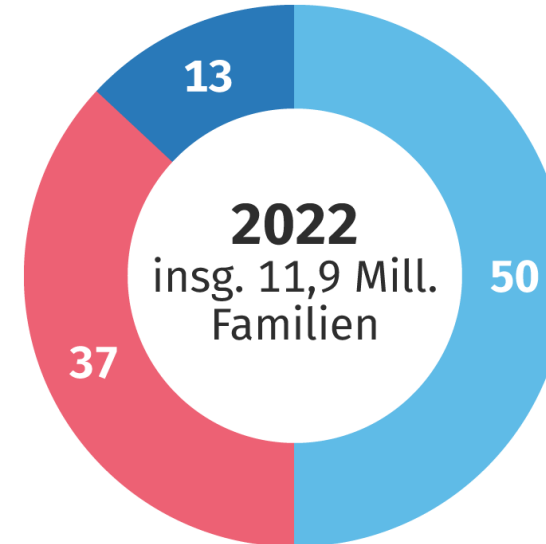
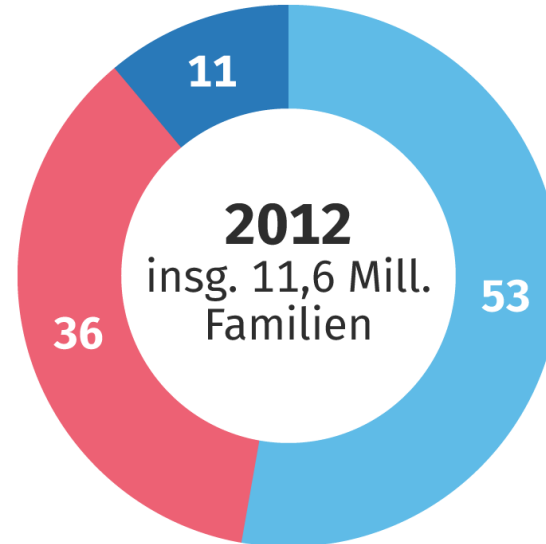
- Ganz oder teilweise unentgeltliche Überlassung eines Parkplatzes an Arbeitnehmer ist grds. kein Arbeitslohn, wenn von einem überwiegend betrieblichen Interesse ausgegangen werden kann
- Gleiches gilt, wenn Arbeitgeber den Stellplatz für seinen Arbeitnehmer in einem Parkplatz in unmittelbarer Nähe der Tätigkeitsstätte mietet
- Betriebliches Interesse nicht nachvollziehbar, wenn Park-/Stellplatz nicht in unmittelbarer Nähe
- Erstattung der Kosten für den vom Arbeitnehmer angemieteten Park-/Stellplatz ist regelmäßig steuerbeitragspflichtiger Lohn
- Die vom Arbeitnehmer selbst getragenen Kosten für einen Park-/Stellplatz können nicht als Werbungskosten abgesetzt werden und sind bereits über die Entfernungspauschale abgegolten

## Kapitel 4

# Mehr Vereinbarkeit von Beruf und privater Zeit

## Familien mit Kindern

Anteile in %



Familien mit ...  einem Kind  zwei Kindern  mehr als zwei Kindern

©  Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

**DESTATIS**  
Statistisches Bundesamt

### Erwerbstätigenquote von Eltern im Alter von 20 bis 49 Jahren mit Kindern unter 6 Jahren im Jahr 2022 in %

Anzahl der Kinder	Insgesamt	Frauen	Männer
1 Kind	68,7	52,0	88,3
2 Kinder	70,4	54,7	88,1
3 und mehr Kinder	58,8	38,8	82,3
Insgesamt	67,5	50,5	87,1

## 1. Vier-Tage-Woche

- 71 % der deutschen Arbeitnehmer wünschen sich die Vier-Tage-Woche
- Kein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers = freiwillige Leistung des Arbeitgebers (noch)
- Erlaubte Höchstarbeitszeit in Deutschland = 10,0 Std./Tag → somit Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit bei Vollzeit-Mitarbeitern mit AZ von 40,0 Std./Woche von 5 auf 4 Arbeitstage möglich
- Reduzierung der Arbeitszeit beim gleichbleibenden Gehalt ebenfalls denkbar → verdeckte Gehaltserhöhung

Beispiel: Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit von 40,0 Std. auf 36,0 Std.

