



## Innovative Vergütungskonzepte für Gesundheit, Nachhaltigkeit und bessere Vereinbarkeit nutzen

# Die neuen Situationen „Post-Corona“ bieten Chancen für innovative Vergütungskonzepte

### Wie Sie damit die Mitarbeitergesundheit, Nachhaltigkeit und bessere Vereinbarkeit fördern

Wenn Sie mit kreativen Vergütungskonzepten Ausgaben bei den Personalkosten einsparen können, sollten Sie es tun, besonders dann, wenn das Ganze auch noch einen deutlichen Mehrwert für Arbeitgeber UND Arbeitnehmer hat, wie etwa beim Thema Entgeltoptimierung.

In letzter Zeit gab es signifikante Änderungen inklusive grundlegender Diskussionen über Ausweitung oder Abschaffung steuerlich geförderter Lohnbestandteile, die an der Realität vorbei gehen, wenn Centbeträge aus der Pfand-Rückzahlung die generelle Zahlung des 50€-Sachbezuges in Frage stellen. Es sollte vielmehr das Potential an zukunftsorientierten Anreizen entsprechender Vergütungskonzepte zu mehr Nachhaltigkeit, Umwelt- und Gesundheitsbewusstsein oder Unterstützung einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege & Beruf in den Vordergrund gebracht werden.

Die Corona-Krise schüttelte sowohl die Unternehmen wie auch den gesamten Arbeitsmarkt ordentlich durch. Der Vorteil dabei: Es entstanden jede Menge Möglichkeiten, in Gehaltsverhandlungen neue, kreative Lohngestaltungen mit deutlichem Mehrwert zu realisieren, nachfolgend dazu ein paar Beispiele.

### Mitarbeiter-Gesundheit

Weitgehend bekannt ist das **betriebliche Gesundheitsmanagement** wobei die Förderungen durch die Krankenkassen im Rahmen der **Präventionsleistungen nach §20 SGB V** insbesondere von den Klein- und Mittelstandsbetrieben überraschend selten in Anspruch genommen werden. Mit den BGF-Angeboten werden aber oftmals nur Mitarbeitende erreicht, die sich sowieso sportlich betätigen und über entsprechende zeitliche Ressourcen verfügen. Für einen Mitarbeiter, der die üblichen Kurs-Angebote nicht nutzt, weil er zum Beispiel seinen demenziell erkrankten Vater außerhalb der Tagespflege nicht alleine lassen kann und durch die Mehrfachbelastung sowieso körperlich und psychisch mitgenommen ist, können Sie -stellvertretend für viele Situationen Ihrer eigenen Beschäftigten - gleich mehrere steuerlich und sozialversicherungsrelevanten Bausteine nutzen:

1



Ein Beitrag von Mona Griesbeck,  
Mitglied der Bundeskommission  
Arbeit & Soziales des BVMW in Berlin

t: +49 89 954573540  
e: mgriesbeck@care-and-work.com



Zur **Gesundheitsförderung** können Sie diesem Mitarbeiter zum Beispiel ein Erholungswochenende inkl. Entspannungstraining oder entsprechende Kurse vor Ort finanzieren. Kassen bieten so genannte „Gesundheitsreisen“ in Zusammenarbeit mit Reiseveranstaltern individuell an. Berücksichtigen Sie aber die Betreuungssituation!

Bieten Sie **Beratungsleistungen** (Psyche, Gesundheit, Familie, Pflege, Ernährung, Notfall-/Unfallhilfe usw.) und die **Vermittlung von Betreuungspersonen** für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige an. Die Ausgaben sind bei Umsetzung durch externe Dienstleister als Angebot für alle Mitarbeitenden in unbegrenzter Höhe als Betriebsausgaben absetzbar und die Entlastung Betroffener ist enorm. Besonders signifikant ist das beim Thema „Pflege&Beruf“, denn hier sind die rund 20% der Mitarbeitenden, die sich zu Hause um hilfs- oder pflegebedürftige Angehörige kümmern, auf Informationen angewiesen, weil sie mangels Erfassung ihrer Situation nicht dafür adressierbar sind. So kann dem betroffenen Mitarbeiter im vorgenannten Beispiel Freiraum für die „Gesundheitsreise“ verschafft werden und der Vater ist trotzdem versorgt

Ähnlich bei der **Erholungsbeihilfe**, die Sie zweckgebunden für „Auszeiten“ vom Alltag zahlen können. Auch das funktioniert für pflegende Mitarbeiter oftmals nur in Kombination mit entsprechender Vermittlung von Betreuungspersonen, denn weitere Zuzahlungen gibt es nur für Partner und Kinder.

Dass die Betreuung von Familienmitgliedern ein enormer Faktor für **psychische Belastung** von Mitarbeitenden ist, wurde vielen während der Corona-Home-Office-Wochen noch stärker bewusst. Wie können solche privaten Betreuungs-Situationen, durch Kinder oder pflegebedürftige Angehörige verursacht, entschärft werden?

**Betrieblich veranlasste Betreuungsaufwendungen** können vom Arbeitgeber übernommen werden. Auch hinsichtlich Erreichbarkeit kann der Arbeitgeber helfen: **Betriebliche Geräte** wie Tablets und Smartphones können **uneingeschränkt privat genutzt werden** inkl. Übernahme der monatlichen Gebühren durch den Arbeitgeber.

Auch die **private Internetnutzung**, die vielen Beschäftigten im Home Office während der Krise den Kontakt zu den Angehörigen aufrecht erhalten hat, kann vom Arbeitgeber monatlich bezuschusst werden.

Der **Kinderbetreuungs-Zuschuss** des Arbeitgebers ist oft ein wesentlicher Grund für Frauen, schneller in den Beruf zurück zu kehren. Denn die Betreuungskosten können bei Teilzeit-Arbeit einen Großteil des Lohnes vereinnahmen, wenn sie aus privater Tasche finanziert werden müssen.

## Ernährung

Steuerfreie **Essensmarken** sind bei Mitarbeitenden sehr beliebt. Wenn Sie nicht über eine eigene Kantine verfügen, suchen Sie sich in der Umgebung einen lokalen Anbieter oder Lieferservice mit gesunden Gerichten, damit Ihre Mitarbeiter nicht durch schwere Kost in ein Leistungstief geraten.

Und Mitarbeiter mit Auswärtstätigkeit schätzen den Ausgleich des **Verpflegungsmehraufwandes**, um sich unterwegs zu versorgen. **Mitarbeiter-Apps** können hier übrigens wertvolle Impulse zu gesunder Ernährung liefern. Denken Sie an die **Beratungsleistungen** für die Belegschaft, die Sie auch in Sachen Ernährung als Betriebsausgaben absetzen oder im Rahmen von **Präventionsleistungen** durch die Kassen finanzieren können.

## Nachhaltigkeit & Umwelt

Innovative Angebote wie die **Pendlerpauschale** als emissionsärmere „**ÖPNV**“- (auch „Jobticket“ genannt) oder emissionsfreie „**Bike**“- Variante haben als Alternative zum eigenen Auto das Potential, die Umweltbelastung durch den Berufsverkehr erheblich zu reduzieren. Allerdings nutzen diese Form, Mitarbeiter zur Nachhaltigkeit anzuregen, bevorzugt hippe Start-Ups, deren Gründer mit gutem Beispiel voran gehen. Binden Sie es auch als etabliertes Unternehmen in Ihre Nachhaltigkeits-Konzepte ein.

## Das „Schweizer Messer“ unter den Benefits

Der eingangs erwähnte monatliche **50€-Sachbezug** fungiert nicht mehr nur als Tank-Gutschein. Ebenso wie die **steuerfreien Geschenke** können diese Beträge auf spezielle Prepaid-Kreditkarten gebucht werden. Von den Finanzämtern anerkannt stehen sie an über 500.000 Akzeptanzstellen in ganz Deutschland für den bargeldlosen Bezug vielfältiger Unterstützungen zur Verfügung, die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Privatleben & Beruf erleichtern.

Ob für Haushaltshilfen, Fahrdienste, Medikamentenzuzahlung, Kurse, Gebühren, Gutachten oder Produktkäufe, es ist die perfekte Plattform für universelle Benefit-Leistungen, die Mitarbeitende bei jedem Bezahlvorgang vor Augen geführt bekommen, was die Wertschätzung deutlich erhöht und bis zu 2.500 € an Lohnkosten spart pro Beschäftigte\*n ohne Nettonachteil.

## Employer Branding über das Entgeltmanagement

Besonders familiengeführten Betrieben ist es oftmals unangenehm, steuerlich optimierte Benefits für Beschäftigte öffentlich zu thematisieren. Es ist ein Stiefkind in deren Außenwerbung, zum Einen, weil sie es als selbstverständlich erachten, gute Mitarbeiterleistung zu honorieren, zum Anderen aber auch, weil sie nicht als „Brusttrommler“ wahrgenommen werden wollen. Dabei gilt: „Tue Gutes und sprich darüber“. Nutzen Sie die Chance, sich mit guter und wohl dosierter Berichterstattung wirkungsvoll zu positionieren.

## Bitte beachten:

*Die hier zur Verfügung gestellten Informationen sind möglichst kurz und prägnant verfasst und stellen keine Steuer- oder Rechtsberatung dar. Sie können eine individuelle Beratung durch die eigenen Steuer- und Rechtsanwaltskanzleien nicht ersetzen. Alle angebotenen Informationen verstehen sich somit ohne Gewähr auf Richtigkeit und Vollständigkeit.*

Erstellt in Kooperation mit



INSTITUT FÜR  
BETRIEBLICHES  
ENTGELTMANAGEMENT

<https://www.institut-be.de/>

# Wie Mitarbeiter-Benefits als steuerlich geförderte Leistungen im Kontext zu Themen wie Nachhaltigkeit, Fachkräftemangel oder Standortsicherung eingesetzt werden können



Alle nachfolgend aufgeführten mit \*) markierten Maßnahmen können einfach und unbürokratisch in Form einer Aufbuchung auf eine Prepaid-Kreditkarte rechtskonform gem. §8 Abs. 2 S 11 EStG den begünstigten Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden.

Maßnahme	rechtliche Basis	Voraussetzungen	Höhe in €	Auswahl		Einsatzbeispiele
				MA	Alternativen / Notizen	
Gesundheits-förderung	§ 3 EStG Abs. 34	Angebote sind zertifiziert nach § 20 und 20b SGB V	max. 600€ p.a. / MA	auch für einzelne MA	anstelle oder unter Anrechnung auf freiwillige Sonderzahlungen z.B. Weihnachtsgeld (ausgen. tariflich/vertraglich zwingend vereinbart)	berufsbedingte Gesundheitsfolgen reduzieren (Rücken-Probleme, stehende Berufe, einseitige Belastungen, Burnout-Gefahren usw.)  Streßbelastung durch Vereinbarkeits-Problematik reduzieren (Auszeiten und Ausgleich ermöglichen, damit private Probleme nicht zu sehr Einfluss auf den Job nehmen)
		zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gezahlt	übersteigende Beträge steuer- und sozialversicherungs-pflichtig			
			Wenn "überwiegend betriebliches Interesse" => auch übersteigende Beträge steuer- und sozialversicherungs-frei			
			Mehrfacher Anspruch des MA auch bei AGWechsel (Bezug JE Beschäftigungsverhältnis)			
Erholungs-Beihilfen	§ 40 EStG Abs 2 S. 1 Nr. 3, § 1, Abs. 1 Nr. 3 SvEV	zweckgebunden und 25% Pauschal-versteuerung LSt zzgl. Soli/ KiSt. durch AG oder AN möglich AN muss AG Verwendungszweck schriftlich bestätigen	156€ p.a. /MA	auch für einzelne MA	in Ausnahmen steuerfrei bis 600€: - zur Wiederherstellung der Arbeitskraft z.B. bei Kur - bei Erkrankung eines Kindes des AN und begleitendem Aufenthalt einer Kur (auch für pflegende Angehörige?)	kostengünstige Unterstützung der Work-Life-Balance durch den Arbeitgeber  Anerkennung für Beschäftigte
			104€ p.a. / Ehegatten			
			52€ p.a. pro Kind			

