

Mitarbeitende steuerfrei binden – echte Benefits richtig aufsetzen

Fried-Heye Allers

Tankgutscheine, Essenszuschüsse, (digitale) City-Cards oder Jobtickets: Mit sachbezogenen Benefits können Unternehmen Mitarbeitende gezielt motivieren – und dabei gleichzeitig Lohnnebenkosten senken. Gerade im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte können solche Zusatzleistungen für die Mitarbeiterbindung entscheidend sein. Doch Vorsicht: Nicht jede freiwillige Leistung ist automatisch ein steuerfreier Benefit im rechtlichen Sinne. Es stellt sich daher die Frage: Welche Leistungen gelten tatsächlich als steuerfreie Benefits – und wie lassen sie sich rechtskonform und effizient umsetzen? Dieser Beitrag zeigt, welche Sachbezüge i. H. von bis zu 50 € monatlich lohnsteuerfrei gewährt werden können, welche Kombinationsmöglichkeiten bestehen und worauf bei der praktischen Umsetzung zu achten ist.

I. Zusammenspiel von Motivation, Arbeitgeberattraktivität und Kosteneffizienz

Für viele Unternehmen stellt sich die Frage: Wie lassen sich Motivation, Arbeitgeberattraktivität und Kosteneffizienz wirkungsvoll miteinander verbinden? In Zeiten hoher Inflation und wachsender Wechselbereitschaft der Mitarbeitenden sind moderne Benefits besonders wertvoll. Begriffe wie „Benefit“ werden in Unternehmen zwar gerne und häufig verwendet – aber viele vermeintliche Vorteile wie Home-Office-Regelungen, flexible Arbeitszeiten oder gar die 4-Tage-Woche erfüllen weder die steuerlichen Voraussetzungen noch die rechtliche Definition.

Hier erweisen sich Sachbezüge als vorteilhaft: Sie kommen nicht als Geldleistung, sondern steuerbegünstigt in Form von Sachwerten bei den Mitarbeitenden an. Das reduziert die Lohnnebenkosten für Arbeitgeber, sorgt für regelmäßige Anreize bei Mitarbeitenden und stärkt deren langfristige Bindung ans Unternehmen. Für die erfolgreiche Einführung von Sachbezügen reicht es jedoch nicht aus, nur kreative Ideen zu entwickeln. Ohne fundierte rechtliche Klärung und eine effiziente technische Lösung bleibt viel Potenzial ungenutzt.

II. Jährlicher Bonus oder monatlicher Sachbezug – was rechnet sich mehr?

Individuelle Boni verursachen nicht nur einen hohen Aufwand in der Verwaltung und Abrechnung – sie verlieren für Mitarbeitende oft auch an Relevanz, wenn sie nur einmal im Jahr ausbezahlt werden und der Bezug zur eigenen Leistung fehlt. Wenn nicht klar ist, was eigentlich belohnt wird und wie stark der Empfänger das Ergebnis überhaupt unmittelbar beeinflussen kann, kommt es bisweilen zu Gefühlen von Unsicherheit und Ungerechtigkeit. Dass Entgeltprämien zudem jährlich erfolgen, entkoppelt die Prämie zeitlich von der Leistung. All diese Aspekte wirken sich negativ auf Motivation und Loyalität aus.

Gerade in einem Arbeitsmarkt, in dem Fachkräfte fehlen und die Erwartungshaltung der Mitarbeitenden an Arbeitgeber sich verändert haben, braucht es regelmäßige Motivation und ein Zugehörigkeitsgefühl in den Teams. Es sind neue Wege der Wertschätzung gefragt. Unternehmen setzen zunehmend auf Benefits, die sowohl steuerlich attraktiv als auch individuell auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zugeschnitten sind. Unternehmen wie Google, BMW oder SAP zeigen seit Jahren, wie vielfältig diese Maßnahmen eingesetzt werden können, um eine gute Atmosphäre in der Belegschaft zu schaffen.