→ keine längeren Arbeitszeiten und keine finanziellen Nachteile sowie zusätzlich ein Tag frei

## 1. Vier-Tage-Woche

- Pilotprojekt Vier-tage-Woche in Deutschland ab Februar 2024
- 45 Unternehmen beteiligen sich an dem Experiment
- Unter wissenschaftlicher Aufsicht der Uni Münster im Rahmen/zum Zweck einer empirischen Untersuchung der Unternehmensberatung Intraprenör
- Geplante Dauer: sechs Monate
- 100-80-100-Prinzip: 100 % Leistung bei 80 % Arbeitszeit und 100 % Bezahlung

## 1. Vier-Tage-Woche

- Nachteile (je nach Modell)
  - Längere Arbeitstage bei gleichbleibender wöchentlicher Arbeitszeit
  - Überschreitung der erlaubten Höchstarbeitszeit von 10,0 Stunden aufgrund des Arbeitsschutzes nicht möglich → stellt ein Problem dar, wenn Überstunden notwendig sind
  - Reduzierung des Urlaubsanspruchs, da dieser von der Anzahl Arbeitstage/Woche abhängt
  - Erhöhtes Stresslevel aufgrund der verkürzten Arbeitszeit aber des gleichbleibenden Arbeitsvolumens
  - Nachlassen der Konzentration ab 5 - 6 Stunden Arbeit gefährdet die Produktivität und/oder Qualität der Arbeit
  - Eventueller Lohnverzicht ist nicht für jeden Arbeitnehmer verkraftbar / analog kann nicht jeder Arbeitgeber den gleichen Lohn bei weniger Arbeitsleistung bezahlen



## 1. Vier-Tage-Woche

- Vorteile (teilweise branchenabhängig) durch bereits durchgeführte Pilotprojekte ermittelt
  - Steigerung der Produktivität bis zu 60 %
  - Stärkere Fokussierung auf die auszuführenden Arbeiten → höhere Effektivität
  - Steigerung der Arbeitsmotivation durch den privaten Ausgleich
  - Erhöhte Kreativität

## 1. Vier-Tage-Woche

- Vorteile (teilweise branchenabhängig) durch bereits durchgeführte Pilotprojekte ermittelt
  - Prestige als Arbeitgeber, Employer Branding  
➔ Steigerung der Attraktivität auf dem hart umkämpften Arbeitsmarkt (War for Talents)
  - Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeiter
  - Anerkennung/Wertschätzung gegenüber dem Arbeitgeber
  - Verringerung des Krankheitsstands
  - Einsparung von Ressourcen, beispielsweise durch Reduzierung der laufenden Fahrzeugkosten, Reduzierung der Umweltverschmutzung durch weniger Verkehr etc.

## Umfrage 4 (Frage 6)

- Wie stehen Sie zur Vier-Tage-Woche?



➤ <https://forms.office.com/e/hacniNEBy8?origin=IprLink>

## Ergebnisse der Umfrage 4 (Frage 6)

- Wie stehen Sie zur Vier-Tage-Woche?



## 2. Vaterschaftsurlaub

- Kein gesetzlicher Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub bei Geburt des Kindes, die Gewährung erfolgt (noch) auf freiwilliger Basis
- Mutterschutz bei Frauen
- Gesetzesentwurf in Deutschland / wesentliche Punkte
  - Zwei Wochen (zehn Arbeitstage) bezahlter Sonderurlaub
  - Keine Beantragung beim Amt o.ä.
  - Gilt nicht nur für männliche Väter, sondern für den zweiten gleichgestellten Elternteil geschlechtsunabhängig
  - Bei Alleinerziehenden: Möglichkeit, eine anspruchsberechtigte Person zu bestimmen
  - Bei rechtzeitiger Beantragung kann der Vaterschaftsurlaub direkt in die Elternzeit übergehen



### 3. Sonderurlaub

- Gem. § 616 BGB steht den Arbeitnehmern Sonderurlaub für bestimmte persönliche Situationen zu
- Voraussetzungen
  - Familiäre Ereignisse mit unbedingter Erfordernis der Anwesenheit des Arbeitnehmers
    - Eigene Hochzeit
    - Hochzeit des Kindes oder eines Elternteils
    - Geburt des eigenen Kindes bei Vätern (zweiten gleichgestellten Elternteilen)
    - Beerdigung eines engen Familienmitglieds
  - Persönliche Unglücksfälle, wie Brand, Verkehrsunfall etc.
- Sonderurlaub bei Umzug: Berechtigung gem. § 616 BGB umstritten, allerdings bei Umzug aus betrieblichen Gründen unproblematisch