Maßnahme	rechtliche Basis	Voraussetzungen	Höhe in €	Auswahl		Einsatzbeispiele
				MA	Alternativen / Notizen	
<b>Beratungsleistungen und Vermittlung von Betreuungspersonen für AN mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen</b>	§ 3 EstG Abs 34a		unbegrenzte Höhe	Zugang für alle MA		zentrale Rolle des Arbeitgebers als "Informationsvermittler" insbesondere bei Vereinbarkeit von Pflege&Beruf, da rund 65% der Pflegenden Angehörigen zwar erwerbstätig aber nirgends erfasst sind, um sie aktiv mit Infos zu versorgen
<b>Betreuungsleistung (Kinder §32 Abs. 1 EStG, pflegebedürftige Angehörige des AN, zwingend und beruflich veranlasst)</b>	§ 3 EStG Abs. 34b		max. 600€ p.a. / MA	auch für einzelne MA		Notfall-Lösung als Ausgleich für finanziellen Mehraufwand, z.B. bei Erkrankung des Kindes, wenn Elternteil berufsbedingt verreisen muss.
<b>Steuerfreier Sachbezug *)</b>	§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG	zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gezahlt	max. 50€ p.M. / MA	auch für einzelne MA		Bezug bzw. Co-Finanzierung von Produkten & Services zur besseren Vereinbarkeit von Privat & Beruf (Eltern, Pflegende Angehörige, LGBTI-Betroffene usw.) z.B. Helfer, Haushalts-Hilfen, Zuzahlungen für Medikamente, Kurse, Schulungen, Fahrservices, Betreuung, Gebühren, Gutachten, uvm.
<b>Steuerfreie Geschenke *)</b>	R 19.6 Abs. 1 Satz 1 LStR	zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gezahlt	max. 3x 60€ p.a. / MA	auch für einzelne MA	Aufbuchung auf Prepaid-Kreditkarte (gem. §8 Abs.2 S.11 EstG.)	
<b>Steuerfreie Werbeflächenpauschale *)</b>	§ 22 Abs 3 EStG	zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gezahlt	Freigrenze 21€ p.M. bzw. 256€ p.a. / MA	auch für einzelne MA	Unterzeichnung eines Mietvertrages	Employer Branding, Projekt-/Produktwerbung oder Mitarbeiter-Suche für den Arbeitgeber

Maßnahme	rechtliche Basis	Voraussetzungen	Höhe in €	Auswahl		Einsatzbeispiele
				MA	Alternativen / Notizen	
<b>Betriebliches Smartphone</b>	§ 3 Nr. 45 EStG R 21e LStR	zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gezahlt	Gebührenübernahme bis zur Höhe der mtl. Mobilfunkrechnung	auch für einzelne MA	- AG zivilrechtlich Eigentümer des Smartphones - Nutzungsüberlassung an AN	Home Office bzw. flexible Arbeitsorte insbesondere auch in Notlagen wie der Corona-Krise
<b>private Internetnutzung</b>	§ 3 Nr. 45 EStG §40 Abs. 2 EStG R 40.2 LStR 2011	zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gezahlt	max. 50€ p.M. / MA zzgl. 25% Pauschalversteuerung	auch für einzelne MA	auch für rein privat verursachte Gebühren, betriebliche Nutzung ist nicht erforderlich	
<b>Pauschalierte Sachzuwendung</b>	§37 b EStG	30% Pauschalversteuerung LSt zzgl. Soli/ KiSt. durch AG zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gezahlt	bis zu 10.000€ p.a. / MA	auch für einzelne MA		Leistungen des Arbeitgebers ohne zusätzliche Abgaben-Belastung z.B. bei finanziellen privaten Notlagen
<b>Pendlerpauschale Kfz</b>	§9 Abs. 1 S. 3 Nr. 4 EStG § 40 Abs. 2 S. 2 EStG	15% pauschale Lohnsteuer		auch für einzelne MA	für einfache Fahrt zwischen Wohnung und Arbeitsstätte	Ausgleich zu Kosten-belastung für weitere Anfahrtsstrecken
<b>Pendlerpauschale ÖPNV</b>	§ 3 Nr. 15 EStG	Nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gezahlt zweckgebunden und 25% Pauschalversteuerung LSt zzgl. Soli/ KiSt. durch AG oder AN möglich	nach Aufwand	auch für einzelne MA	für Aufwendungen des ÖPNV ("Jobticket")	Reduzierung des KFZ-Aufkommens durch stärkere Nutzung des ÖPNV
<b>Pendlerpauschale Bike</b>	§9 Abs. 1 S. 3 Nr. 4 S. 2 EStG	zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gezahlt		auch für einzelne MA	- Zuschuss darf Werbungskosten des AN nicht übersteigen - Anrechnung auf Entfernungspauschale	Reduzierung des KFZ-Aufkommens durch Umstieg auf emissionsfreie Fortbewegungsmittel
<b>Dienstwagengarage</b>	§9 3 Nr. 50 EStG R 3.50 LStR H3.50 LStH	zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gezahlt	bis zu 520€ / Jahr	auch für einzelne MA	- Dienstfahrzeug vorhanden - Stellplatz / Garage / Carport (beliebig) angemietet oder in Eigentum des MA - Vereinbarung zwischen AG und AN zur steuerfreien Übernahme der Mietkosten	Private Kosten für ordnungsgemäßes Abstellen des Dienstwagens (Wert-Erhalt) werden teilweise ausgeglichen

Maßnahme	rechtliche Basis	Voraussetzungen	Höhe in €	Auswahl		Einsatzbeispiele
				MA	Alternativen / Notizen	
<b>Essensmarken</b>	§8 Abs. 2 S.6 EStG, §40 Abs. 2 Nr. 1 EStG LStR 8.1 Abs. 7 Nr. 4 und LStR 40.2, §1 und 2 SvEV	Nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gezahlt zweckgebunden und 25% Pauschal- versteuerung LSt zzgl. Soli/ KiSt. durch AG oder AN möglich	bis zu 15x6,50€ / mtl. (97,50€ mtl) Gesamt, hierbei 46,50€ steuerfrei und 51,50€ 25% Pauschal- versteuerung LSt zzgl. Soli/ KiSt. durch AG oder AN möglich	auch für einzelne MA		Gesunde Ernährung fördern, Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erhalten
<b>Verpflegungs- Mehraufwand</b>	§ 4 Abs. 5 S. 1 nr. 5 EStG § 9 Abs. 5 EStG	Nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gezahlt	180€ mtl..steuer und sv- frei 180€ mtl. pauschalversteuert und sv- frei	auch für einzelne MA	- Verpflegung während Auswärtstätigkeit	
<b>Kinderbetreuungs- Zuschuss</b>	§ 3 Nr. 33 EStG R 21a LStR	zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gezahlt		auch für einzelne MA	- Art der fachgerechten Betreuung nicht relevant - umfasst auch Verpflegung der betreuten Kinder - nur für noch nicht schulpflichtige Kinder	