Ein besonders praxistaugliches Modell: der monatliche, steuerfreie Sachbezug. Er bietet klare gesetzliche Rahmenbedingungen, ist transparent in der Anwendung und einfach in der Verwaltung. Für Arbeitgeber ergibt sich ein finanzieller Vorteil von bis zu 52 % gegenüber klassischen Bruttoauszahlungen – das entspricht bis zu 660 € Ersparnis pro Jahr. Gleichzeitig profitieren Mitarbeitende durch eine spürbar höhere Kaufkraft von bis zu 600 € jährlich. Ob als Ergänzung oder Alternative zur Jahresprämie: Der steuerfreie Sachbezug ist ein effizienter Hebel zur Mitarbeitermotivation und dabei rechtskonform, planbar und wirtschaftlich attraktiv.

III. Fehlende Motivation schlägt mit Milliarden zu Buche

Dass es in vielen Unternehmen an wirksamen Anreizen fehlt, die Mitarbeitende zu Höchstleistungen motivieren, zeigt ein Blick auf aktuelle Zahlen: Laut einer Umfrage der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft EY aus dem Jahr 2024 geben nur 48 % der Beschäftigten in Deutschland an, bei der Arbeit ihr Bestes zu geben – und damit deutlich weniger als im internationalen Durchschnitt (54 %). Ein alarmierendes Signal für Arbeitgeber: Denn Motivation wirkt sich unmittelbar auf Produktivität, Innovationskraft und Ergebnisqualität aus. Wer mit Freude und Engagement arbeitet, leistet mehr, ist seltener krank – und bleibt dem Unternehmen eher treu. Regelmäßige Gallup-Studien bestätigen: Unterneh-

men mit hoher emotionaler Mitarbeiterbindung erzielen messbar bessere Ergebnisse. Doch in Deutschland ist genau diese Bindung stark rückläufig. Laut der Gallup-Umfrage von 2023 machen 69 % der Beschäftigten hierzulande nur noch Dienst nach Vorschrift. 18 % zeigen keinerlei emotionale Bindung mehr zum Arbeitgeber – ein deutlicher Anstieg gegenüber den Vorjahren (2021: 14 %, 2020: 15 %, 2019: 16 %) und ein Hinweis auf eine zunehmende innere Kündigung. Die Folgen sind teuer: Gallup schätzt die daraus entstehenden Produktivitätseinbußen auf jährlich 118,1 Mrd. € bis 151,1 Mrd. €.

Sachbezüge bieten mehr als nur finanzielle Anerkennung, sie bringen wiederkehrend Wertschätzung direkt in den Arbeitsalltag und stärken damit gezielt das Engagement der Mitarbeitenden. Besonders wirksam sind kleine, wiederkehrende Gesten, die regelmäßig und bewusst eingesetzt werden. Sie zeigen Aufmerksamkeit, schaffen Nähe und fördern eine dauerhafte emotionale Verbindung zum Unternehmen. So bleibt Anerkennung nicht abstrakt, sondern wird als echtes Zeichen der Wertschätzung wahrgenommen und lebt in den Köpfen der Mitarbeitenden auch über das Jahr hinweg weiter.

IV. Rechtliche Grundlagen auf einen Blick

Sachbezogene Zusatzleistungen i. H. von bis zu 50 € monatlich bieten spürbare Vorteile. Damit Arbeitgeber diese steuerfreien Benefits rechtskonform einsetzen können, müssen sie jedoch bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Dazu zählen u. a. eine klare Zweckbindung der Benefits, die strikte Einhaltung der Freigrenze sowie die Ausgabe in Form gesetzlich anerkannter Sachleistungen. Die rechtliche Grundlage bildet [§ 8 Abs. 1 und 2 EStG](#), der die Voraussetzungen für steuerfreie Sachbezüge definiert. Weitere Details und Konkretisierungen enthält das [BMF, Schreiben v. 15.3.2022 - IV C 5 - S 2334/19/10007 :007](#), BStBl 2022 I S. 242.

1. Gesetzliche Vorgaben zu Sachbezügen

Sachbezüge fallen unter das Zuflussprinzip. Es schreibt eine Freigrenze von monatlich bis zu 50 € vor, die Arbeitgeber strikt einhalten müssen. Wird dieser Betrag in einem Monat nicht vollständig abgerufen, darf der nicht genutzte Rest weder in den Folgemonat übertragen noch auf das Kalenderjahr hochgerechnet werden. Eine Einmalzahlung – etwa von 600 € für ein gesamtes Jahr – ist nicht erlaubt.

