



URBAN SPORTS CLUB

×

HAUFE.

**Mitarbeitende
binden mit
steuerfreien Benefits:
so gehts!**





Inhalt

Wozu Benefits? 04

Steuerfreier Sachbezug – was ist das? 06

Bezuchussung von Sportangeboten – wie geht das? 12

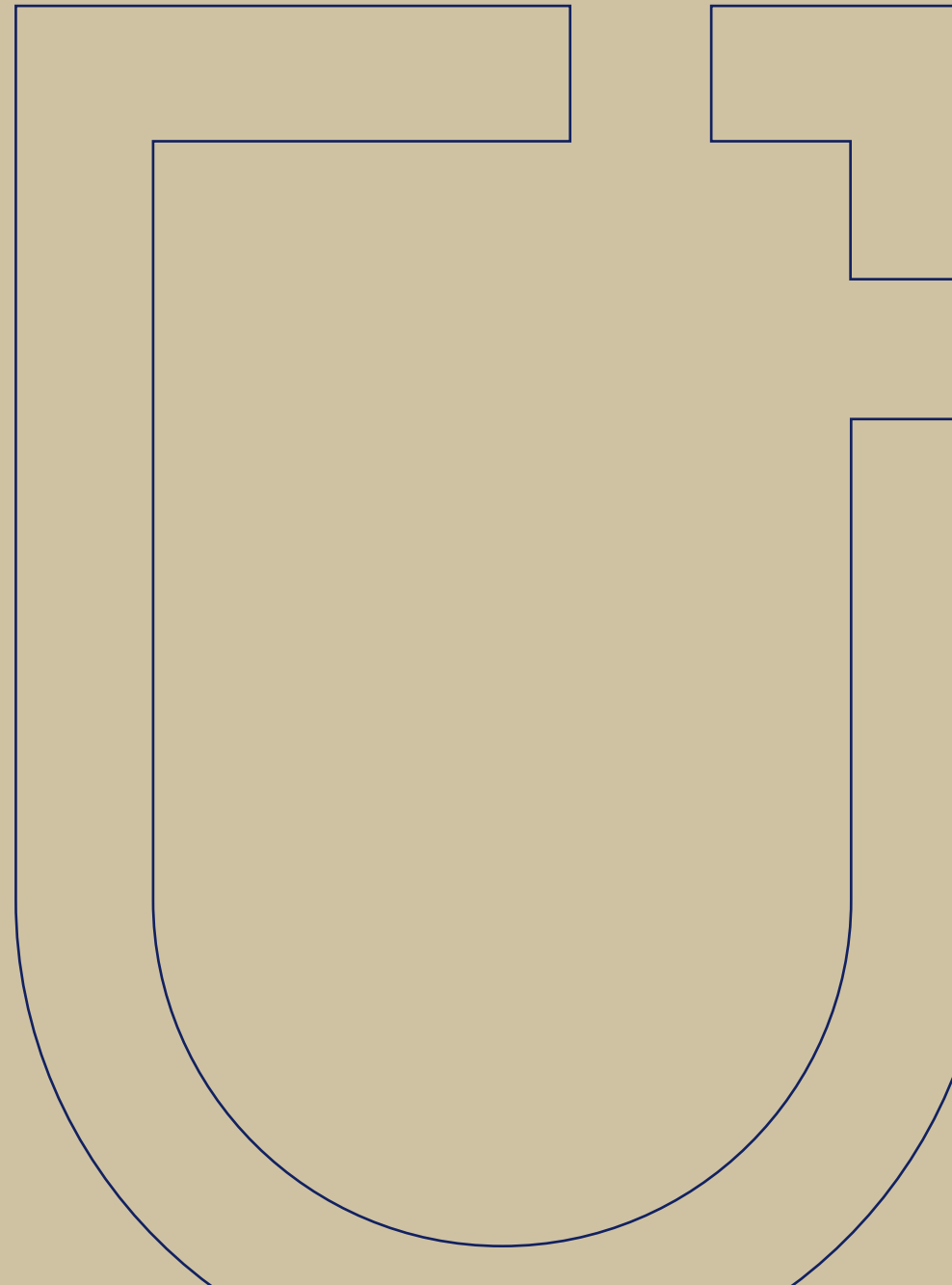
Zusammenspiel mit anderen Sachzuwendungen – was gibt es zu beachten? 17

Die Benefits in der Buchhaltung 21

Hinweise zum Schluss 30



Wozu Benefits?





In Zeiten des Fachkräftemangels ist für dich als Arbeitgeber die Zufriedenheit der Arbeitnehmenden essentiell. Zum einen, um bestehende Mitarbeitende zu halten aber auch, um im derzeitigen Arbeitsmarkt optimal zu rekrutieren.

Unbestritten ist, dass sich die Zufriedenheit der Mitarbeitenden entscheidend auf den Erfolg des Unternehmens und das interne Arbeitsklima auswirkt. Neben einem gut ausgestalteten Grundgehalt, flexiblen Arbeitszeiten und ausreichendem Erholungsurlaub wird deshalb die Zuwendung von zusätzlichen Benefits immer beliebter! Arbeitgeber können damit ihren Mitarbeitenden Wertschätzung zeigen. Denn glückliche Mitarbeitende sind dem Arbeitgebenden gegenüber loyal, arbeiten motivierter, konzentrierter und fühlen sich ihrem Unternehmen verbunden – was sich wiederum positiv auf das Image.

Wertschätzung zeigen

Der Katalog an Zusatzleistungen und Fördermöglichkeiten ist groß und teilweise sogar steuerlich begünstigt. Eine Möglichkeit besteht beispielsweise darin, den Zugang zu Sportangeboten zu ermöglichen.

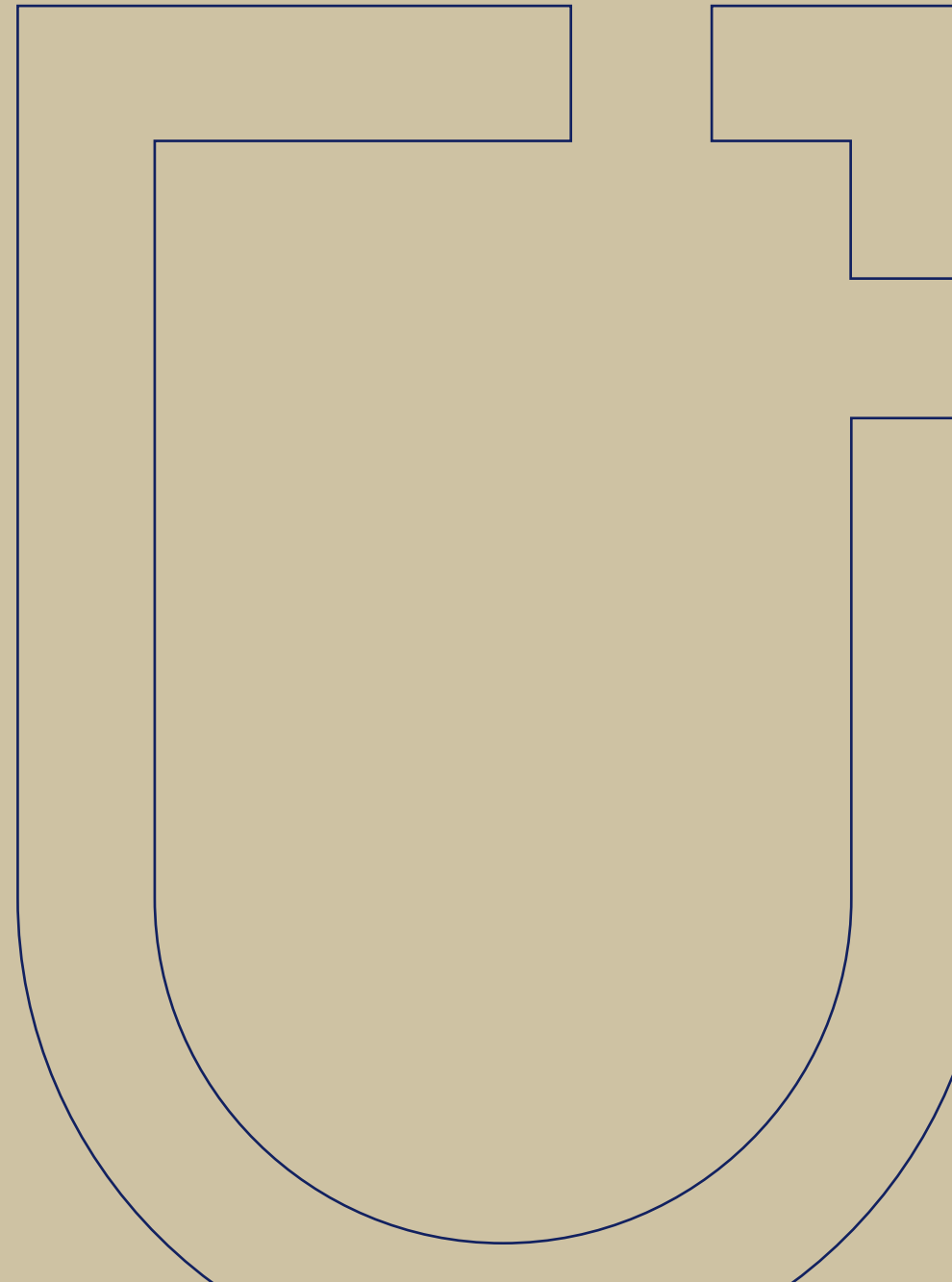
Sport hält gesund, reduziert Stress und setzt Glückshormone frei. Zudem stärkt es die mentale Verfassung und somit das seelische Wohlbefinden deiner Mitarbeitenden.