### 3. Sonderurlaub

- Sonderurlaub bei Arztbesuch des Arbeitnehmers: nur bei dringenden und konkreten Beschwerden sowie Notwendigkeit einer unmittelbaren ärztlichen Versorgung
- Sonderurlaub bei Erkrankung und Pflege von Familienangehörigen
  - Ehe-/Lebenspartner
  - Eltern und Geschwister
  - Eigene Kinder
- Sonderurlaub bei Erkrankung der Kinder
  - Kinder bis 12 Jahre: gem. § 45 SGB V persönlicher Leistungshinderungsgrund für beide Elternteile
  - Kinder ab 12 Jahren: Beurteilung wie bei anderen Familienangehörigen
  - § 45 SGB V gewährt dem AN einen Anspruch auf Krankengeld ggü. dem SV-Träger und eine unbezahlte Freistellung für die Dauer des Krankengeldanspruchs

### 3. Sonderurlaub

- Keine Regelung der Details im Gesetz
- Orientierung = Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD)
- Keine Bindungswirkung, deshalb Abweichungen und individuelle Gestaltung möglich





## Fazit Kapitel 4

- Vorteile (teilweise branchenabhängig):
  - Prestige als Arbeitgeber, Steigerung der Attraktivität auf dem hart umkämpften Arbeitsmarkt
  - Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeiter
  - Anerkennung/Wertschätzung gegenüber dem Arbeitgeber
  - Verringerung des Krankheitsstands
  - Einsparung von Ressourcen, beispielsweise durch Reduzierung der laufenden Fahrzeugkosten, Reduzierung der Umweltverschmutzung durch weniger Verkehr etc.

## Umfrage 5 (Fragen 7 - 10)

- Über welche Kanäle kommunizieren Sie die Benefits an Ihre Mitarbeiter?
- Feedback Ihrer Mitarbeiter?
- Wie viel investieren Sie pro Monat in diese Maßnahmen?
- Was meinen Sie: je mehr Benefits, desto besser?



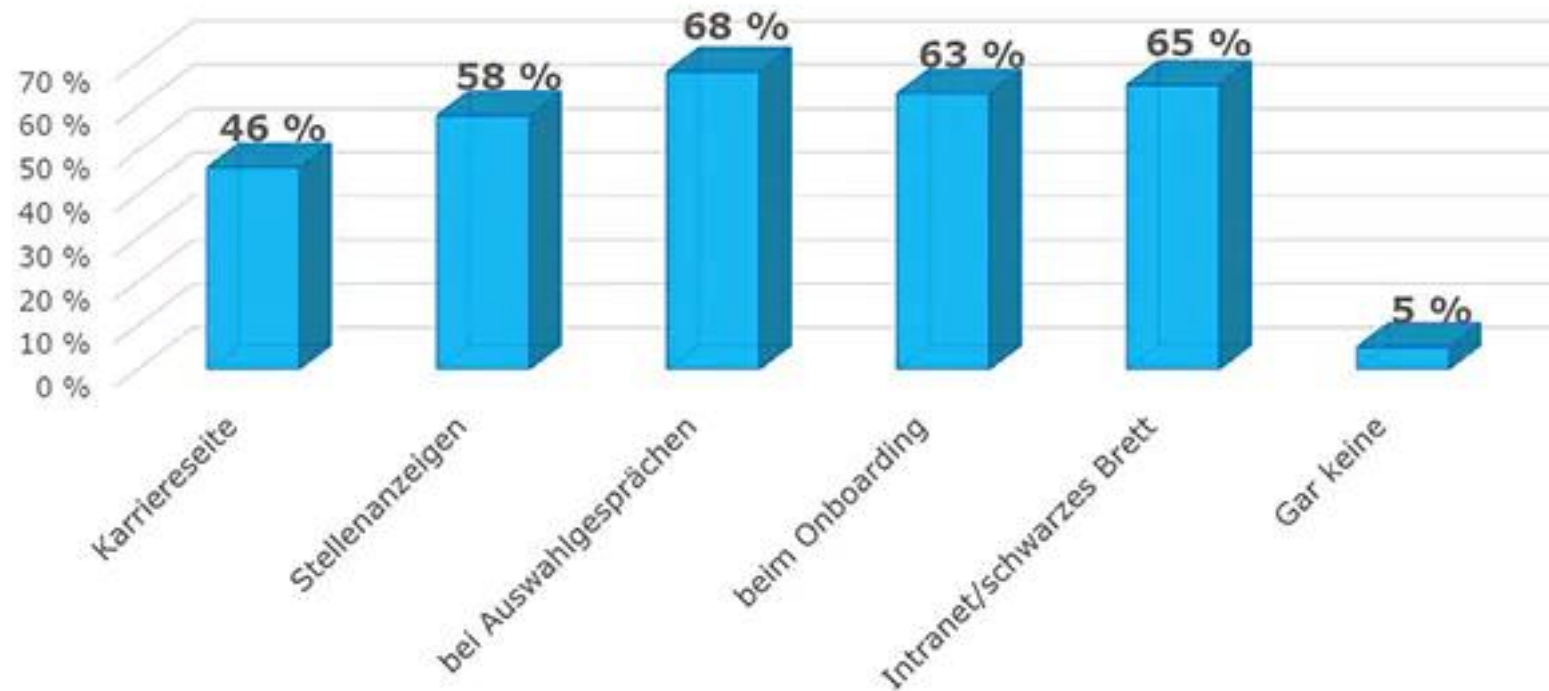
➤ <https://forms.office.com/e/hacniNEBy8?origin=IprLink>

## Ergebnisse der Umfrage 5 (Fragen 7 – 10)

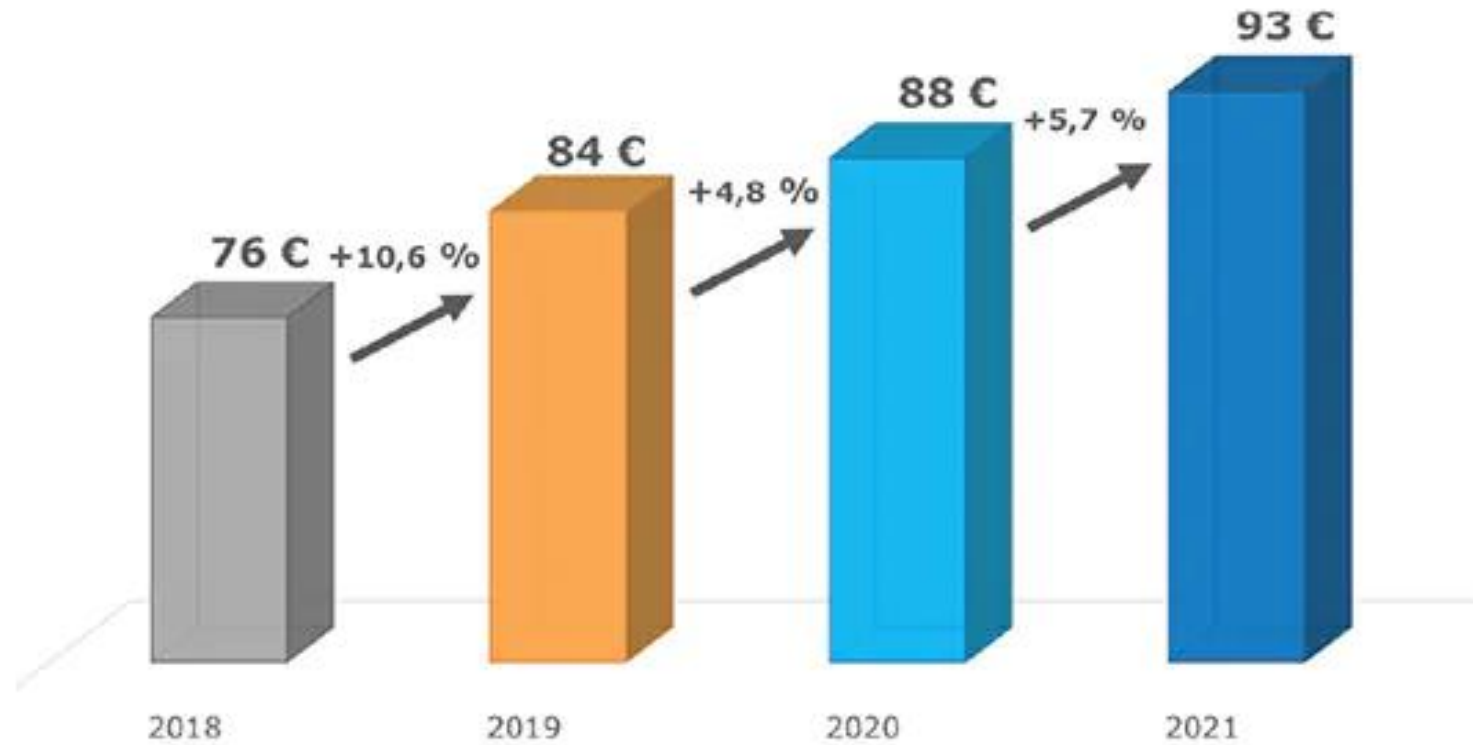
- Über welche Kanäle kommunizieren Sie die Benefits an Ihre Mitarbeiter?
- Feedback Ihrer Mitarbeiter?
- Wie viel investieren Sie pro Monat in diese Maßnahmen?
- Was meinen Sie: je mehr Benefits, desto besser?



