

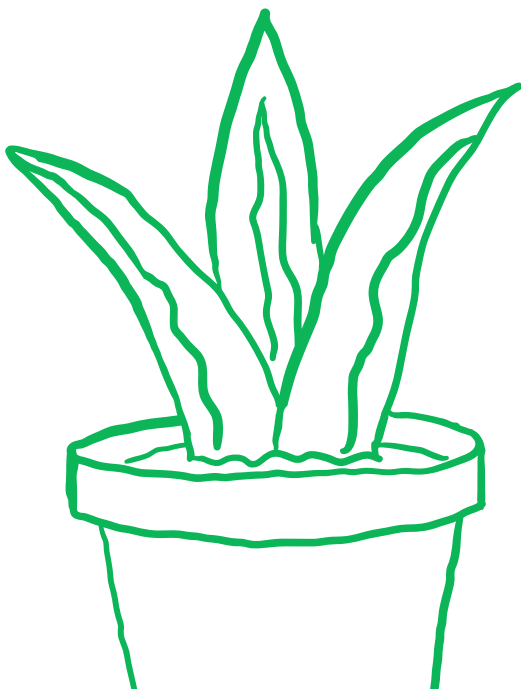


# Die beliebtesten Mitarbeiter-Benefits in der Grünen Branche

Mitarbeiter-Benefits als Motivator und clevere Alternative zur klassischen Gehaltserhöhung.

# Inhalt.

<b>1. WARUM MITARBEITER-BENEFITS NUTZEN?</b>	<b>3</b>
<b>2. DAS SACHBEZUGS-PRINZIP</b>	<b>4</b>
<b>3. BEISPIELE FÜR BENEFITS IN FORM VON SACHBEZÜGEN</b>	<b>5</b>
➤ 50-Euro-Sachbezug	5
➤ Verpflegungszuschuss	6
➤ ÖPNV-Ticket	8
➤ Internetpauschale – bis zu 50 Euro im Monat	8
<b>4. FÜNF GRÜNDE FÜR BENEFITS STATT EINER GEHALTSERHÖHUNG</b>	<b>9</b>
➤ Zeitnah und zugleich langfristig motivieren	9
➤ Universal-Lösung: Transparenz und Kostenersparnis	9
➤ Belohnen und gleichzeitig binden	9
➤ Ideenmanagement fördern	10
➤ Krankenstand und Personalengpass	10
<b>5. FAZIT</b>	<b>10</b>





# Warum Mitarbeiter- Benefits nutzen?

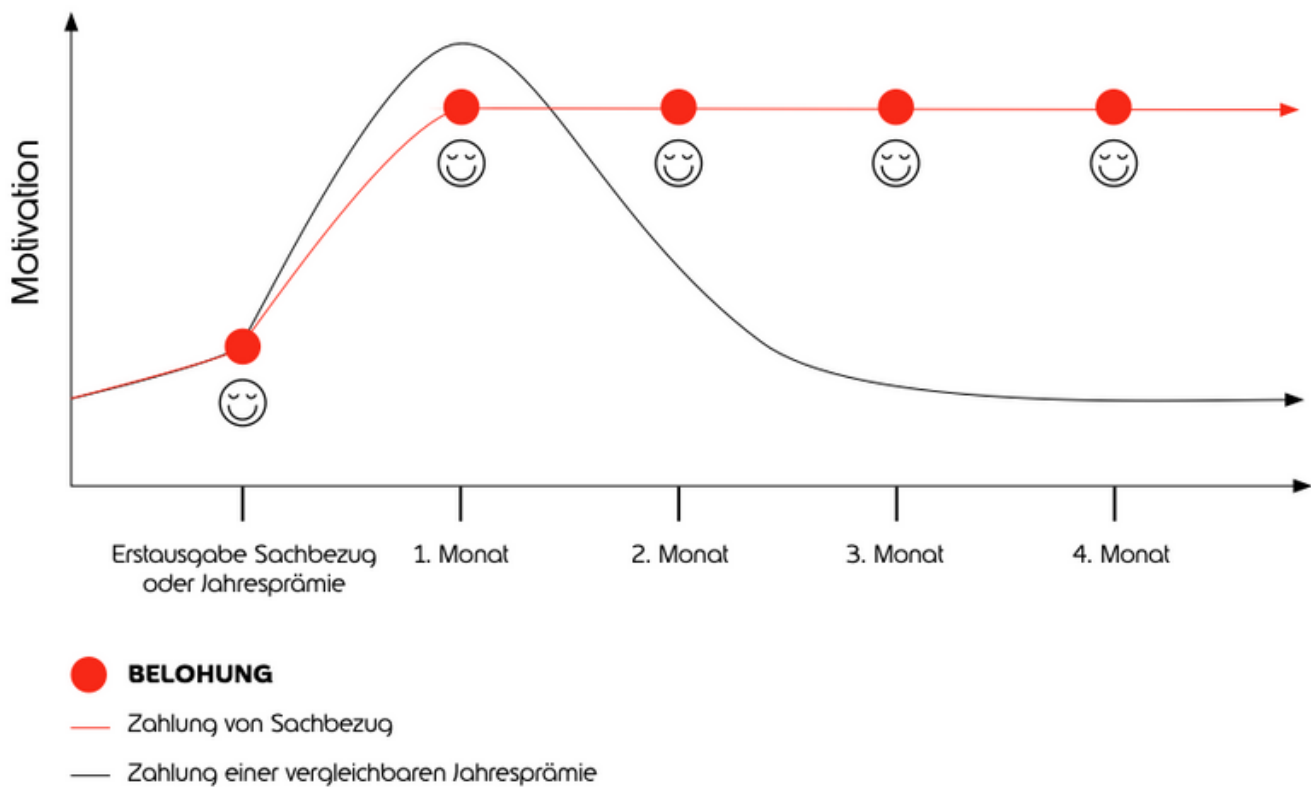
Wertschätzen, belohnen, Mitarbeiter binden – Benefits dienen als Instrument der langfristigen Mitarbeiterzufriedenheit. Denn: Jeder Vorgesetzte wünscht sich zufriedene Mitarbeiter. Stimmt die Zufriedenheit, wirkt sich das positiv auf das Betriebsklima und den Erfolg jedes Einzelnen aus.

Eine Gehaltserhöhung verspricht daher nicht nur mehr Geld auf dem Konto, sondern stellt zugleich eine Anerkennung für erbrachte Leistungen dar. Allerdings kann das Plus auf der Gehaltsabrechnung eine höhere Steuerbelastung nach sich ziehen.

Eine clevere Alternative ist der Einsatz von steuerbegünstigten Sachbezügen als Motivations und Belohnungsinstrument. Hierbei gibt es verschiedene Möglichkeiten den monatlichen Sachbezug gezielt zu platzieren. Zum Beispiel kann dieser eine Prämie für konkrete Zielvorgaben oder einmalige Sonderzahlungen ersetzen. Aufgepasst: Auch das Mittagessen kann bezuschusst werden.

Fakt ist: Von Benefits in Form von Sachbezügen profitieren sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber. Sachbezüge sind Benefits, die nicht in Euro und Cent, sondern steuerbegünstigt als Sache an den Mitarbeiter fließen. Sie bieten damit klare Vorteile: Lohnnebenkosten werden gesenkt, Mitarbeiter werden durch regelmäßige Zuwendungen langfristig motiviert und die Bindung zum Unternehmen wird gestärkt.

# Das Sachbezugs-Prinzip.



Sorgen Sie für eine wirkliche **Belohnung**, denn erst das Erlebnis macht die Belohnung aus.



Stellen Sie die Prämie in direkten **Zusammenhang zur Leistung**. Das fördert das Engagement für ein Ziel.