Das Gute daran: Du als Arbeitgebender hast die Möglichkeit, gesundheitsfördernde Maßnahmen steuer- und sozialabgabenfrei anzubieten.

Wie das Ganze funktioniert, welche Vorteile das hat und was es bei steuerfreien Benefits aus Steuersicht zu beachten gilt, erfährst du hier in diesem E-book!



Steuerfreier Sachbezug – was ist das?





Grundsätzlich sind sämtliche Güter, die deinen Mitarbeitenden aus dem Dienstverhältnis in Geld oder Geldeswert zufließen, Einnahmen. Alle Zuflüsse, die nicht aus Geld bestehen, sind dabei als Sachbezüge anzusehen. Folglich gehören neben den Gehaltszahlungen auch sämtliche weitere Bar- und Sachzuwendungen zum steuerpflichtigen Arbeitslohn und beitragspflichtigen Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung.

Sämtliche Zuwendungen an deine Mitarbeitenden sind grundsätzlich steuer- und sozialabgabepflichtig. Hiervon gibt es gesetzlich geregelte Ausnahmen, sogenannte steuerfreie Sachbezüge.

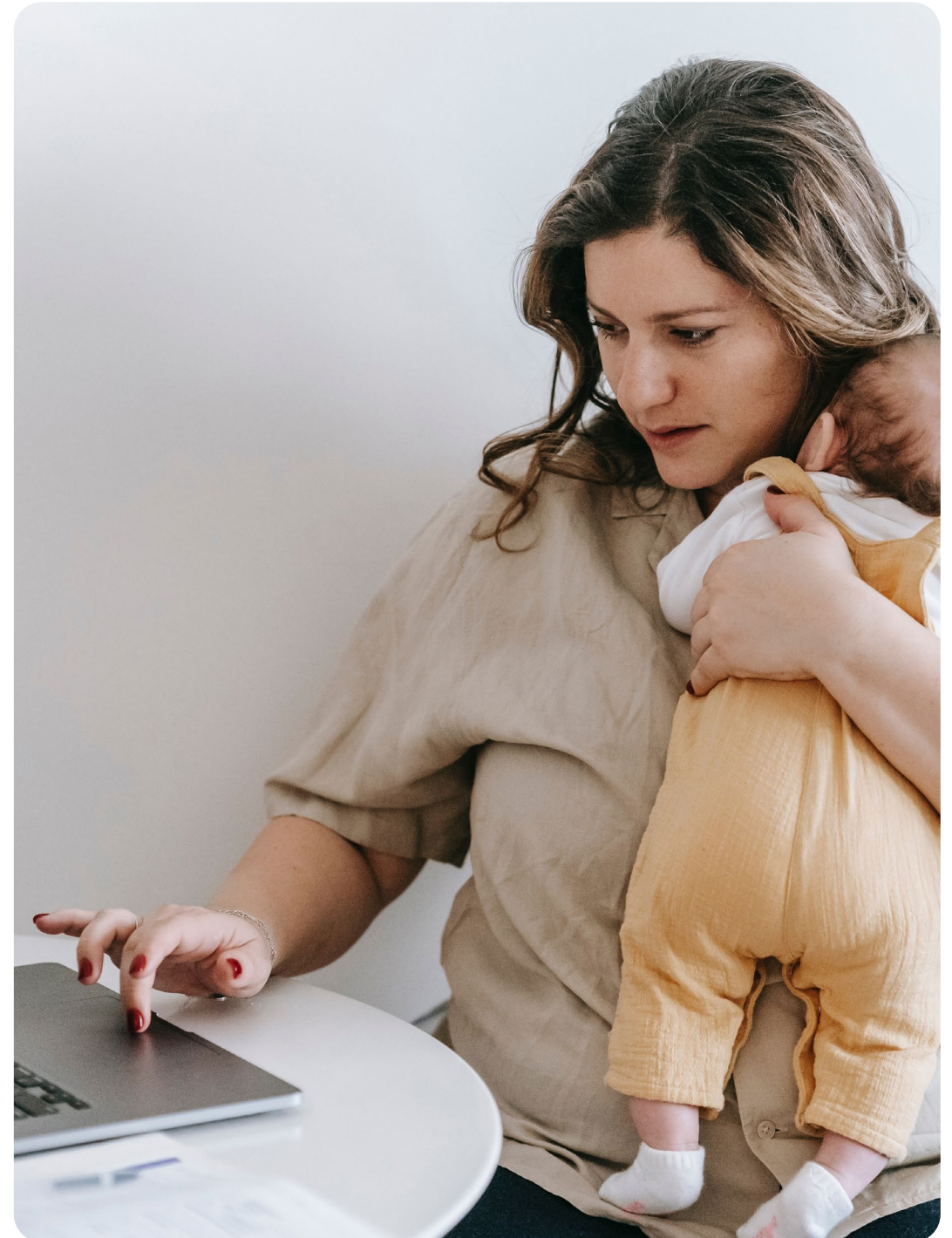




Die gute Nachricht: es gibt eine monatliche Freigrenze von 50 Euro je Mitarbeiter:In, diesen steuer- und sozialabgabenfrei zu belohnen – aus Gründen der Vereinfachung und auch um dir als Arbeitgeber wirkungsvolle Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und Motivation zu bieten. Weitere Argumente, weshalb du diesen steuerfreien Sachbezug nutzen solltest: er ist im Unternehmen fair einsetzbar und du kannst ihn für all deine Mitarbeitenden nutzen, egal ob für geringfügig Beschäftigte, Aushilfen, Minijobber, Praktikant:Innen oder Festangestellte. Was du hierbei konkret bezuschussen kannst und was zu beachten ist, wird in den folgenden Abschnitten dargestellt.

Freigrenze oder Freibetrag: Das ist der Unterschied

Die Sachbezugsfreigrenze wurde 2022 auf 50 Euro erhöht. Du kannst also deinen Mitarbeitenden Sachzuwendungen steuer- und sozialabgabenfrei zuwenden, wenn die Summe aller solcher Zuwendungen je Mitarbeitenden und Monat diese Freigrenze nicht übersteigt. Wird dieser Betrag in einem Monat nicht vollständig ausgeschöpft, weil dein Mitarbeitender beispielsweise im Urlaub ist oder krank, kann der





Restbetrag nicht in einen Folgemonat übertragen werden. Auch deshalb müssen Arbeitgeber detailliert dokumentieren, wann welchem Arbeitnehmenden welche Zuwendung zugeflossen ist. Bereits ein geringfügiges Überschreiten der Freigrenze im Monat ist schädlich für die Steuerfreiheit! Die folgende Tabelle verdeutlicht den zentralen Unterschied zwischen Freibeträgen und Freigrenzen.

