

E.Paper

10 Fakten zum steuerfreien Sachbezug

Einfach und praxisnah erklärt



Edenred

Exkurs: Definition und gesetzliche Grundlage seit 2020	4
Welche Möglichkeiten bietet der 50-Euro-Sachbezug?	5
• Gesetzliche Regelungen im Detail	5
• Obstkorb, Getränke und Sportaktivitäten bleiben steuerfrei	7
• Achtung: Freigrenze, kein Freibetrag!	7
• Keine Angabe von Gründen notwendig	8
• Der Sachbezug ist für alle Mitarbeiter da!	8
• Der Zeitpunkt des Zuflusses ist wichtig!	9
• Dokumentation ist Pflicht!	9
• Darauf müssen Sie achten!	10
• Fragen Sie im Zweifel Ihr Finanzamt!	11
• Kombination mit dem Sachbezug für persönliche Anlässe	11
• Denkbare persönliche Anlässe wären	12
Checkliste: 50-Euro-Sachbezug	13

Hinweis zur steuerlichen Beratung:

Die von uns bereitgestellten Inhalte dienen lediglich der unverbindlichen Information und stellen keine Steuer- oder Rechtsberatung dar. Achten Sie daher auf mögliche ergänzende Neuerungen, wie z.B. durch ein BMF-Schreiben. Es empfiehlt sich, bei der Implementierung und Kombination von Benefits stets rechtlichen Rat einzuholen, um mögliche Risiken zu minimieren und die steuerlichen Vorteile optimal zu nutzen.

Genderhinweis:

Der besseren Verständlichkeit halber verwenden wir – grammatikalisch – männliche Bezeichnungen, adressieren dabei aber Personen aller Geschlechter gleichermaßen. Themen wie die berufliche Gleichstellung aller Menschen haben bei Edenred einen hohen Stellenwert.

Hinweis zu externen Links:

Dieses Dokument enthält Verknüpfungen zu Webseiten Dritter. Für die Inhalte der verlinkten Seiten ist ausschließlich der jeweilige Anbieter oder Betreiber der Seiten verantwortlich.

Edenred hat keinen Einfluss auf die aktuelle und zukünftige Gestaltung sowie die Inhalte der externen Seiten und kann deshalb für diese fremden Inhalte auch keine Gewähr übernehmen.

Mit motivierten und leistungsstarken Arbeitnehmern steht und fällt der Unternehmenserfolg. Respekt, Anerkennung und Lob vom Chef gelten als die wichtigsten Instrumente, um Arbeitnehmer nachhaltig zu motivieren. Auch Lohnnebenleistungen werden häufig als Motivationsgeber genannt und helfen Unternehmen dabei, Mitarbeiter zu binden.

Mit dem 50-Euro-Sachbezug haben Sie eine Möglichkeit, beide Motive miteinander zu verknüpfen. Dieses E.Paper zeigt Ihnen, wie Sie den Sachlohn rechtskonform auszahlen und dokumentieren. So bleibt der Unternehmenserfolg ungetrübt und das Finanzamt hat keinen Grund zur Beanstandung.

Für die rechtskonforme Anwendung des steuerfreien Sachbezugs hilft Ihnen auch unser farblich hinterlegtes Praxisbeispiel unten auf den Seiten. Es fasst alle wichtigen Punkte praxisorientiert zusammen.



An dieser Stelle möchten wir Ihnen Frau Wiegand vorstellen:

Frau Wiegand ist neue Personalleiterin bei der Allstern AG, einem Unternehmen mit knapp 240 Mitarbeitern. Bei einem Personalleiterstammtisch erfährt sie vom steuerfreien Sachbezug in Höhe von bis zu 50 Euro monatlich. Die Möglichkeit, etwas Gutes für ihre Mitarbeiter zu tun und dabei gleichzeitig Lohnnebenkosten zu sparen, findet sie toll. Jedoch ist sie unsicher, ob die Allstern AG diesen Benefit auszahlen darf, denn die Firma bietet ihren Mitarbeitern bereits viele Zusatzleistungen (wöchentlicher Obstkorb, Gymnastikstunde, jährliche Entgeltprämien, private Dienstwagen- und Diensthandynutzung).