Sagen Sie Ihrem Mitarbeiter **regelmäßig** „Danke schön“. Das hält die Motivation aufrecht.

# Beispiele für Benefits in Form von Sachbezügen.

## 50-Euro-Sachbezug

### Tankgutschein

Der Klassiker unter den Sachbezügen ist der Tankgutschein. Dabei gibt es unterschiedliche Möglichkeiten. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer einen Gutschein ausstellen und mit der Tankstelle anschließend abrechnen. Einige Tankstellen geben auch Tankkarten aus. Dennoch bedeuten sie häufig einen enormen Verwaltungsaufwand für die Personalabteilung und sind bei Mitarbeitern ohne Auto leider nutzlos.

### Geschenkgutscheine und Gutscheinkarten

Eine flexible Alternative zu Tankgutscheinen, die jeden Geschmack trifft, sind flexible Gutscheinlösungen. Elektronische Gutscheinkarten sind einfach in der Handhabung und bieten beiden Seiten volle Flexibilität. Durch die Einsatzvielfalt können Mitarbeiter das Guthaben ansparen und jederzeit individuell bei den zugehörigen Akzeptanzstellen einlösen.

### Fitness-Mitgliedschaft

Ein weiterer toller Sachbezug, der die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter fördert, ist die Übernahme einer Fitness-Mitgliedschaft. Mit einem Zuschuss zu einem Fitnessstudio oder anderen sportlichen Aktivitäten zeigen Sie Ihren Mitarbeitern, dass Sie ihre Gesundheit unterstützen und ihnen ein ausgewogenes Arbeitsleben wichtig ist. Eine aktive und gesunde Belegschaft ist nicht nur glücklicher, sondern auch produktiver und belastbarer. Die Fitness-Mitgliedschaft als Sachbezug ist eine Investition in das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter.

So sparen Sie nicht nur Lohnnebenkosten und steigern das Durchschnittsgehalt Ihrer Mitarbeiter, sondern halten durch die regelmäßige Zuwendung die Motivation der Mitarbeiter aufrecht.



# Das sollten Sie zum Sachbezug wissen.

- Der Wert von 50 Euro stellt eine Freigrenze dar. Überschreiten Sie als Arbeitgeber diesen Wert, wird der komplette Betrag steuerpflichtig.
- Es gilt das Zuflussprinzip:
  - a) Mitarbeitende müssen bei Gutscheinkarten die Beträge nicht im gleichen Monat ausgeben. Sie dürfen ansparen und sich so später einen größeren Wunsch erfüllen.
  - b) Einzelhändlergutscheine, die Mitarbeiter z.B. über MeinGutschein erhalten, können später eingelöst werden – analog zur Aufbewahrung in der Schreibtischschublade.
- Es muss gewährleistet sein, dass kein Bargeschäft stattfinden kann.
- Für den Sachbezug eingesetzte Gutscheinlösungen müssen verpflichtend die sogenannten ZAG Kriterien erfüllen.\*\*
- Von den steuerfreien Sachzuwendungen dürfen alle Mitarbeiter zusätzlich zum vereinbarten Arbeitslohn profitieren, auch zum Beispiel Praktikanten, Werkstudenten, Minijobber und 450-EuroKräfte.
- Zum monatlichen Sachbezug von 50 Euro\* haben Sie zusätzlich die Möglichkeit, steuerfrei Geschenke zu persönlichen Anlässen in Höhe von bis zu 60 Euro auszugeben.

Quellen:

\* Zum 01.01.2022 erfolgte eine Erhöhung der Freigrenze für Sachbezüge von 44 Euro auf 50 Euro. \*\* Diese Regelung ist im BMFSchreiben vom 13.04.2021 festgelegt worden.