Freigrenze	Freibetrag
<ul style="list-style-type: none">• Eine Freigrenze legt fest, bis zu welchem etwas steuerfrei bleibt.• Bei Überschreitung des festgelegten Wertes wird der gesamte Betrag ab dem ersten Cent steuerpflichtig.	<ul style="list-style-type: none">• Der festgelegte Wert des Freibetrages bleibt immer steuerfrei.• Nur der übersteigende Wert wirkt sich steuerlich aus.
Beispiele im Steuerrecht	
<ul style="list-style-type: none">• Sachbezugsfreigrenze• Freigrenze für Geschenke an Geschäftspartner	<ul style="list-style-type: none">• Sparerfreibetrag im Rahmen von Kapitaleinkünften• Arbeitnehmerpauschbetrag im Rahmen von Einkünften als Arbeitnehmer

ACHTUNG:

Die monatliche Freigrenze von 50 Euro gilt nur für Sachbezüge, die nach den allgemeinen Bewertungsvorschriften in § 8 Abs. 2 S. 1 EStG zu bewerten sind. Daneben gibt es weitere Sonderregelungen für andere Sachbezüge, wie beispielsweise der Gestellung von Dienstfahrzeugen an Mitarbeitende.

Für diese gibt es andere Regelungen und die oben beschriebene Freigrenze kommt nicht zur Anwendung.



Du fragst dich vielleicht, wie der Wert eines Sachbezuges bestimmt wird, für den die Freigrenze möglich ist? Der Wert der Zuwendung ist mit dem Endpreis am Abgabeort, gemindert um übliche Preisnachlässe, anzusetzen. Der Endpreis ist der Verbraucherendpreis inklusive Umsatzsteuer.

Abgrenzung zur Geldleistung

Geldleistungen werden immer zum steuerpflichtigen Arbeitsentgelt hinzugerechnet. Für Geldleistungen sind deshalb die steuerlichen Begünstigungsregelung der Sachbezugsfreigrenze nicht anwendbar. Deshalb ist es wichtig zu wissen, bei welchen Zuwendungen es sich um eine Geldleistung und bei welchen es sich um einen Sachbezug handelt.

Geldleistung	Sachbezug
<ul style="list-style-type: none">• Steuerpflichtiges Arbeitsentgelt• Sozialversicherungspflichtig• Keine Bagatellgrenzen, immer ab dem ersten Cent steuer- und sozialabgabepflichtig	<ul style="list-style-type: none">• 50 Euro Sachbezugsfreigrenze ist anwendbar

Was also ist zu beachten? Hierzu hat das Bundesfinanzministerium in einem Schreiben vom 15. März 2022 ausführlich Stellung genommen. Wir möchten versuchen, dir im Folgenden einen kurzen Überblick über die wichtigsten Kernaussagen zu geben.

“Zu den Einnahmen in Geld gehören auch zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten.”

Einfach ist es, wenn den Mitarbeitenden Geld, Geldkarten oder Guthabekarten zugewendet werden. Hier ist die Anwendung von Sachbezugsregelungen ausgeschlossen. Ebenso als nicht begünstigte Geldleistung wird die Zuwendung von Geld für den Erwerb einer bestimmten Ware oder Dienstleistung angesehen. Schwieriger wird es bereits, wenn du deinen Mitarbeitenden Gutscheine zuwenden möchtest. Hier sind die Kriterien der Abgrenzung enger gefasst. Allgemeine Gutscheine mit uneingeschränkter Einlösungsmöglichkeit oder Gutscheine mit einer Geldkartenfunktion werden als Geldleistung behandelt. Die steuerbefreite Zuwendung von Gutscheinen ist jedoch nicht gänzlich ausgeschlossen. Es gibt Ausnahmen.



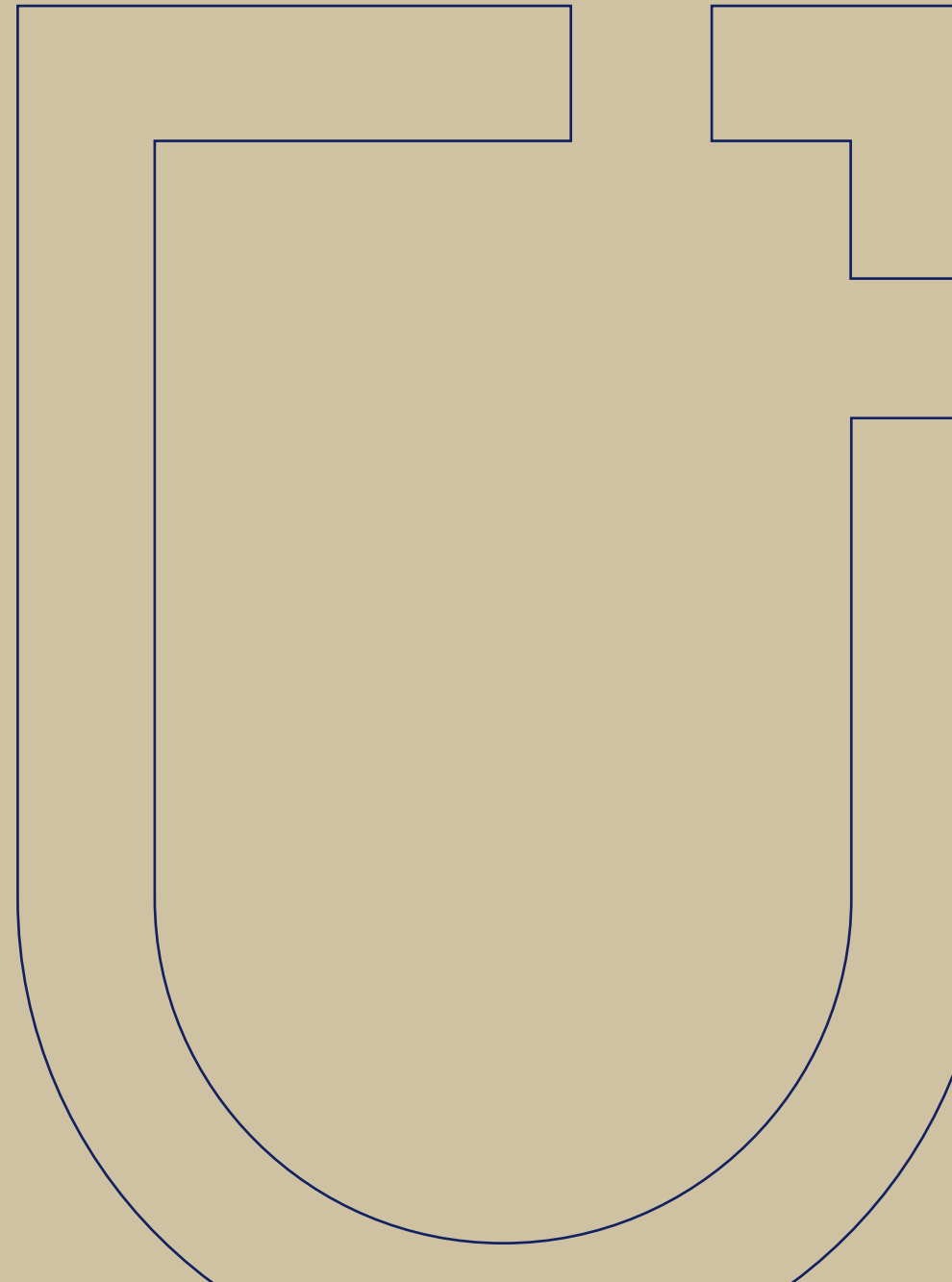
“.... bei Gutscheinen und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Absatz 1 Nummer 10 des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen.”

Das bedeutet: Gutscheine, die nur dazu berechtigen, Waren oder Dienstleistungen aus einer sehr limitierten Waren- oder Dienstleistungspalette zu beziehen, werden grundsätzlich als Sachzuwendung betrachtet. Beispiele für ein begrenztes Warensortiment sind Kraftstoff, Zeitungen, Bücher oder Fitnessleistungen. Hier wird auch der Begriff des zweckgebundenen Gutscheines verwendet. Wendest du deinen Mitarbeitenden die Waren- oder Dienstleistungen direkt zu, liegt eine Sachzuwendung vor.