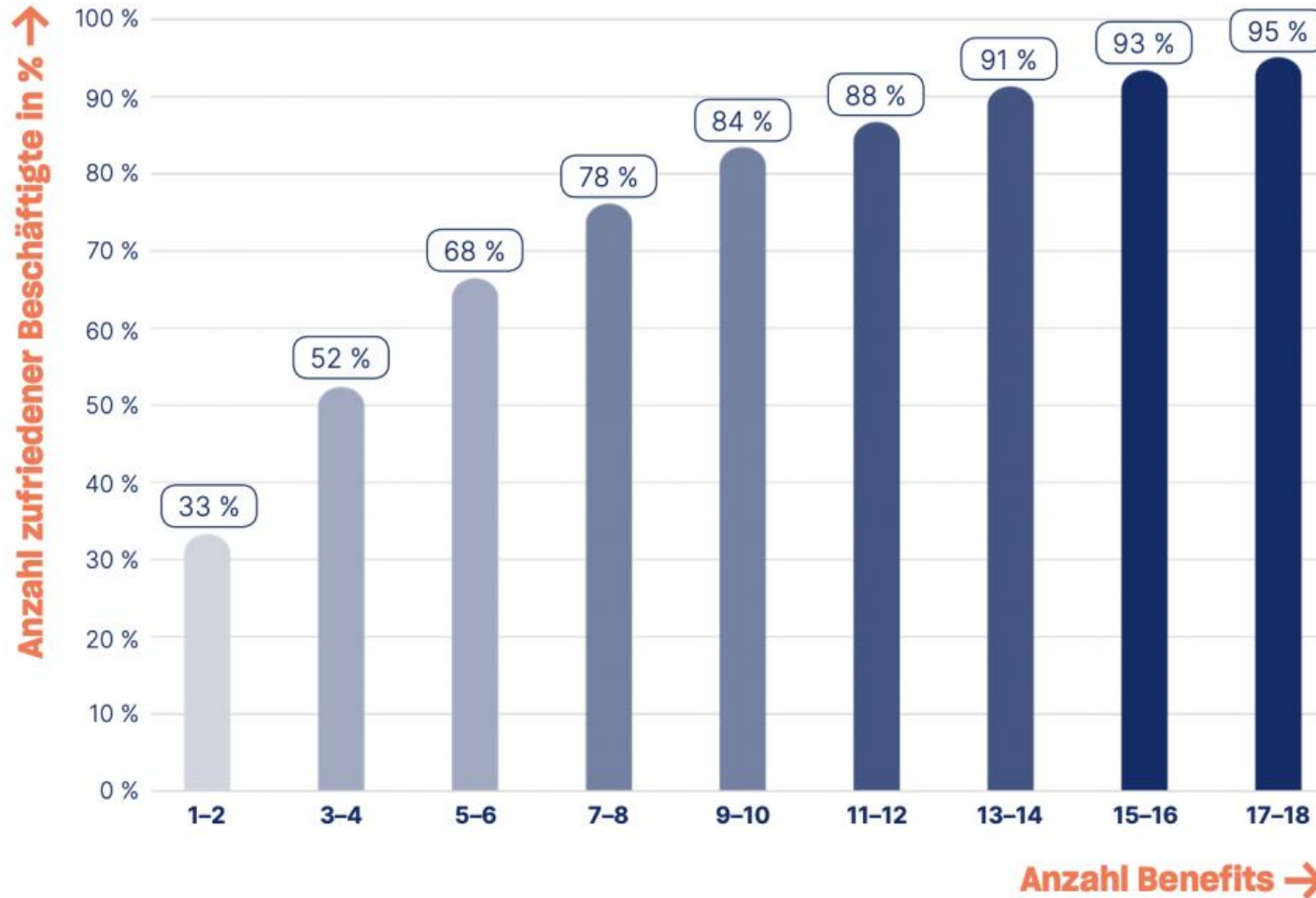
## Über welche Kanäle kommunizieren Sie die Benefits an Ihre Mitarbeiter?