## Verpflegungszuschuss

Auch Lösungen für den Verpflegungszuschuss – etwa in Form von Restaurantschecks oder als digitale Lösung – sind steuerlich begünstigt. Diese Lösungen können für verschiedene Mahlzeiten in Gaststätten, der Systemgastronomie oder auch in Supermärkten und anderen Lebensmittelgeschäften gesetzt werden. Sie sind unabhängig vom Arbeitsort und stellen somit ein flexibles, verwaltungsarmes und steuerlich gefördertes Instrument zur Mitarbeiterverpflegung dar, welches sowohl im Home-Office als auch im Büro gewährt werden kann. Für kostenlose oder vergünstigte Verpflegung hat der Fiskus Sachbezugswerte festgelegt. Für 2023 sind für ein Mittag- oder Abendessen 3,80 Euro anzusetzen.

Wenn Mitarbeitern Essensgutscheine ausgegeben werden, dürfen diese pro Gutschein höchstens 3,10 Euro über dem Betrag liegen, der aktuell als Sachbezugswert für das Mittagessen festgelegt ist. Für 2023 gilt also ein Höchstbetrag von 6,90 Euro pro Gutschein für ein Mittagessen – 3,80 Euro Sachbezugswert plus 3,10 Euro Arbeitgeberanteil.



# Gesetzliche Grundlagen zum Verpflegungszuschuss



**Maximalwert für 2023:**

**6,90 Euro pro Arbeitstag und Mitarbeiter.<sup>1)</sup>**

## **Arbeitgeberzuschuss on top**

Steuer und sozialabgabenfrei. Nach Zahlung des amtlichen Sachbezugs ist die Höhe des Zuschusses mit bis zu 3,10 Euro<sup>1)</sup> frei wählbar.

## **Pflichtanteil amtlicher Sachbezugswert**

Steuerpflichtig, in zwei Varianten möglich:

**Variante 1:** 25% pauschal versteuert vom Arbeitgeber<sup>2)</sup> Bis zu 1.242 Euro<sup>3)</sup> mehr Kaufkraft pro Jahr für Ihren Mitarbeiter

**Variante 2:** Aus dem Nettolohn des Arbeitnehmers Bis zu 558 Euro<sup>3)</sup> mehr Kaufkraft pro Jahr für Ihren Mitarbeiter

1) R 8.1 Abs. 7 LStR: 2023 gilt ein täglicher Sachbezugswert von 3,80 Euro. Zusätzlich gilt ein steuerfreier Betrag von 3,10 Euro. In 2023 gilt somit ein maximaler Gutscheinertrag von 6,90 Euro

2) ggf. zuzüglich SolZ und Kirchensteuer

3) bei 15 Arbeitstagen/Monat



## **Gut zu wissen:**

- Essensgutscheine können monatlich oder im Voraus für ein gesamtes Quartal oder Halbjahr bestellt werden.
- Die Essensgutscheine werden auf der monatlichen Gehaltsabrechnung Ihrer Mitarbeiter aufgeführt.
- Ihre Mitarbeiter können einen Gutschein pro Tag für die Mittagsverpflegung einsetzen.
- **UNSER TIPP:** Bei Ausgabe von 15 Gutscheinen pro Monat je Mitarbeiter entfällt die Nachweispflicht über Krankheit, Urlaub und Anwesenheit für den Arbeitgeber.