Bezuschussung von Sportangeboten – wie geht das?



Sind deine Mitarbeitenden zufrieden und motiviert bei der Arbeit? Es gibt viele Möglichkeiten, ihnen etwas Gutes zu tun, wie kleine Geschenke, die Bereitstellung eines Dienstfahrzeuges, eines Mobilfunkgerätes oder ähnliches. Weitere Förderprogramme können in der Entwicklung der Persönlichkeit der Mitarbeitenden liegen, wie Trainee-Programme, Coaching oder Mentoring sowie Fortbildungsmaßnahmen. Sie können die Motivation steigern.

Immer beliebter wird es, Mitarbeitenden Sport-Benefits anzubieten. Denn Sport wirkt sich nachweislich positiv auf die Gesamtverfassung eines Menschen aus:

- Sport kräftigt den Körper muskulär, macht ihn insgesamt beweglicher und stärkt das Immunsystem.
- Sport hat Einfluss auf die Psyche, hilft bei der Bewältigung von Stress in allen Lebensbereichen, stärkt kognitive Fähigkeiten (wie Denkleistung, Erinnerungsvermögen, Konzentration) und sorgt für seelische Ausgeglichenheit.
- Sport wirkt präventiv gegen Krankheiten, beispielsweise kann eine gekräftigte Rückenmuskulatur Verspannungen verhindern oder lindern.
- Sport beeinflusst das Herz-Kreislauf-System und verringert das Risiko eines Schlaganfalls oder Herzinfarkts.





Ein weiterer Vorteil: Sport-Benefits können unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei bleiben. Dazu gibt es verschiedene Möglichkeiten, von denen du profitieren kannst.

Zwei Möglichkeiten der Gestaltung

Die 50 Euro Freigrenze

Zum einen kannst du die monatliche Steuerfreigrenze von 50 Euro je Mitarbeitenden nutzen. Die 50 Euro Freigrenze ist nicht an bestimmte Kurse oder definierte Fitnessangebote gebunden. Hierbei ist es für dich als Arbeitgeber:In möglich, einen Kooperationsvertrag bei einem Fitnessanbieter abzuschließen. Dies hat den Vorteil, dass deine Mitarbeitenden bei einem Fitnessanbieter aus verschiedenen Angeboten die richtige Kombination für sich wählen können. Ob sie Yoga, Kraftsport, Indoor-Cycling, Aerobic, Schwimmen, Rückentraining, Wirbelsäulen-Gymnastik oder anderen Aktivitäten wählen, bleibt deinen Mitarbeitenden selbst überlassen. Voraussetzung ist, dass der Anspruch auf die Leistung deinem Mitarbeitenden monatlich entzogen werden kann. Der Vertrag sollte daher monatlich kündbar sein, damit der Zuschuss zum Fitnessangebot im Rahmen der 50 Euro Freigrenze steuerfrei bleiben kann. Urban Sports Club kann dir hierzu passende Lösungen anbieten.



Die betriebliche Gesundheitsförderung

Eine andere Möglichkeit ist die betriebliche Gesundheitsförderung. Hierbei kannst du als Arbeitgebender bis zu 600 Euro pro Mitarbeitenden und pro Jahr steuerfrei für Maßnahmen aufwenden, die zur Verhinderung und Minderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit dienen. Voraussetzung ist, dass die Angebote den Anforderungen der §§ 20, 20b SGB V genügen und entsprechend zertifiziert sind. Dies bedeutet beispielsweise, dass ein Sportkurs bestimmte Qualitätsstandards erfüllen muss und / oder dass lizenzierte Übungsleiter:Innen diesen abhalten. Hierunter fallen unter anderem Bewegungsangebote wie Rückenschule, Yoga oder Qigong sowie Kurse zur Stressvermeidung oder Ernährungsberatung.

Grundsätzlich nicht begünstigt ist im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung die pauschale Übernahme von Mitgliedsbeiträgen für Sportangebote.



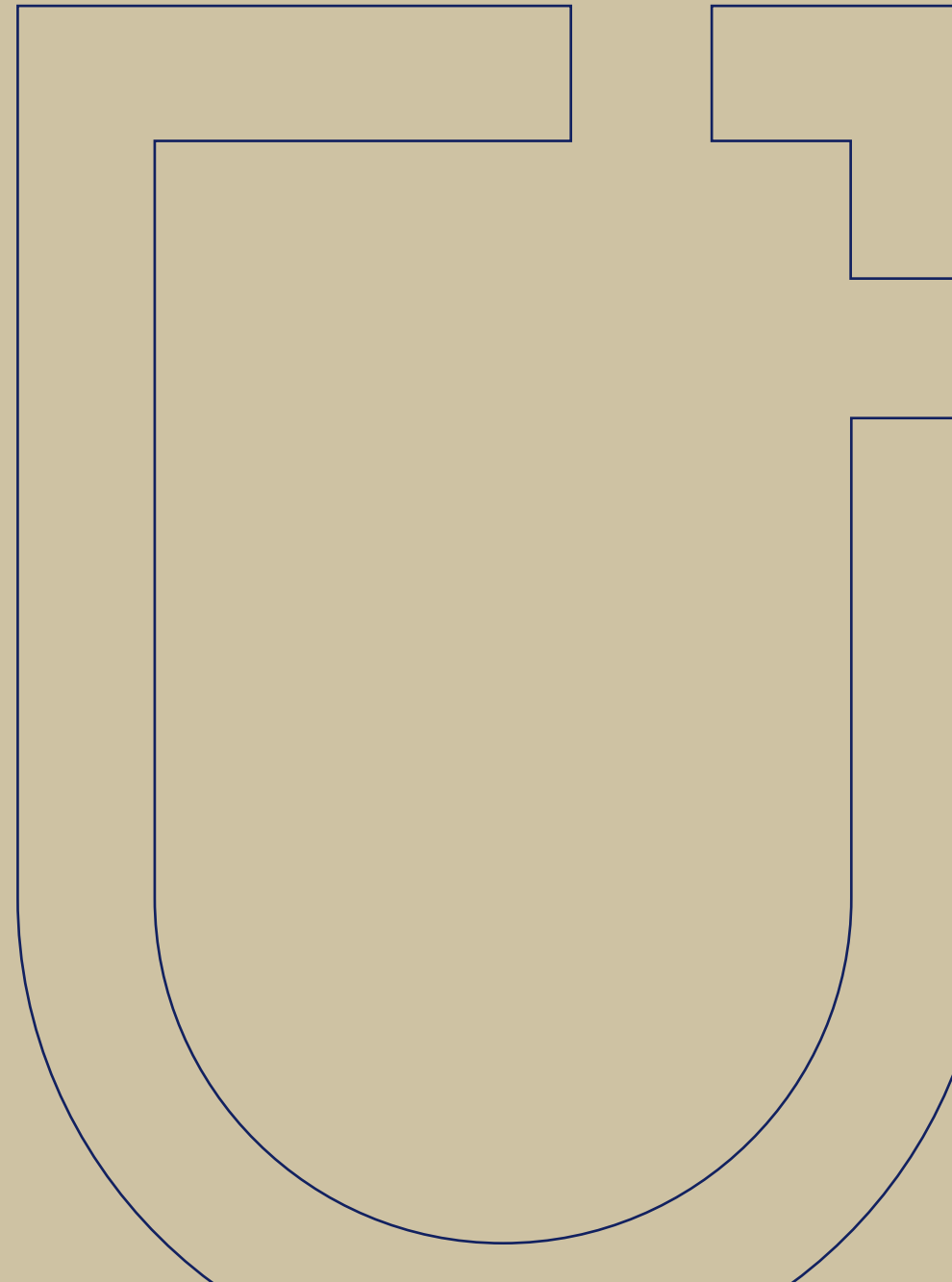
Vor- und Nachteile der beiden Möglichkeiten

<p>50 Euro Freigrenze</p>	<p>Betriebliche Gesundheitsförderung</p>
<p>§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG</p>	<p>§ 3 Nr. 34 EStG</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Monatlich steuer- und sozialabgabenfrei bis zu 50 Euro • Keine Bindungspflicht an bestimmte vordefinierte Sportangebote/ Kurse • Deine Mitarbeitenden können einen Mehrbetrag zu zahlen, sollte die Grenze von 50 Euro überschritten werden • Mitarbeitende haben mehr Auswahl 	<ul style="list-style-type: none"> • Steuer- und sozialabgabenfrei bis zu 600 Euro pro Jahr • Auszahlung zusätzlich zum Arbeitsentgelt oder als Alternative zur Gehaltserhöhung • Kein laufender Mitgliedsbeitrag bei einem Sportanbieter • Gezielte Maßnahmen zur Primärprävention wählbar • Abhängig von der Einstufung durch die Krankenkasse und der Zertifizierung des jeweiligen Angebotes





**Zusammenspiel
mit anderen
Sachzuwendungen
– was gibt es zu
beachten?**





Zum einen gibt es die Sachbezugsfreigrenze von 50 Euro, welche auf Zuwendungen anwendbar ist, die nach den allgemeinen Bewertungsvorschriften zu erfassen sind. Die Bewertung erfolgt mit dem Endverbraucherpreis am Abgabeort, gemindert um übliche Preisnachlässe.

Was können andere Sachzuwendungen sein?

Daneben gibt es weitere Sachzuwendungen, welche anhand besonderer gesetzlicher Bestimmungen zu bewerten sind und für welche die 50 Euro Freigrenze keine Anwendung findet. Dies sind beispielsweise:

- Dienstwagengestellung und Bewertung nach der 1% bzw. 0,5%-Methode oder mittels eines Fahrtenbuches
- Amtliche Sachbezugswerte für die Gestellung von Unterkunft und/oder freie Kost
- Belegschaftsrabatte für das firmeneigene Warensortiment, für die ein Rabattpflichtbetrag von 1.080 Euro anwendbar sein kann

Auswirkungen anderer Zuwendungen

Wiederum andere Zuwendungen haben keinen Einfluss auf die 50 Euro Freigrenze, weil du diese deinen Mitarbeitenden auf Grund eigenständiger Regelungen ohnehin unabhängig von der 50 Euro Freigrenze steuerfrei geben kannst. Diese sind zum Beispiel:

- Geschenke anlässlich eines individuellen besonderen Ereignisses bis 60 Euro; Anlässe können etwa der Geburtstag, die Geburt eines Kindes oder die Hochzeit sein
- Getränke wie Kaffee, Tee oder Wasser, die du als Arbeitgeber:In deinen Mitarbeitenden zum täglichen Verzehr im Betrieb zur Verfügung stellst
- Mahlzeiten, die du deinen Mitarbeiter:Innen anlässlich eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes zur Verfügung stellst, wenn der Wert 60 Euro je Mitarbeiter:In nicht übersteigt; zum Beispiel die Essensbestellung während eines aufwendigen Projekts mit Termindruck und angekündigter notwendiger Überstunden



Vorsicht Freigrenze

Wenn du berechnen willst, ob die Zuwendungen an deine Mitarbeitenden wirklich steuerfrei sind, musst du folgendes beachten: Sämtliche allgemeinen Sachzuwendungen sind im jeweiligen Monat für einen Mitarbeitenden insgesamt zu betrachten und die Wertansätze aufzusummieren. Dies können folgende sein:

- Sachgeschenke (z.B. ein Buch), wenn diese ohne persönliches Ereignis (wie Geburtstag) vom Arbeitenden gewährt wird
- Gewährung von Jobtickets im Rahmen einer Barlohnnumwandlung
- Sport-Benefits

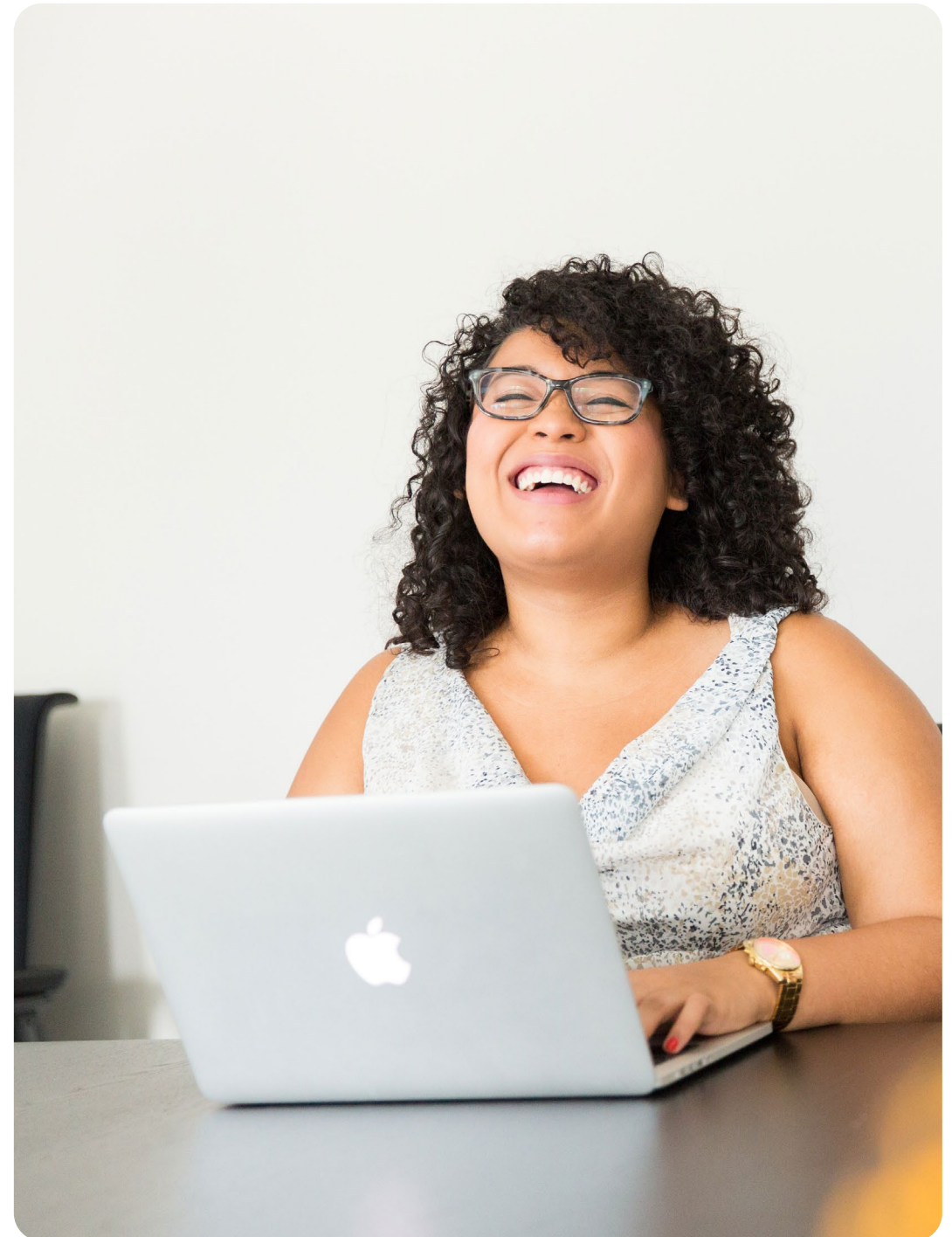
Beträgt die Summe aller geldwerter Vorteile maximal 50 Euro, so bleiben diese steuer- und sozialabgabenfrei. Übersteigt der Gesamtbetrag die Freigrenze von 50 Euro auch nur geringfügig, so wird der Gesamtbetrag grundsätzlich steuerpflichtig. Nicht ausgeschöpfte Beträge in einem Kalendermonat können nicht in einen anderen Monat übertragen werden.

50 Euro Freigrenze: Überschreitung vermeiden

Hier hast du mehrere Möglichkeiten:

Zum einen kannst du die Zuwendungen zeitlich planen und somit bereits über den Zeitpunkt der einzelnen Zuwendungen vermeiden, die 50 Euro Grenze zu überschreiten.