Anders verhält es sich auf Seiten der Belegschaft: Guthaben auf Gutscheinkarten dürfen angespart und zu einem späteren Zeitpunkt gebündelt eingelöst werden – etwa für größere Anschaffungen oder persönliche Wünsche. Als zentraler Punkt gilt dabei: Bargeld ist ausgeschlossen. Es handelt sich weiterhin um einen Sachbezug, idealerweise innerhalb eines vordefinierten Angebotsrahmens oder eines gebundenen Händlernetzwerks.

2. Rechtlicher Rahmen: ZAG und Zusätzlichkeit im Blick behalten

Neben den lohnsteuerlichen Regelungen ist auch das [Zahlungsdiensteaufsichtsgesetz \(ZAG\)](#) relevant. Demnach müssen die eingesetzten Gutscheinelösungen bestimmte Voraussetzungen erfüllen ([§ 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG](#)):

- a. Gutscheinkarten dürfen ausschließlich den Bezug von Waren- und Dienstleistungen ermöglichen und keine zweistufige Gutscheinelösung darstellen (Universalgutschein).
- b. Gutscheinkarten im Rahmen der 50 €-Freigrenze müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Ein Verzicht auf Bruttolohn oder eine bereits schriftlich vereinbarte Bruttolohnerhöhung zugunsten der Gutscheinkarte ist nicht gestattet.
- c. Gutscheinkarten müssen eine der zwei [ZAG](#)-Kategorien „begrenztes Netzwerk“ oder „begrenzte Produktpalette“ angehören und deren Kriterien erfüllen.
 - Begrenzte Netzwerke – Gutscheinkarten von Einkaufsläden, Einzelhandelsketten oder regionale City Cards ([§ 2 Abs. 1 Nr. 10a ZAG](#));
 - Begrenzte Produktpalette – Gutscheinkarten für nur eine Produktkategorie, z. B. Fashion, Kino etc. ([§ 2 Abs. 1 Nr. 10b ZAG](#)).

Der Grundsatz der Zusätzlichkeit: Der Sachbezug muss über den ohnehin geschuldeten Arbeitslohn hinaus gewährt werden. Die gesetzliche Abgrenzung zwischen Sach- und Geldleistung ist eindeutig formuliert, gestaltet sich in der Praxis jedoch mitunter komplex – insbesondere bei flexiblen Modellen oder kombinierten Lösungen. Eine gründliche Prüfung der steuerlichen Auswirkungen ist daher unerlässlich.

Empfehlung: Bei Unsicherheit sollte eine kostenlose Anrufungsauskunft beim zuständigen Finanzamt eingeholt werden. Diese lässt sich jederzeit beantragen und bietet zusätzliche Rechtskonformität bei der Umsetzung.

V. Sachzuwendungen: Gestaltungsspielraum für alle Beschäftigten

Steuerfreie Sachzuwendungen dürfen allen Mitarbeitenden gewährt werden, unabhängig vom jeweiligen Beschäftigungsverhältnis. Auch Praktikanten, Werkstudierende sowie geringfügig Beschäftigte (Minijobber) können zusätzlich zum Arbeitslohn davon profitieren. Neben dem monatlichen Sachbezug ist es rechtlich zulässig, steuerfreie Aufmerksamkeiten zu persönlichen Anlässen (z. B. Geburtstag, Jubiläum) im Wert von bis zu 60 € zu gewähren. Unternehmen erhalten so zusätzliche Möglichkeiten, um gezielt Wertschätzung auszudrücken. Immer mehr Unternehmen setzen Sachzuwendungen strategisch ein als Bestandteil einer modernen, wirtschaftlich tragfähigen und rechtskonformen Vergütungsstrategie. Dabei genügt es nicht, nur einzelne Maßnahmen zu kennen. Vielmehr kommt es darauf an, die Wechselwirkungen der Maßnahmen zu verstehen, sie sinnvoll zu kombinieren und eine reibungslos funktionierende Administration sicherzustellen.

1. Kombinierte Sachbezüge: Steuerliche Stolperfallen vermeiden

In der Praxis werden Sachbezüge häufig mit anderen freiwilligen Arbeitgeberleistungen kombiniert, etwa mit Essenszuschüssen, ÖPNV-Tickets oder Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Dabei ist besondere Sorgfalt geboten: Werden gesetzliche Freigrenzen überschritten oder Zweckbindungen missachtet, entfällt die Steuerfreiheit – mitunter sogar rückwirkend. