Steuerberater MEDIEN GmbH

MITARBEITERBENEFITS: WIE ARBEITGEBER IHRE ATTRAKTIVITÄT STEIGERN KÖNNEN

MANDANTEN-INFO NR. 213.1 | 10 | 2024

Für Sie als Arbeitgeber ist es gerade jetzt wichtig, Arbeitnehmer zu binden und auch neue Beschäftigte zu gewinnen. Hierfür sind nicht nur das Gehalt und die Arbeitsbedingungen von Bedeutung. Ein wesentlicher Bestandteil sind auch zusätzliche Benefits, die Beschäftigte erhalten können. Hierbei interessiert Sie als Arbeitgeber aber auch, dass die zusätzlichen Abgaben, wie Lohnsteuer und Sozialversicherung gering bleiben oder sogar wegfallen. In dieser Mandanten-Info erfahren Sie, welche Zuwendungen möglich sind. Sie haben hier die Wahl. Die Zuwendungen können auch nebeneinander gewährt werden.

1. GUTSCHEINE

Beliebt sind Gutscheine bei Beschäftigten. Diese müssen aber eine Sachzuwendung bleiben, damit sie steuerfrei gewährt werden können. Gewähren Sie Ihrem Mitarbeiter eine Geldkarte, mit der monatlich im Wert von 50 € in einer begrenzten/eingeschränkten Anzahl von Läden, beliebige Produkte gekauft werden können, achten Sie bitte darauf, das mit der Karte keine Barauszahlung, etwa des Restbetrags, erfolgen kann oder eine Überweisung möglich ist.

Die Gutscheine müssen also nur in bestimmten Geschäften und Akzeptanzstellen eingesetzt bzw. eingelöst werden können oder für eine begrenzten Produktpalette des Gutscheinausstellers gelten.

Es kommen als steuerfreie Zuwendungen etwa Gutscheine und Geldkarten für bestimmte Ladenketten, Tankstellenketten, Kundenkarten von Shopping-Centern und City-Cards in Betracht, außerdem Gutscheine und Geldkarten, die nur bei Streamingdiensten für Film und Musik oder für Bücher, Zeitungen und Hörbücher eingelöst werden können.

Die Steuerfreiheit ist aber begrenzt auf 50 € im Monat. Dies ist die Sachbezugsfreigrenze, die in § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG geregelt ist. Um die Freigrenze einzuhalten, kann der Arbeitnehmer selbst zuzahlen, etwa wenn der gewünschte Sachbezug teurer als 50 € ist.

Hier einige Beispiele für Sie für die Praxis:

BEISPIEL 1 Sie geben Ihren Beschäftigten jeden Monat einen Gutschein der örtlichen Tankstelle oder Tankstellenkette i. H. v. 50 €. Diese kann steuerfrei und abgabenfrei bleiben. Bitte achten Sie darauf, dass die Hingabe an Ihre Beschäftigten innerhalb des Monats erfolgt. Zudem informieren Sie Ihre Gehaltsabrechnung. Weitere Gutscheine ohne besonderen Anlass können in dem Monat nicht dazu kommen.

BEISPIEL 2 Sie geben Ihren Mitarbeitern jeden Monat einen Gutschein vom Fitnessstudio i. H. v. 60 €. Hier muss der Beschäftigte 10 € selbst zahlen, damit der Gutschein steuer- und abgabenfrei bleiben kann. Diese können über die Gehaltsabrechnung einbehalten werden. Informieren Sie auch hierüber Ihre Gehaltsabrechnung.

BEISPIEL 3 Ihre Beschäftigten erhalten über einen Dienstleister eine Karte, auf der Sie monatlich 50 € aufladen. Die Karte kann in einem vorher festgelegten Postleitzahlenbereich in verschiedenen Geschäften eingesetzt werden. Eine Barauszahlung ist nicht möglich. Auch diese Art der Gewährung kann steuer- und abgabenfrei bleiben.

Unschädlich ist ebenfalls, wenn Ihre Beschäftigten sich einen Gutschein aussuchen können. Bei Guthabenkarten, die bei mehreren Geschäften einsetzbar sind, sollte der Einsatz auf zwei nebeneinander liegende Postleitzahlen beschränkt sein. Auch die Postleitzahlenbezirke kann der Arbeitnehmer wählen.

Der Gutschein kann nur steuerfrei bleiben, wenn er zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Das bedeutet, der Arbeitnehmer darf den Gutschein nicht im Gegenzug zu einem Gehaltsverzicht oder als Gehaltsumwandlung erhalten. Es besteht ein Tauschverbot, bei dem der ohnehin geschuldete Arbeitslohn in einen Sachbezug umgewandelt wird.

Der Betrag von 50 € ist eine monatliche Freigrenze und kein Freibetrag. Es müssen monatlich alle Sachzuwendungen, die

© 10/2024 DWS Steuerberater Medien GmbH
Bestellservice: Postfach 02 35 53 · 10127 Berlin · Tel.: 030. 2 88 85 66 · Fax: 030. 28 88 56 70 · E-Mail: info@dws-medien.de · Internet: www.dws-medien.de
Alle Rechte vorbehalten. Es ist nicht gestattet, die Produkte ganz oder teilweise nachzudrucken bzw. auf fotomechanischem Weg zu vervielfältigen. Dieses Produkt wurde mit äußerster Sorgfalt bearbeitet, für den Inhalt kann jedoch keine Gewähr übernommen werden.
Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet.
Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Ihre Arbeitnehmer erhalten, zusammengerechnet werden. Wird der Wert von 50 € auch nur um einen Cent überschritten, muss für die gesamten Zuwendungen Lohnsteuer und Sozialversicherung abgeführt werden. Dabei werden alle Sachzuwendungen dieser Art zusammengerechnet. Nicht mit einberechnet werden müssen Gutscheine, die zum Beispiel zu besonderen Anlässen gewährt werden.

ACHTUNG Gutscheine für Onlineplattformen müssen besonders betrachtet werden. Bei Onlineplattformen können sich weltweit tätige Unternehmen registrieren und ihre Waren anbieten. Stellt die Onlineplattform Gutscheine aus, die bei allen registrierten Unternehmen eingelöst werden können, liegt ein sog. Marketplace vor. Die Gutscheine werden von der Finanzverwaltung nicht als Sachbezug behandelt und können daher nicht steuerfrei in der 50 €-Freigrenze gewährt werden. Diese Gutscheine (z. B. auch Amazon) müssen als Barlohn versteuert werden.

Beliebt sind auch Tankgutscheine und Tankkarten. Diese müssen, damit sie ohne Steuerabzug gewährt werden können, entweder

- auf einen einzelnen Tankstellenbetreiber oder
- eine Tankstellenkette festgeschrieben sein (identischer Markenauftritt) oder
- von Ihnen selbst auf eine bestimmte Tankstelle ausgestellt sein, die dann direkt mit Ihnen abrechnet.

ACHTUNG Fährt der Mitarbeiter etwa mit seinem Privatauto tanken und legt Ihnen die Tankquittung vor, kann eine Erstattung des Betrags nicht lohnsteuerfrei bleiben.

Sie müssen immer darauf achten, dass Ihre Beschäftigten die Gutscheine i. H. v. max. 50 € innerhalb eines Monats bekommen. Falls ein Gutschein in einem Monat vergessen wird, dürfen Sie nicht im folgenden Monat 2 Gutscheine zuwenden. Auch dürfen Sie nicht die 50 € mal 12 nehmen und als Jahresbetrag betrachten. Die 50 € sind ein reiner Monatswert. Ist der Monat abgelaufen und der Beschäftigte hat keinen Gutschein erhalten, ist er faktisch verfallen. Sie müssen allerdings nicht prüfen, wann Ihre Beschäftigten den Gutschein eingelöst haben. Dies ist für Sie irrelevant. Auch wenn die Gutscheine weiter verschenkt werden, ist dies nicht für Sie wichtig.

2. COMPUTER- UND TELEFON- BZW. HANDYNUTZUNG

Dürfen Arbeitnehmer die betrieblichen Computer, Telefone, Handys, Smartphones und Tablets auch privat nutzen, stellt die Nutzung einen Sachbezug dar, der aber nach § 3 Nr. 45 EStG steuerfrei ist. Der Anteil der beruflichen bzw. privaten Nutzung ist hierbei unerheblich. Zusätzliche Aufzeichnungen sind nicht zu führen. Wichtig ist, dass Sie als Arbeitgeber Eigentümer der Geräte bleiben.

Schenken Sie die Geräte anschließend Ihren Arbeitnehmern, handelt es sich um einen Sachbezug, der allerdings steuerpflichtig ist, aber von Ihnen pauschal besteuert werden kann (§ 40 Abs. 2 Nr. 5 EStG). Der Steuersatz für den Wert der Geräte zum Zeitpunkt der Übertragung an Ihre Mitarbeiter beträgt 25 %. Den Wert der Geräte übermitteln Sie am einfachsten über Internetverkaufsbörsen und dokumentieren diesen Wert für Ihre Gehaltsabrechnung.

3. FIRMENWAGEN

Die mögliche und tatsächliche private Nutzung von Dienst- oder Firmenwagen stellt ebenfalls einen Sachbezug dar. Der Privatanteil der Fahrten ist entweder mit der Pauschalmethode nach § 8 Abs. 2 Satz 2 ff. i. V. m. § 6 Abs. 1 Nr. 4 EStG (1 % und/oder 0,03 % vom Bruttolistenpreis) oder einem Fahrtenbuch zu ermitteln. Für die Gehaltsabrechnung ist der Bruttolistenpreis zum Zeitpunkt der Zulassung von Bedeutung. Zudem wird die Entfernung von der Wohnung zur regelmäßigen Tätigkeitsstätte benötigt. Diese Angaben übergeben Sie bitte Ihrer Gehaltsabrechnung.

BEISPIEL Ihr Beschäftigter erhält einen Firmenwagen zur privaten Nutzung, für den Sie alle Kosten übernehmen. Der Bruttolistenpreis zum Zeitpunkt der Erstzulassung beträgt 60.450 €. Für die Ermittlung des geldwerten Vorteils wird die Pauschalmethode angewendet. Dafür wird der Bruttolistenpreis auf volle hundert Euro, also 60.400 €, abgerundet. Für jeden Monat der privaten Nutzung wird 1 % berechnet. Das sind 604 € monatlich. Fährt der Beschäftigte mit dem Wagen auch zwischen der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte muss ein Zuschlag berechnet werden. Hierfür werden die einfachen Entfernungskilometer benötigt. Nehmen wir 30 km an, so berechnet sich der Zuschlag mit 0,03 % von 60.400 € mal der 30 km. Dies ergibt weitere 543,60 €. Insgesamt ist somit ein geldwerter Vorteil von 1.147,60 € zu versteuern und zu verbeitragen. Sie als Arbeitgeber tragen die Kosten des Fahrzeuges, die aber Betriebsausgaben sind und dem Vorsteuerabzug unterliegen und den hälftigen Sozialversicherungsbeitrag auslösen, je nach Gehalt des Beschäftigten.

Stellen Sie Hybridfahrzeuge zur Verfügung, kann der geldwerte Vorteil, der zu versteuern ist, günstiger ausfallen. Dies hängt von der nachgewiesenen Reichweite ab. Ebenso verhält es sich bei reinen Elektrofahrzeugen. Allerdings braucht hier keine Reichweite eingehalten werden. Aber sie dürfen einen bestimmten Bruttolistenpreis nicht überschreiten. Je nach Anschaffungsjahr kann dieser unterschiedlich sein. Hierzu sollten Sie mit Ihrer Gehaltsabrechnung Rücksprache halten.

BEISPIEL Überlassen Sie im obigen Beispiel Ihrem Beschäftigten einen Hybridelektrowagen, so kann der Bruttolistenpreis halbiert werden, wenn das Fahrzeug eine bestimmte Reichweite einhält. Bei einer Überlassung noch im Jahr 2024 muss die Reichweite 60 km betragen, bei einer Überlassung ab 2025 müssen es 80 km sein. Hat das Fahrzeug z. B. einen Bruttolistenpreis von 70.500 €, so halbiert sich der Wert und beträgt abgerundet 35.200 €. Der Bruttolistenpreis ist hierbei nicht begrenzt. Überlassen Sie einen reinen Elektrowagen, darf der Kaufpreis je nach Anschaffungsjahr nicht überschritten werden. Da dieser sich gesetzlich immer wieder ändert, sprechen Sie bitte Ihre Gehaltsabrechnung an. Beträgt der Bruttolistenpreis für ein reines E-Fahrzeug z. B. 68.400 €, so wird dieser auf 25 % reduziert und beträgt abgerundet 17.100 €. Dieser Wert gilt dann als Bemessungsgrundlage für den geldwerten Vorteil.

4. ÜBERLASSUNG VON FAHRRÄDERN

Beliebt sind auch Fahrräder. Sie können Fahrräder anschaffen, leasen oder mieten und diese Ihren Beschäftigten überlassen. Hierbei haben Sie die Möglichkeit der Überlassung des Fahrrades zusätzlich zum Lohn. Dann verzichtet der Mitarbeiter nicht auf einen Teil seines Lohnes für das Fahrrad. Diese Variante ist steuerfrei. Es müssen auch keine Sozialversicherungsbeiträge

© 10/2024 DWS-Medien, Berlin

getragen werden. Sie tragen hierbei aber die gesamten Kosten für Kauf, Leasing oder Miete.

BEISPIEL Sie kaufen ein Fahrrad im Wert von 2.500 € und überlassen dies Ihrer Mitarbeiterin. Da Sie das Fahrrad zusätzlich zum bisherigen Gehalt überlassen, brauchen keine Steuern und Sozialabgaben abgeführt werden. Sie tragen aber die Kosten und können als Betriebsausgaben und beim Vorsteuerabzug geltend gemacht werden.

Die andere Variante ist, dass Ihr Mitarbeiter auf einen Teil seines Bruttogehaltes verzichtet, z. B. in Höhe der Leasingrate. Dann muss die private Nutzung des Mitarbeiters aber versteuert werden. Der zu versteuernde geldwerte Vorteil ist aber häufig nicht hoch. Bei einem Fahrrad mir einem Wert von 4.000 € beträgt dieser 10 € im Monat. Darauf müssen dann Lohnsteuer und Sozialversicherung abgeführt werden.

In beiden Fällen können Sie Ihre Ausgaben als Betriebsausgaben geltend machen und den Vorsteuerabzug nutzen.

Nach 3 Jahren können die Beschäftigten das Fahrrad von Ihnen oder der Leasinggesellschaft erwerben. Nach 3 Jahren hat das Fahrrad einen Wert von 40 % vom ursprünglichen Preis. Zahlen Ihre Beschäftigten weniger an Sie, muss die Differenz versteuert und verbeitragt werden. Kaufen die Beschäftigten von der Leasinggesellschaft übernimmt diese i. d. R. die Steuer.

BEISPIEL Sie verkaufen ein Fahrrad, welches Sie vor 3 Jahren für 2.000 € erworben haben und Ihrer Mitarbeiterin zur privaten Nutzung überlassen haben, für 400 €. Das Finanzamt bewertet dieses Fahrrad nach 3 Jahren mit 40 %, also 800 €. Da Ihre Mitarbeiterin nur 400 € gezahlt hat, müssen Sie als Arbeitgeber noch 400 € mit 25 % pauschal versteuern. Sozialabgaben sind nicht zu zahlen.

5. AUFMERKSAMKEITEN

Zu besonderen persönlichen Anlässen können Sie Ihren Beschäftigten Aufmerksamkeiten zuwenden und müssen keine Lohnsteuer oder Sozialversicherung abführen. Hierbei muss es sich stets um Sachzuwendungen handeln. Barzuwendungen sind immer lohnsteuerpflichtig. Für die Steuerfreiheit der Zuwendungen muss für den Arbeitnehmer oder dessen Angehörigen ein besonderes persönliches Ereignis vorliegen. Dies ist z. B. der Fall bei einem Geburtstag, der Hochzeit oder der Geburt eines Kindes. Nicht dazu gehören Weihnachten, Pfingsten oder Ostern.

Das Geschenk, welches der Beschäftigte von Ihnen bekommt, darf 60 € nicht übersteigen. Dazu gehört auch die Verpackung. Wichtig dabei: hier wird stets der Bruttobetrag, also inklusive Mehrwertsteuer, zugrunde gelegt. Beispiele für Aufmerksamkeiten in diesem Rahmen sind z. B. Blumen, Bücher, Eintrittskarten oder Gutscheine.

HINWEIS Bei der 60 €-Grenze ist zu beachten: Wird sie überschritten, ist der gesamte Wert steuerpflichtiger Arbeitslohn. Geldleistungen gehören immer, auch wenn sie gering sind, zum steuerpflichtigen Arbeitslohn.

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Getränken oder Genussmitteln zum Verzehr im Betrieb stellt ebenfalls eine Aufmerksamkeit dar. Speisen, die anlässlich eines außerordentlichen Arbeitseinsatzes, z. B. während einer außergewöhnlichen Besprechung oder Sitzung, abgegeben werden, zählen nicht zum Arbeitslohn, wenn deren Wert 60 € nicht übersteigt.