Zum anderen hast du als Arbeitgeber:In noch die Möglichkeit der pauschalen Besteuerung von Zuwendungen, da pauschal besteuerte





Sachbezüge bei der Prüfung der Einhaltung der 50 Euro Freigrenze außer Betracht bleiben.

Was bedeutet pauschale Besteuerung? Im Grundsatz trägt der Arbeitnehmer die Lohnsteuer entsprechend der individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale wirtschaftlich. Du als Arbeitgeber führst die Steuer im Rahmen der Lohnsteueranmeldungen an das Finanzamt ab. Unter bestimmten Voraussetzungen kann Lohnsteuer auch pauschaliert werden. Dies bedeutet, dass ein fester Steuersatz gesetzlich geregelt ist, den du als Arbeitgeber übernimmst. Für die allgemeinen Sachbezüge ist dieses Verfahren ebenso zugelassen. Somit kannst du durch eine gezielte Auswahl der Pauschalbesteuerung von Zuwendungsbestandteilen das Überschreiten der 50 Euro Freigrenze und der Folge der Lohnbesteuerung vermeiden. Die pauschale Besteuerung erfolgt mit 30% des Sachbezugswertes. Im Ergebnis kann beispielsweise die Steuerfreiheit für ein fortlaufend gewährtes Sport-Benefit im Wert bis zu 50 Euro gesichert werden, wenn zusätzliche Sachzuwendungen pauschal besteuert werden. Die pauschale Besteuerung bleibt für deine Mitarbeitenden neutral. Dies bedeutet, den Mitarbeitenden entstehen keine Mehrkosten und der Vorteil kommt zu 100% bei ihnen an.

BEISPIEL

Du übernimmst den Beitrag deines Mitarbeiters Julian für Urban Sports im Monat Februar im Wert von 50 Euro. Daneben schenkst du ihm im gleichen Monat einen Reisebildband für seine guten Leistungen der letzten Monate im Wert von 40 Euro. Beide Zuwendungen sind einzeln betrachtet im Rahmen der 50 Euro Freigrenze. Da diese im Monat Februar zusammen betrachtet werden, ist die 50 Euro Freigrenze grundsätzlich überschritten:

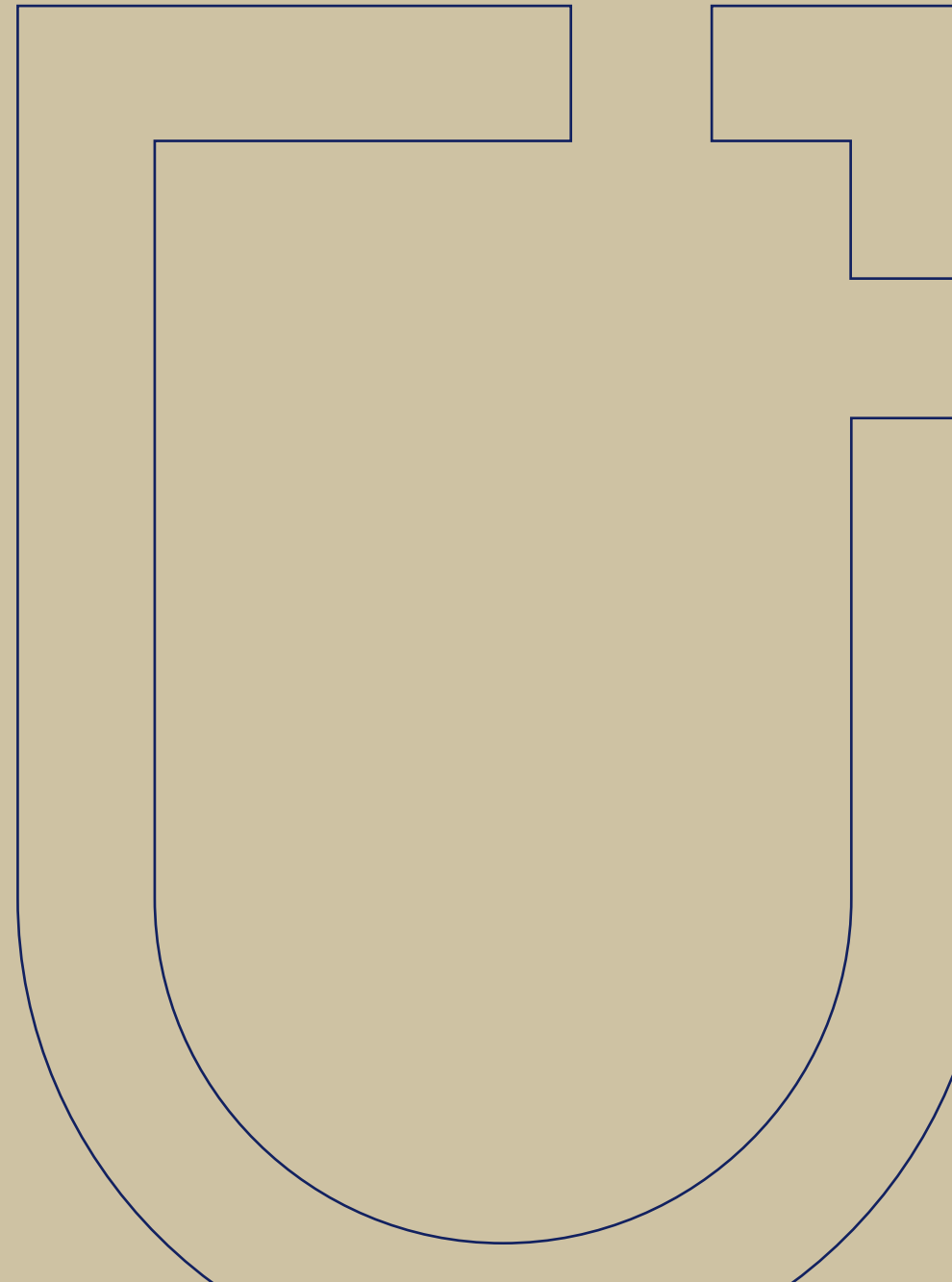
Sport-Benefit bei Urban Sports Club 50 Euro + Reisebildband im Wert von 40 Euro

= Summe der Sachzuwendungen 90 Euro

Der Gesamtbetrag wäre demnach steuerpflichtig. Jetzt hast du die Möglichkeit, den Gegenwert des Reisebildbandes mit pauschaler Lohnsteuer zu besteuern und der Sport-Benefit bleibt steuerfrei: Reisebildband 40 Euro x 30% = 12 Euro pauschale Lohnsteuer, die du als Arbeitgeber:In im Rahmen deiner Lohnsteueranmeldung abführst. Sport-Benefit bei Urban Sport Club 50 Euro = lohnsteuerfrei.



Die Benefits in der Buchhaltung



Wer trägt die Zuschüsse wirtschaftlich?

Die Krankenkassen übernehmen oder bezuschussen grundsätzlich keine Kosten der Mitarbeitenden für Mitgliedsbeiträge im Sportclub oder Fitnessstudio. Ausnahmen bestehen teilweise für einzelne Gesundheitspräventionskurse, welche nach § 20a SGB V zertifiziert sind. Einige Krankenkassen bieten ihren Versicherten Bonusprogramme, Rabattangebote, Ermäßigungen auf Monatsbeiträge oder kostenlose Probetrainings an. Wollen die Versicherten davon profitieren, müssen sie selbst aktiv werden, Informationen bei ihren Krankenkassen einholen, Anträge stellen und Nachweise einreichen. In der Folge werden die Angebote der Versicherungen meist zu wenig genutzt und die Kosten von Sportangeboten von deinen Mitarbeitenden selbst getragen. Mit den steuerfreien Benefits entlastest du deine Mitarbeitenden sowohl von den Kosten und vom Aufwand für die Kostenerstattung!