Als Frau Wiegand dem Betriebsratsvorsitzenden, Peter Waage, vom Sachbezug erzählt, fragt er sofort, ob auch Teilzeitkräfte in den Genuss kommen können? Er führt außerdem an, dass vor einigen Jahren bereits Tankgutscheine ausgegeben wurden. Der hohe Verwaltungsaufwand und die wiederkehrenden Hinweise von Kollegen, die nichts mit den Gutscheinen anfangen konnten, führten letztlich dazu, die Tankgutscheine wieder abzuschaffen...

Fortsetzung auf Seite 6

Exkurs:

Definition und gesetzliche Grundlage seit 2020

Gemäß § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG dürfen Unternehmen ihren Mitarbeitern monatlich eine Zusatzleistung von bis zu 50 Euro steuerfrei und ohne Erhebung von Sozialabgaben zukommen lassen, wenn diese nicht direkt über das Entgelt in Euro und Cent, sondern in Form von Sachleistungen und zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn ausgezahlt werden.

Bis zu 50 Euro pro Monat ist nur eine von vielen Möglichkeiten, die Arbeitgeber als Benefit für die Mitarbeiter nutzen können.

Übersicht: Steuerbegünstigte und steuerbefreite Sachbezüge

- ▶ Betriebliche Altersversorgung
- ▶ Jobticket
- ▶ Firmenwagen
- ▶ Verpflegungszuschuss oder Restaurantscheck
- ▶ Steuerfreier Sachbezug
- ▶ Geschenk für persönliche Anlässe
- ▶ Bestimmte Gesundheitsleistungen
- ▶ Private Internetnutzung
- ▶ Kinderbetreuungszuschüsse
- ▶ Private Telefonnutzung und Mobile Devices
- ▶ Rabattpflichtbetrag auf eigene Waren



Welche Möglichkeiten bietet der 50-Euro-Sachbezug?

Bis heute ist die Nutzung des steuerfreien Sachbezugs mittels Tankgutscheinen weit verbreitet. Die Ausgabe von Tankgutscheinen bringt jedoch für Sie bzw. Ihre Personalabteilung einen relativ hohen Verwaltungsaufwand mit sich. Zudem sind Gutscheine für eine spezielle Tankstelle unflexibel und Mitarbeiter ohne Auto haben keinen Nutzen davon. Es gibt deshalb alternative Möglichkeiten, wie Sie den steuerfreien Sachbezug anwenden können. Sie können zum Beispiel den monatlichen Sachbezug in direkter Form als Sache gewähren und Ihren Mitarbeitern jeden Monat ein Präsent (Blumen, Wein) überreichen. Natürlich erfordert auch dies viel organisatorischen Aufwand und es bleibt zu bedenken, dass auch gutgemeinte Geschenke nicht immer den Geschmack des Beschenkten treffen. Noch besser eignen sich deshalb flexible Gutscheine oder Gutscheinkarten.

Gesetzliche Regelungen im Detail

Mit den Jahressteuergesetzen 2019 und 2020 haben Bundestag und Bundesrat einige neue Regeln für Sachbezüge verabschiedet. Das Bundesfinanzministerium hat diese anschließend mit dem BMF-Schreiben vom 13.04.2021 spezifiziert. So ist verbindlich geregelt, wie steuerfreie Sachbezugskarten gemäß § 8 EStG definiert sind. Wir haben die wichtigsten Änderungen und Fakten für Sie zusammengefasst.

- Der steuerfreie Sachbezug darf nur „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht werden.
- Ab 01.01.2022 wird die Freigrenze auf 50 Euro pro Monat angehoben.
- Ab dem 01.01.2022 müssen Gutscheine und Gutscheinkarten verpflichtend sogenannte ZAG-Kriterien erfüllen. Als Sachbezug gelten fortan nur noch Gutscheinlösungen, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien von § 2 Absatz 1 Nummer 10 des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen.

Auszug aus dem ZAG §2 Absatz 1 Nummer 10 a, b

Die ab 1. Januar 2022 anzuwendende Regelung im Einkommensteuergesetz für Gutscheinelösungen orientiert sich an einer Regelung im Zahlungsdiensteaufsichtsgesetz (ZAG). Nach der neuen Regelung können folgende Arten von Gutscheinelösungen für den Sachbezug genutzt werden:

- 10a)** Gutscheine oder Gutscheinkarten von regionalen Einkaufsläden oder regionale CityCards zum Shopping im festgelegten PLZ-Gebiet
- 10b)** Gutscheine oder Gutscheinkarten für eine Produktkategorie (bspw. nur Fashion, nur Benzin, etc.)

Weitere Hinweise auf Seite 10
„Darauf müssen Sie achten“



„Unsere „Checkliste“ bietet hierzu eine Hilfestellung.

Nach ihrer Recherche findet Frau Wiegand heraus, dass alle Nebenleistungen, die die Allstern AG bereits gewährt, nicht zum 50-Euro-Sachbezug gerechnet werden, denn darunter fallen lediglich Sachprämien, Tankgutscheine, Gutscheine sowie elektronische Gutscheinkarten. Mitarbeiter, die

bereits andere Sachbezüge, zum Beispiel in Form eines Firmenwagens, Diensthandys oder Kindergartenzuschusses bekommen, dürfen auch von den 50 Euro pro Monat profitieren. Auch am Obstkorb und der Gymnastikstunde dürfen die Mitarbeiter sich weiterhin erfreuen...



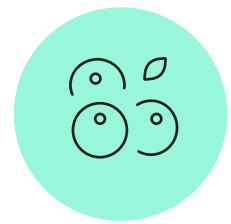
Obstkorb, Getränke und Sportaktivitäten bleiben weiterhin steuerfrei

Nicht zum steuerfreien Sachbezug gerechnet werden sogenannte Aufmerksamkeiten, die im betrieblichen Interesse gewährt werden, aber zu keiner privaten Bereicherung der Mitarbeiter führen. Darunter fallen Getränke und Snacks für Zwischendurch, die am Arbeitsort verzehrt werden, wie Kaffee, Wasser, Kekse oder der wöchentliche Obstkorb. Sie bleiben unbeschränkt steuerfrei. Auch das betriebliche Gesundheitsangebot (§ 3 Nr. 34 EStG) zählt nicht als Sachbezug im Sinne der Regelungen zum steuerfreien Sachbezug.

Achtung: Freigrenze, kein Freibetrag!

Beim Freibetrag bleibt die Vergünstigung bis zu einem bestimmten Betrag immer steuerfrei. Erst wenn dieser überschritten ist, greift die Abgabepflicht. Aber Vorsicht! Der steuerfreie Sachbezug bis zu 50 Euro ist durch eine Freigrenze definiert. Wird die Summe inkl. Umsatzsteuer überschritten (hierfür reichen 50,01 Euro), so ist der gesamte Wert des Sachbezugs steuer- und beitragspflichtig.

Sollte die maximale Freigrenze innerhalb eines Monats nicht voll genutzt werden, dann darf der verbleibende Differenzwert nicht in den Folgemonat übertragen werden. Der nicht ausgeschöpfte Betrag verfällt somit. Auch eine Hochrechnung auf ein Jahr (also $12 \times 50 \text{ Euro} = 600 \text{ Euro}$ auf einmal) ist nicht erlaubt.