6. BETREUUNGSLEISTUNGEN ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Sie haben auch die Möglichkeit Ihren Arbeitnehmern steuerfreie Serviceleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie anzubieten. Darunter fallen die Beratung und Vermittlung von Betreuungsleistungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige (§ 3 Nr. 34a EStG). Dafür können Sie einen Dienstleister beauftragen. Die Leistungen sind in tatsächlicher Höhe lohnsteuerfrei. Eine Höchstbetragsgrenze ist vom Gesetz nicht vorgesehen.

Zudem sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgende Zahlungen bis zur Höhe von 600 € jährlich zur kurzfristigen Betreuung von Kindern, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (im Fall einer Behinderung beträgt die Altersgrenze 25), oder von pflegebedürftigen Angehörigen Ihres Arbeitnehmers steuerfrei, sofern die Betreuung aus zwingenden und beruflich veranlassten Gründen notwendig wird. Voraussetzung ist, dass die Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Die Notsituation, den beruflichen Anlass müssen Sie dokumentieren. Ebenso benötigen Sie die Belege Ihrer Beschäftigten für die Kosten für die Notbetreuung.

7. FAHRTKOSTENZUSCHÜSSE, JOB-TICKET

Fahrtkostenzuschüsse sind grundsätzlich steuerpflichtig. Allerdings gibt es eine Steuerbefreiung, wenn Sie Ihren Mitarbeitern ein sog. Job-Ticket oder ein Ticket für Fahrten mit dem Regionalverkehr überlassen. Hier ist es auch möglich, dass Sie einen Zuschuss zahlen, wenn Ihre Beschäftigten sich das Ticket selbst kaufen. Unter die Begünstigung fallen auch Deutschlandtickets. Sie brauchen hier nicht dokumentieren, wie oft die Mitarbeiter das Ticket benutzen oder für welche Fahrten. Auch übertragbare Tickets sind möglich. Ihre Gehaltsabrechnung benötigt von Ihnen nur die Angaben über die von Ihnen getragenen Kosten oder den Nachweis der Buchungen Ihrer Beschäftigten für einen Zuschuss.

Bei Fahrten mit den Fernverkehrszügen bleiben nur die Fahrten steuerfrei, die zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte stattfinden oder für dienstliche Anlässe. Privatfahrten mit einem Fernverkehrszug, die Sie für Ihre Beschäftigten übernehmen, sind steuerpflichtiger Arbeitslohn. Sie können hierfür aber die Steuern übernehmen. Teilen Sie die Kosten Ihrer Gehaltsabrechnung mit.

Können Mitarbeiter öffentliche Verkehrsmittel nicht nutzen, können Sie auch einen Zuschuss für die Fahrten mit dem PKW zur Arbeit zahlen. Dieser darf nur so hoch sein, wie die Beschäftigten auch die Entfernungspauschale als Werbungskosten geltend machen könnten. Insofern benötigen Sie die einfache Entfernung des Mitarbeiters zur Arbeit. Zudem muss die Gehaltsabrechnung wissen, wie oft der Beschäftigte in der Woche zur Arbeit fahren soll oder ob es Homeofficevarianten gibt oder eine Teilzeit vorliegt. Ohne Aufzeichnung der Arbeitstage kann nur für 180 Tage im Jahr, also 15 Tage im Monat, der Zuschuss gezahlt werden.

BEISPIEL Ihre Mitarbeiter wohnen 30 km vom Betrieb entfernt und fahren jeden Tag zur Arbeit. Nach der aktuellen Entfernungspauschale können Sie hierfür eine Pauschale von 147 € monatlich an Ihre Beschäftigten auszahlen.

© 10/2024 DWS-Medien, Berlin

Auf den errechneten Betrag zahlen Sie 25 % pauschale Lohnsteuer. Ihre Beschäftigten erhalten den Betrag abgabenfrei ausgezahlt. Allerdings können sie in Höhe des Betrages keine Entfernungspauschale mehr geltend machen.

8. GESUNDHEITSVORSORGEFÖRDERUNG

Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn können Sie für Ihre Beschäftigten Leistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu 600 € pro Kalenderjahr steuerfrei übernehmen. Hierdurch soll die Bereitschaft der Arbeitgeber zur Gesundheitsbeförderung ihrer Mitarbeiter gestärkt werden. Hierunter fallen z. B. Rückenschulkurse, Yoga, Stressbewältigungskurse oder Raucherentwöhnungskurse sowie Kurse zur richtigen Ernährung. Die Kurse müssen als Gesundheitsprävention zertifiziert sein. Sie benötigen von Ihren Beschäftigten die Belege für die Kosten, den Nachweis der Teilnahme und die Zertifizierung. Zahlen Sie mehr als 600 € im Jahr, ist der übersteigende Betrag als Lohn zu versteuern.