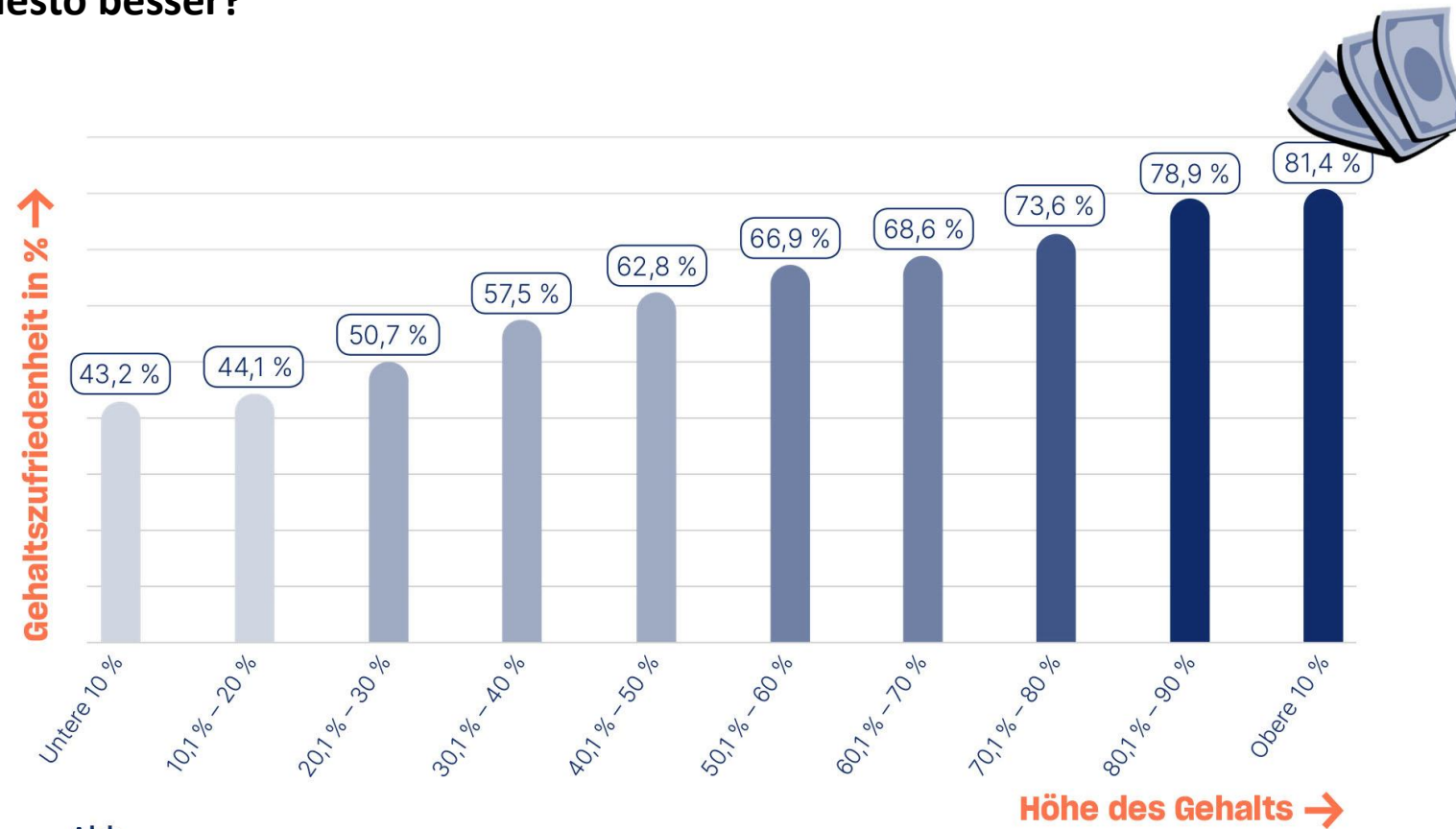
## Durchschnittlich investierte Werte in Benefits pro Mitarbeiter und Monat