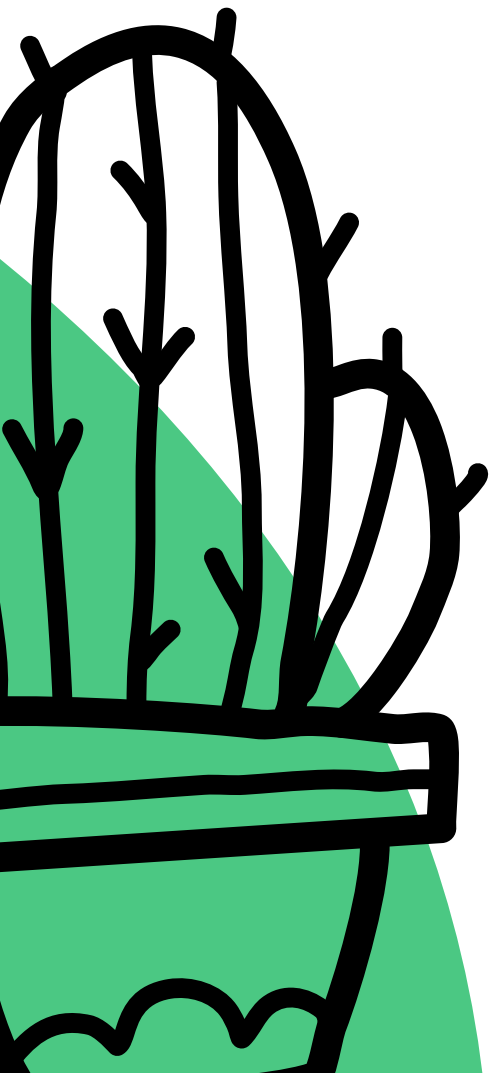
## ÖPNV-Ticket

Ein ebenfalls beliebtes Gehaltsextra – vor allem in Großstädten – ist ein Ticket für den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV), auch bekannt als „Jobticket“. Seit 01.01.2019 kann der Arbeitgeber Jobtickets in unbegrenzter Höhe steuerfrei bezuschussen. Der Zuschuss für das Jobticket muss zusätzliche zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt und muss sofern keine Pauschalversteuerung mit 25% Prozent durch den Arbeitgeber erfolgt auf die Entfernungspauschale angerechnet werden. Unternehmen, die bisher die 50EuroFreigrenze für Jobtickets genutzt haben und somit Gefahr gelaufen sind Fußgänger und Radler zu benachteiligen, können die Freigrenze nun jedem Mitarbeiter individuell, beispielsweise in Form von Gutscheinkarten, zukommen lassen.



## Internetpauschale – bis zu 50 Euro im Monat

Wenn Unternehmen ihre Mitarbeiter während unerwarteten HomeOffice Zeiten oder dauerhaft bei RemoteTätigkeit unterstützen möchten, können sie mittels der Internetpauschale die Gebühren für den Internetzugang des Arbeitnehmers zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn mit bis zu 50 Euro bezuschussen. Der Arbeitgeber kann diesen Arbeitnehmerzuschuss dann pauschal mit 25% versteuern.





# Fünf gute Gründe für Benefits statt einer Gehaltserhöhung.

## 1. Zeitnah und zugleich langfristig motivieren

Durch eine regelmäßige Ausschüttung der Belohnung erfährt der Mitarbeiter ein zeitnahes „Dankeschön“. Das hält seine Motivation aufrecht, erhöht sie beziehungsweise stößt sie immer wieder von Neuem an. Anders als bei einer jährlichen Prämienauszahlung, bei der häufig mehrere Ziele gebündelt honoriert werden, kann durch den Sachbezug eine konkrete Leistung punktuell hervorgehoben und dadurch wertgeschätzt werden. Für den Mitarbeiter wird die Würdigung seines Engagements transparenter, denn er bringt die Belohnung in direkten Zusammenhang mit der bestimmten Arbeitsleistung. Das wiederum fördert seine Motivation und das Bewusstsein für ein bestimmtes Thema.

## 2. Universal-Lösung: Transparenz und Kostenersparnis

Individuelle Bonuszahlungen sind meist mit viel Verwaltungs- und buchhalterischem Aufwand verbunden. Auch die Mitarbeiter verlieren bei jährlichen Auszahlungen häufig ihre gesteckten Ziele aus den Augen. Die oftmals fehlende Transparenz in Bezug auf Form und Höhe der Ausschüttung löst zudem bei vielen Mitarbeitern ein Gefühl der „Ungerechtigkeit“ aus. Durch Einsatz des steuerfreien Sachbezugs als Belohnungsinstrument sorgt die rechtlich festgelegte Freigrenze sowohl für Transparenz in Bezug auf die monatliche maximale Ausschüttung als auch für eine beiderseitige Ersparnis.