Kurzfristig denkt Frau Wiegand über ein individuelles Geschenk und einen Gutschein pro Mitarbeiter nach. Sie stellt jedoch schnell fest, dass die anfallende MwSt des Sachgeschenkes zu einem Stolperstein werden kann, da sie bei der Berechnung der Freigrenze mit addiert werden muss. Jeder Cent, der die 50 Euro überschreitet, führt zu einer Vollversteuerung des Gesamtbetrages. Um dies zu vermeiden, stellt Frau Wiegand folgende Überlegungen an:

Jeder Mitarbeiter erhält im Monat zwei unterschiedliche Gutscheine à 20 Euro – damit ist für jeden Geschmack etwas dabei. Spontan fallen ihr ein Drogeriemarkt sowie ein nicht weit entfernter Elektroladen ein. In diesem Falle unterschreitet Frau Wiegand die Freigrenze des 50-Euro-Sachbezugs um 10 Euro (Summe der beiden Gutscheine: 40 Euro). Die 10 Euro verfallen mit Ende des Kalendermonats...

Keine Angabe von Gründen notwendig

Der Sachbezug kann jederzeit, auch ohne Angabe von Gründen, gewährt werden. Einige Unternehmen nutzen ihn für zweckgebundene Motivationsmaßnahmen und verknüpfen die Ausgabe bewusst mit der Erreichung festgelegter Ziele. Andere wiederum nutzen ihn, um die Motivation und die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen zu erhöhen und somit ein positives Klima zu fördern. Dabei spielt für viele Arbeitgeber das Employer Branding eine Rolle. Mit der Gewährung des Sachbezugs möchten sie sich von der regionalen aber auch überregionalen Konkurrenz abgrenzen.

Der Sachbezug ist für alle Mitarbeiter da!

Für die Gewährung des Sachbezugs ist es nicht relevant, welche Vertragsart mit dem Mitarbeiter besteht. Der Sachbezug kann bei Vollzeitbeschäftigten ebenso wie Teilzeitbeschäftigten, Minijobbern, Aushilfen, Werkstudenten oder Praktikanten zur Anwendung kommen. Selbst im Unternehmen beschäftigte Angehörige dürfen in den Genuss kommen. Auch bei diesen Gruppen gilt die Freigrenze bis zu 50 Euro. Ist ein Mitarbeiter in mehreren Arbeitsverhältnissen, darf der Sachbezug – der Anzahl der Arbeitsverhältnisse entsprechend – mehrmals in Anspruch genommen werden.



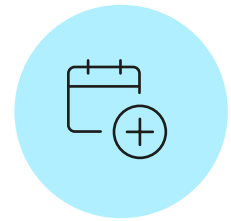
Zwei Aspekte überzeugen schließlich auch Herrn Waage: Zum einen die Tatsache, dass alle Mitarbeiter, egal ob Voll-/Teilzeit oder Minijobber gleichermaßen 50 Euro erhalten dürfen und dadurch auch untere Lohngruppen profitieren. Zum anderen, dass unter die 50 Euro Regelung mehr Möglichkeiten fallen als nur Tankgutscheine. Er hatte noch eine weitere Idee: Seit längerem sucht das Unternehmen nach einem Anreiz, um mehr Mitarbeiter für die wöchentliche Fitnessstunde zu begeistern. Herr Waage schlägt vor, nur

einen Teil der 50 Euro regelmäßig zu gewähren. Der verbleibende Betrag soll in Abhängigkeit gewährt werden, ob und wie oft ein Mitarbeiter an der Fitnessstunde teilnimmt.

Frau Wiegand findet diese Idee gut und entscheidet, dass 25 Euro vom 50-Euro-Sachbezug monatlich ohne Angabe von Gründen gewährt werden. Für jede Teilnahme an einer sportlichen Ausgleichsrunde gibt es weitere 5 Euro. Maximal sollen so fünf Sporteinheiten im Monat vergütet werden...

Der Zeitpunkt des Zuflusses ist wichtig!