## Gehaltszufriedenheit: Macht ein hohes Gehalt glücklich?



## Benefits: Je mehr, desto besser?



**Abb.**  
Zufriedenheit mit Gehalt und  
Sozialleistungen nach Höhe des Gehalts

## Umfrage 6 (Frage 11)

- Was können Sie sich vorstellen, an neuen Maßnahmen umzusetzen?

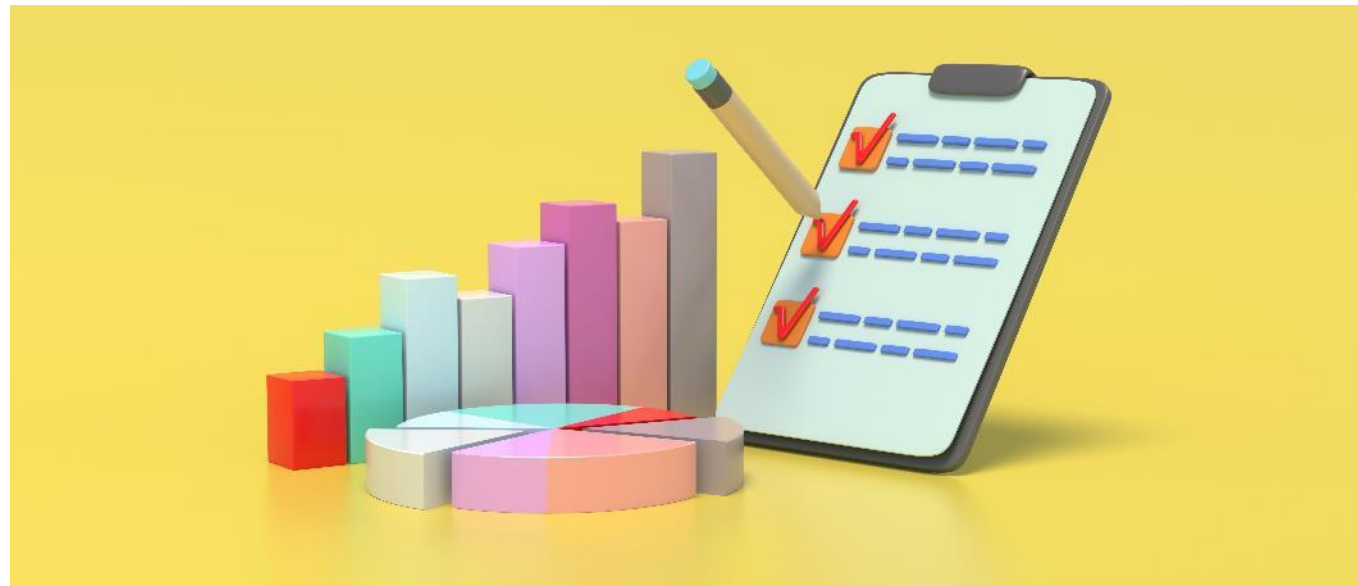


➤ <https://forms.office.com/e/hacniNEBy8?origin=IprLink>



## Ergebnisse der Umfrage 6 (Frage 11)

- Was können Sie sich vorstellen, an neuen Maßnahmen umzusetzen?



## Corporate Benefit-Strategie aufbauen

- Bestandsaufnahme
- In den Austausch gehen
- Unterstützung holen

# Corporate Benefits - *Vorteile* für Unternehmen



Employer Branding aufbauen und stärken



Wettbewerbsfähig werden und bleiben



Leistungsfähigkeit ermöglichen und sichern





---

# Mehr Netto vom Brutto - Gehaltsoptimierung

---



DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT



deutsche  
fortbildungsakademie  
heilwesen®