## 3. Belohnen und gleichzeitig binden

Der Unternehmenserfolg wird stark durch motivierte und leistungsstarke Mitarbeiter beeinflusst. Daher ist es wichtig, die Leistungen seiner Mitarbeiter zu belohnen und regelmäßig gezielt Lob auszusprechen. Mitarbeiterbindung hat somit nach wie vor einen bedeutenden Stellenwert, wie zum Beispiel der HRReport 2019 von Hays bestätigt. Dort gehört Mitarbeiterbindung mit 43% zu den wichtigsten HRThemen. Dabei sind Benefits ein oftmals eingesetztes Instrument zur Mitarbeiterbindung und Motivation.





#### 4. Ideenmanagement fördern

Durch innovative Ideen und Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter können Prozesse, Produkte und Strukturen optimiert werden. Wichtig bei der Wahl einer „Ideenprämie“ ist, dass diese wirklich für jeden Mitarbeiter passt, egal ob Fließbandarbeiter oder Manager. Durch attraktive Anreize werden Mitarbeiter dazu motiviert, unternehmerisch zu denken und innovative Ideen proaktiv zu kommunizieren. Viele Unternehmen setzen ein Punktesystem in ihrem betrieblichen Vorschlagswesen ein. Punkte stehen stellvertretend für bestimmte Geldbeträge. Die Mitarbeiter können so Monat für Monat Punkte für innovative Ideen auf ihrem Punktekonto sammeln. Wird die Idee erfolgreich umgesetzt, wird dem Mitarbeiter der Geldbetrag im Rahmen des steuerfreien Sachbezugs ausgeschüttet.

#### 5. Krankenstand und Personalengpass

Laut Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse hatten Erwerbspersonen in Deutschland im Jahr 2019 durchschnittlich 15,4 Fehltage. Das verursacht hohe Kosten und minimiert langfristig die Leistungsfähigkeit eines Betriebes. Viele Unternehmen haben ihre Verantwortung den Mitarbeitern gegenüber erkannt und investieren mittlerweile in eine betriebliche Gesundheitsförderung. Aber auch in puncto Personalengpässen kann eine Honorierung im Rahmen des steuerfreien Sachbezugs individuell eingesetzt werden. Zum Beispiel für engagierte Mitarbeiter, die bei Engpässen oder außerplanmäßigen Veranstaltungen auch kurzfristig einspringen. Die Wirkung: Motivierte Mitarbeiter fühlen sich wertgeschätzt und sehen ihre Einsatzbereitschaft anerkannt.



## Fazit.

Die Möglichkeiten steuerfreier Gehaltsextras sind groß und vor allem transparent. Sachbezüge sind flexibel und je nach Bedarf einsetzbar: ob als Alternative zur klassischen Gehaltserhöhung oder zur Steigerung der Motivation. In Kombination mit dem Einsatz von Gutscheinkarten oder Essensgutscheinen im Rahmen des monatlichen steuerfreien oder steuerbegünstigten Sachbezugs sparen Sie Geld (brutto-netto) sowie Zeit (schnelle Abwicklung) und binden Ihre Mitarbeiter gleichzeitig beim täglichen Einsatz an das Unternehmen. Sie stellen durch die einhergehenden Steuervergünstigungen sowohl einen Arbeitgeber als auch einen Arbeitnehmervorteil dar.

## Noch Fragen?

Lassen Sie uns unverbindlich sprechen!

+49 (0) 9842 201 7977

hello@greenfield-ads.de

www.greenfield-ads.de



  
**Greenfield**

Greenfield Ads • Marktplatz 19 • 97215 Uffenheim