Für die Berechnung der Freigrenze ist nicht der Zeitpunkt des tatsächlichen Konsums entscheidend, sondern allein der Zeitpunkt der Gewährung des Sachbezugs. Das steuerrechtliche Zuflussprinzip wird in R 38.2 LStR geregelt. Lediglich zu beachten ist, dass die monatliche Freigrenze von 50 Euro eingehalten wird. Ob der Mitarbeiter die Beträge anspart und dann summiert ausgibt ist für den Zufluss nicht relevant.



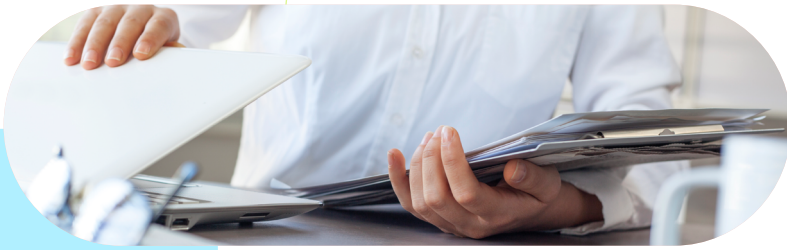
Dokumentation ist Pflicht!

Im Falle einer Überprüfung durch das zuständige Finanzamt muss der Arbeitgeber nachweisen, wann und in welcher Form Sachbezüge gewährt worden sind. Die Angabe von Gründen für die Gewährung ist nicht notwendig. Auf der Lohn- oder Gehaltsabrechnung des Mitarbeiters muss der Sachbezug allerdings als eigener Bruttogehaltsbaustein – inklusive der entsprechend festgelegten Lohnkonto – ausgewiesen werden. Beim Nettogehalt ist der Sachbezug dann wieder in Abzug zu bringen, da der Arbeitnehmer sonst den Sachbezug und zusätzlich den Geldbetrag erhalten würde. Die Dokumentationspflicht ist erfüllt, wenn darüber hinaus Belege oder Rechnungen zum angewandten Sachbezug in digitaler Form oder Kopie aufgehoben werden. Dies gilt auch, wenn die Freigrenze nicht überschritten wird. Erleichterungen für diese Aufzeichnungspflichten können beim zuständigen Finanzamt beantragt werden.



Nach den Überlegungen, den Sachbezug zum Teil anlassbezogen zu gewähren, bevorzugt Frau Wiegand dafür den Einsatz einer wiederaufladbaren Gutscheinkarte, auf die flexibel Beträge aufgeladen werden können. Auf diese Weise haben die Mitarbeiter nur eine einzige Karte und können den monatlichen Sachbezug nach Belieben ansparen, um ihn nach einiger Zeit auch für größere Wünsche einzulösen. Für die Personalabteilung wiederum hat die elektronische Karte den Vorteil, dass kurzfristig unterschiedliche Beträge für jeden Mitarbeiter aufgeladen werden können.

Der beauftragte Gutscheinkarten-Anbieter stellt Frau Wiegand monatlich eine Rechnung und einen Aufladereport der Gutscheinkarten zur Verfügung. Im Falle einer Anfrage seitens des Finanzamtes kann Frau Wiegand so jederzeit problemlos alle nötigen Unterlagen in elektronischer Form abrufen. Damit hat die Allstern AG die Dokumentationspflicht schon fast erfüllt. Sie muss nur noch darauf achten, dass die monatlich gewährten Sachbezüge als solche auf den Lohn- und Gehaltszetteln der Mitarbeiter erkennbar sind...



Darauf müssen Sie achten!

Wenn Sie die 50-Euro-Freigrenze für Ihre Mitarbeiter nutzen und die Sachbezüge mithilfe von Gutscheinelösungen gewähren möchten, dann sollten Sie auf folgende Punkte achten:

1. Die eingesetzte Gutscheinelösung muss ausschließlich auf den Bezug von Waren und Dienstleistungen begrenzt sein.
2. Die Gutscheine und Gutscheinkarten müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Ein Verzicht auf Bruttolohn oder eine bereits schriftlich vereinbarte Bruttolohnerhöhung zugunsten der Gutscheine und Gutscheinkarten ist nicht gestattet.
3. Die eingesetzte Gutscheinelösung muss einer der zwei ZAG-Kategorien „Begrenztes Netzwerk“ oder „Begrenzte Produktpalette“ angehören.

Versichern Sie sich, dass Sie alle gesetzlichen Vorgaben erfüllen. Letztendlich sind Sie als Arbeitgeber für die Einhaltung der steuerrechtlichen Vorgaben verantwortlich. Daher sollten Sie hier genau prüfen. Im Falle einer Prüfung durch das Finanzamt können Fehler bei der Umsetzung umfangreiche Nachzahlungen von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen zur Folge haben.

Gut zu wissen

Die vom Arbeitgeber getragenen Handlingfees bei Gutscheinelösungen (z.B. Setup- oder monatliche Aufladegebühren) sind nicht in die Freigrenze für Sachbezüge einzurechnen.

Somit kann der monatliche Benefit die Freigrenze voll ausschöpfen. Dies ist im BMF-Schreiben vom 13.04.2021 in Randziffer 3 nachzulesen.

Fragen Sie im Zweifel Ihr Finanzamt!

Im Rahmen einer Anrufungsauskunft bei Ihrem zuständigen Finanzamt können Sie abklären, ob die von Ihnen eingesetzten Gutscheinkarten die gesetzlichen Vorgaben erfüllen. Zusätzlich kann Ihnen ein Steuer- oder Rechtsberater, der Ihre Unternehmenssituation überblickt, eine gezielte Einschätzung zur Anwendung des Sachbezugs geben.

Kombination mit dem Sachbezug für persönliche Anlässe

In R 19.6 LStR ist der Sachbezug für persönliche Anlässe des Mitarbeiters geregelt. Unter persönlichem Anlass versteht der Gesetzgeber eine Gelegenheit, die ausschließlich den einzelnen Beschäftigten betrifft: z. B. Geburtstag, Dienstjubiläum, Geburt eines Kindes, Erreichung des Studienabschlusses oder Hochzeit. Bei all diesen Anlässen kann ein Sachbezug in Höhe einer Freigrenze von bis zu 60 Euro steuer- und sozialabgabenbefreit gewährt werden. Sollten Sie beabsichtigen für den Sachbezug für den persönlichen Anlass auch eine Gutscheinelösung zu nutzen, achten Sie bitte erneut auf die gelisteten Kriterien. Diese sind auch in diesem Falle zu erfüllen, um den Sachbezug rechtskonform anzuwenden. Der Sachbezug von 50 Euro monatlich und der Sachbezug für persönliche Anlässe des Beschäftigten können kombiniert gewährt werden. Eine Höchstzahl, wie oft der 60 Euro Sachbezug in einem Kalenderjahr ausgezahlt werden darf, gibt es nicht. Da Sie für diesen Sachbezug jedoch verpflichtend einen Grund nennen müssen, kann das Finanzamt leicht den Wahrheitsgehalt prüfen. Achtung! Bei Firmenjubiläen oder Feierlichkeiten zu Weihnachten greift R 19. Abs.1 der LStR nicht, da diese Anlässe nicht personenbezogen sind.



Die von Frau Wiegand favorisierte Lösung findet auch bei Herrn Waage Zustimmung. Zur besseren Einschätzung der Rechtssicherheit dieser Lösung holt der Steuerberater der Allstern AG zusätzlich die lohnsteuerliche Anrufungsauskunft beim zuständigen Finanzamt ein. Nach der positiven Antwort vom Finanzamt können die wiederaufladbaren Gutscheinkarten an die Mitarbeiter verteilt werden.

Nach erfolgreicher Einführung des 50-Euro-Sachbezugs, stellt Frau Wiegand bereits Überlegungen an, zukünftig auch den Sachbezug für persönliche Anlässe einzuplanen. So könnten einem Mitarbeiter, der im

gleichen Monat ein Dienstjubiläum sowie seinen Geburtstag feiert, in Summe 170 Euro auf seine Gutscheinkarte geladen werden:

- 50-Euro-Sachbezug
- 2 x 60 Euro Sachbezug (Dienstjubiläum und Geburtstag)

Auch Herr Waage findet die Idee interessant, wirft jedoch ein, dass (der Gleichheit wegen) die Anlässe, die Beachtung finden sollen, vorab definiert werden müssen. Er schlägt dafür folgende persönliche Anlässe vor:

- Geburtstag des Mitarbeiters
- Hochzeit
- Geburt eines Kindes

Denkbare persönliche Anlässe wären:

Arbeitsumfeld

- Beförderung
- Dienstjubiläum
- Pensionierung

Partnerschaften

- Verlobung
- Hochzeit
- Silber-/Goldhochzeit

Familie/Kinder/Persönliches

- Geburtstag
- Geburt eines Kindes

Wenn Sie die Punkte in diesem E.Paper beachten, sind Sie rechtlich gesehen auf der sicheren Seite. Ebenso wichtig bei der Einführung des Sachbezugs ist die interne Kommunikation. Nutzen Sie doch die Bekanntgabe des steuerfreien Sachbezugs, indem Sie in der entsprechenden E-Mail Kommunikation einen Dank an Ihre Mitarbeitenden aussprechen; zum Beispiel für die gute Unternehmensentwicklung, für langjährige Treue oder einfach für das gute Betriebsklima, zu dem alle beitragen. In jedem Fall empfiehlt es sich, allen Mitarbeitern die Vorzüge des Sachbezugs bewusst zu machen und frühzeitig alle beteiligten Abteilungen und Personen zu informieren. Denken Sie beispielsweise an den Betriebsrat, den zuständigen Steuerberater, Ihren Datenschutzbeauftragten und an die Finanzabteilung.



„Tue Gutes und rede darüber!“ – diesen Spruch lohnt es sich, beim Sachbezug zu beherzigen.



Sachbezug kann mehr als nur ein Gutschein sein!

Sachbezug einfach und flexibel mit den Lösungen von Edenred

Mit Gutscheinelösungen von Edenred können Sie Ihren Mitarbeitern regelmäßig ein Gehaltsextra gewähren oder sie für besondere Leistungen mit einer einmaligen Prämie belohnen – steuerfrei!

Sie möchten geringen Aufwand und vielfältige Möglichkeiten?

Mit unserer digitalen Benefit-Plattform belohnen Sie Ihre Mitarbeiter flexibel im Rahmen des Sachbezugs. Mit Edenred nutzen Sie den Sachbezug zuverlässig, rechtskonform und mit geringem Verwaltungsaufwand.

Checkliste:

50-Euro-Sachbezug:

Haben Sie an alles gedacht?

- Welche Lösung soll eingesetzt werden?
- Ist die 50-Euro-Freigrenze eingehalten?
- Welches Motivationsziel soll mit dem Sachbezug erreicht werden?
- Welche Mitarbeiter sollen den Sachbezug erhalten?
- Zu welchem Zeitpunkt soll die Auszahlung erfolgen?
- Ist die Dokumentationspflicht eingehalten?
- Ist die Lösung rechtskonform?
- Muss eine lohnsteuerliche Anrufungsauskunft beim Finanzamt eingeholt werden?

Gut beraten in wenigen Minuten

Sie möchten erfahren, wie Sie den Sachbezug optimal für Ihre Unternehmensziele einsetzen können? Wir beraten Sie gerne individuell.

 089 95 46 99 00

information-de@edenred.com

www.edenred.de/kontakt