Nicht steuerfrei sind Zuschüsse des Arbeitgebers für Beiträge zu Sportvereinen oder Fitnessstudios.

9. KINDERGARTENZUSCHUSS

Ein steuerfreies Extra ist auch der Kindergartenzuschuss, wenn die Betreuung noch nicht kostenlos erfolgt. Sie können Kosten steuer- und sozialabgabenfrei ersetzen, die Arbeitnehmern für die auswärtige Betreuung nicht-schulpflichtiger Kinder entstehen. Die alleinige Betreuung im Haushalt des Arbeitnehmers durch eine Kinderpflegekraft oder Haushaltshilfe genügt nicht. Geldzuwendungen sind nur dann steuerfrei, wenn der Arbeitnehmer die entsprechenden Aufwendungen nachgewiesen hat. Die Nachweise im Original geben Sie bitte der Gehaltsabrechnung. Der Zuschuss muss zusätzlich zum vereinbarten Arbeitsentgelt gezahlt werden. Nach der Einschulung ist ein Zuschuss für die Betreuung als Arbeitslohn zu versteuern.

10. ZUSATZVERSICHERUNGEN

Sie können für Ihre Beschäftigten bei einer Krankenversicherung Verträge für eine Zusatzversicherung abschließen und die Beiträge dafür übernehmen. Der Beitrag kann monatlich steuerfrei bleiben. Aber Achtung: Entscheiden Sie sich für diese Variante, darf der Gutschein nicht mehr 50 € betragen. Gutschein und Zusatzversicherungsbeitrag dürfen pro Beschäftigten nicht die 50 €-Grenze übersteigen.

11. ESSENSGUTSCHEINE

Viele Mitarbeiter haben die Möglichkeit sich in der Mittagspause Kleinigkeiten vom Bäcker, einem Imbiss oder einem kleinen Restaurant zu Mittag zu holen. Hierfür können Sie sog. Restaurantschecks zur Verfügung stellen, wenn die Geschäfte und Bistros bei Ihnen in der Nähe diese annehmen. Die Restaurantschecks dürfen einen bestimmten Verrechnungswert nicht übersteigen und können je Arbeitstag ausgegeben werden. Der Wert steigt jedes Jahr, weil er bis zu 3,10 € über dem Sachbezugswert liegen darf. Der Sachbezugswert für ein Mittagessen wird jedes Jahr neu veröffentlicht. Überlassen Sie die Restaurantschecks, die von Anbietern angeboten werden, den Mitarbeitern kostenlos, so versteuern nur Sie als Arbeitgeber den geltenden Sachbezugswert. Ihre Beschäftigten müssen dafür keine Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Die Anzahl der gewährten Gutscheine monatlich müssen Sie der Gehaltsabrechnung mitteilen. Andere Gutscheine, z. B. von der Tankstelle, dürfen Sie daneben noch bis 50 € im Monat gewähren.

12. ERSTATTUNG PRIVATE TELEFON- UND INTERNETKOSTEN

Sie können als Arbeitgeber Ihren Beschäftigten die Kosten für die berufliche Nutzung des privaten Telefon erstatten. Hierbei ist es möglich, 20 % der nachgewiesenen Telefonkosten für die berufliche Nutzung an Ihre Beschäftigten zu erstatten. Maximal dürfen es allerdings nur 20 € im Monat sein. Zusätzlich können Sie auch die Kosten für den privaten Internetanschluss der Mitarbeitenden erstatten, wenn dieser beruflich genutzt werden muss, z. B. für die Homeoffice-Arbeit. Die Erstattung der Internetkosten ist allerdings nicht steuerfrei, sondern hierfür müssen Sie den erstatteten Betrag mit 25 % Pauschalsteuer versteuern. Die Steuer tragen Sie in diesem Fall. Für den Nachweis der Kosten für den Internetanschluss genügt es, wenn der Arbeitnehmer Ihnen bestätigt, dass er einen Internetanschluss hat und die Kosten unter 50 € im Monat liegen. In diesem Fall benötigen Sie auch keine weiteren Nachweise. Die Bestätigung reichen Sie Ihrer Gehaltsabrechnung ein.

Daniela Karbe-Geßler, Rechtsanwältin

© 10/2024 DWS-Medien, Berlin