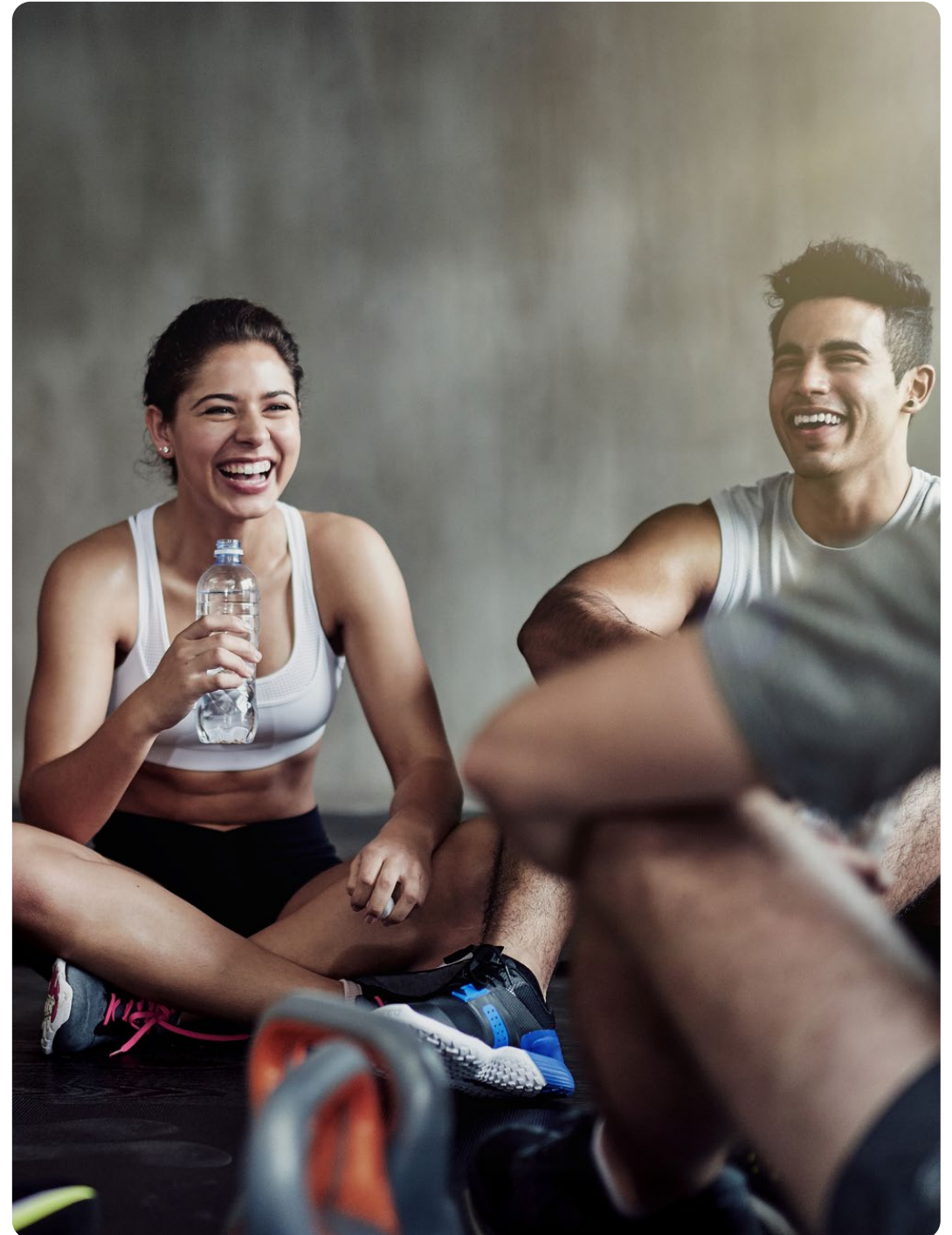


Sachzuwendungen im Unternehmen erfassen

Sachzuwendungen im Rahmen von Sportangeboten für deine Mitarbeitenden kannst du als Arbeitgeber als Betriebsausgabe erfassen. Sachzuwendungen, bei denen du die Freigrenze anwendest, erfasst du am besten über die Lohn- und Gehaltsabrechnung. Dies hilft dir für die spätere Nachweisbarkeit. Eine Möglichkeit dafür ist die Anlage der Lohnart "Sachbezug bis 50 Euro".

In der Finanzbuchhaltung werden diese Sachbezüge als „freiwillige steuerfreie soziale Aufwendungen“ gebucht. Sinnvoll ist hierbei, direkt in der Buchung den Namen des begünstigten Mitarbeiters, die Leistungsart und den Monat anzugeben.

Bei Sachzuwendungen handelt es sich um Leistungen an deine Mitarbeitenden und nicht an dein Unternehmen. Somit kannst du aus der Beschaffung der Waren- oder Dienstleistung keine Vorsteuer abziehen. Der gesamte Beschaffungswert ist inklusive Umsatzsteuer als Betriebsausgabe zu erfassen.





BEISPIEL

Ein Fitnessanbieter stellt deinem Unternehmen eine Rechnung über 35 Euro zuzüglich 19% Umsatzsteuer von 6,65 Euro für die Nutzung von Sportangeboten deines Mitarbeiters Jonas im März. Den gleichen Preis würde jede andere Person für eine Monatsnutzung zahlen. Rabatte gibt es nicht. Du überweist den Gesamtbetrag von 41,65 Euro an den Fitnessanbieter.

Im Lohnkonto von Jonas erfasst du im Monat März 41,65 Euro als „Sachbezug bis 50 Euro“. In der Finanzbuchhaltung buchst du 41,65 Euro als Betriebsausgabe auf dem Sachkonto „freiwillige steuerfreie soziale Aufwendungen“:

Soll	Haben	Buchungstext
„freiwillige steuerfreie soziale Aufwendungen“	„Bank“	03/23 Fitness Jonas
41,65 Euro	41,65 Euro	

Mindern die Sachzuwendungen die Unternehmenssteuern?

Ja, Sachzuwendungen an deine Mitarbeitenden mindern deine Unternehmenssteuern, im speziellen die Ertragsteuern. Dies ergibt sich aus dem vorherigen Abschnitt. Dort hast du gelesen, dass Sachzuwendungen als Betriebsausgaben zu erfassen sind. Betriebsausgaben mindern den Unternehmensgewinn und somit die Basis für die Unternehmenssteuern.

	Betriebseinnahmen
abzüglich	Betriebsausgaben
ergibt	Gewinn (bzw. Verlust)

Vereinfacht betrachtet stellt der ermittelte Gewinn deine ertragsteuerliche Bemessungsgrundlage dar. Je nach Rechtsform deines Unternehmens wird hierauf Einkommensteuer oder Körperschaftsteuer sowie eventuell auch Gewerbesteuer erhoben.

Noch ein kurzer Hinweis auf die Umsatzsteuer: Sachbezüge können zwar lohnsteuerfrei bleiben und mindern als Betriebsausgaben dein ertragsteuerliches Ergebnis. Für die Umsatzsteuer stellt die Sachzuwendung aber eine steuerpflichtige Leistung dar und unterliegt somit der Umsatzsteuer.



Sport-Benefits: Viele Vorteile für deine Mitarbeitenden

Für deine Mitarbeitenden stellen steuerfreie Zuschüsse zu Sportangeboten einen doppelt attraktiven Benefit dar. Zum einen lieferst du ihnen als Arbeitgeber bereits Vorschläge und übernimmst die Vertragsverhandlungen mit einem Sportanbieter. Deine Mitarbeitenden müssen sich um nichts kümmern, werden finanziell entlastet, können sich sportlich betätigen und du profitierst von ihrer Zufriedenheit und Fitness. Meist werden deine Mitarbeitenden Sportangebote gemeinsam nutzen, was darüber hinaus den Teamgeist fördert und den Zusammenhalt in deinem Unternehmen stärkt.

Des Weiteren sind diese Zuwendungen, wenn alle gesetzlichen Vorgaben eingehalten sind, von deinem Mitarbeitenden nicht zu versteuern und bleiben abgabenfrei in der Sozialversicherung. Wenn deine Mitarbeitenden diese Sportangebote aber aus ihrem Arbeitsentgelt auf eigene Rechnung begleichen, so würde es sie aus ihrem Nettolohn belasten. Steuerfrei Sachzuwendungen für Sportangebote von bis zu 50 Euro sind nicht mit Abzügen belastet. Um deinen Mitarbeitenden einen ähnlichen Benefit zukommen zu lassen, müsstest du den entsprechenden Bruttolohn deutlich stärker erhöhen.





BEISPIEL (Werte gerundet, Lohnsteuertabelle 2023):

Juliane, eine deiner motivierten Mitarbeiterinnen, hat ein bisheriges Bruttogehalt von 3.200 Euro, ist ledig, kinderlos und hat somit die Steuerklasse I. Sie ist konfessionslos und gesetzlich krankenversichert (15,9%). Momentan berechnet sich ihr monatliches Nettogehalt wie folgt:

Bruttogehalt	3.200 Euro
Abzüge gesamt	1.045 Euro
Nettogehalt	2.155 Euro





Du weißt, dass sie gern sportlich aktiv ist und möchtest ihr etwas Gutes tun. In diesem Zusammenhang überlegst du dir zwei Szenarien:

a) 50 Euro Gehaltserhöhung

b) 50 Euro steuerfreier Sachbezug

Wie errechnet sich ihre monatliche Einnahme bei den beiden Szenarien:

Du siehst in diesem Beispiel, dass sich durch die Anwendung der Sachbezugsfreigrenze ein Mehrwert von 20 Euro gegenüber einer Gehaltserhöhung mit demselben Wert für unsere Beispielperson Juliane ergibt.

a) Gehaltserhöhung		b) steuerfreier Sachbezug	
Bruttogehalt (inklusive Erhöhingsbetrag)	3.250 Euro	Bruttogehalt (wie bisher)	3.200 Euro
Abzüge gesamt	1.045 Euro	Abzüge gesamt	1.045 Euro
Nettogehalt	2.185 Euro	Nettogehalt	2.155 Euro
Steuerfreies Extra (Gegenwert)	0 Euro	Steuerfreies Extra (Gegenwert)	50 Euro
Total	2.185 Euro	Total	2.205 Euro
Mehrwert gegenüber dem bisherigen Nettogehalt	30 Euro	Mehrwert gegenüber dem bisherigen Nettogehalt	50 Euro



Mit den Sport Benefits kannst du also einen perfekten Anreiz für deine Mitarbeitenden schaffen!

Außerdem sind Sport-Benefits ein wirkungsvolles Instrument, deine Mitarbeitenden optimal körperlich und mental aufzustellen, ihre Zufriedenheit und Motivation zu stärken und sie so an dein Unternehmen zu binden. Nebenbei steigt der Teamgeist im Unternehmen und das Arbeitsklima verbessert sich. All diese Kriterien stärken wiederum dein Ansehen in der Öffentlichkeit und können die Suche nach neuen Mitarbeitenden positiv beeinflussen.

Was hält dich jetzt noch davon ab, Sport-Benefits als festen Bestandteil in deiner Unternehmenskultur zu etablieren?

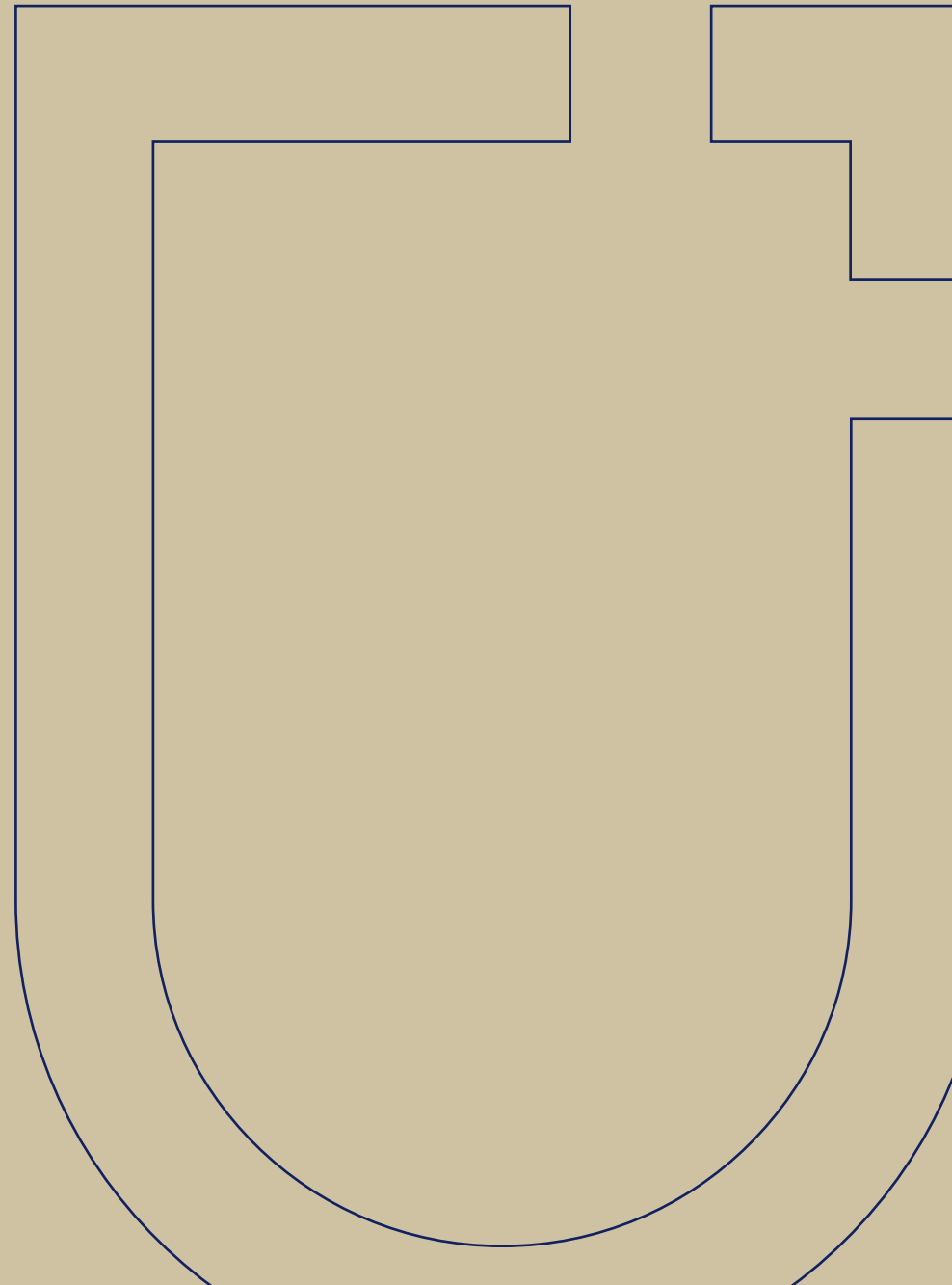
Die zahlreichen Vorteile von Firmenfitness haben dich überzeugt und du willst zeitnah in die Mitarbeitergesundheit investieren? [Dann nimm Kontakt zu uns](#) auf und wir erarbeiten gemeinsam die passende Firmenfitness-Kooperation für dein Unternehmen.

[Jetzt Infos erhalten](#)





Hinweise zum Schluss



Die Möglichkeiten für eine steuerliche Optimierung der Vergütung deiner Mitarbeitenden sind streng gesetzlich geregelt und dadurch auch limitiert. Im Einzelfall solltest du das Vorliegen aller steuerlichen Voraussetzungen individuell sorgfältig prüfen bzw. von einer Fachperson prüfen lassen. Dann kannst du eine gesicherte Entscheidung darüber treffen, welche Leistungen konkret infrage kommen und welche Ersparnisse dabei entstehen können. Dieses e-Book liefert dir erste Überlegungen, deine Mitarbeitenden zu fördern und zu motivieren, ersetzt aber keine individuelle steuerliche Beurteilung.

Du solltest hierbei insbesondere berücksichtigen, welche Auswirkungen eine etwaige Kombination verschiedener Benefits oder ein Überschreiten der steuerlichen Freigrenzen wie dargestellt zur Folge hat.

Für die Inhalte dieses e-Books kann keine Haftung übernommen werden. Wir wünschen dir viel Erfolg!





URBAN SPORTS CLUB

× HAUFÉ.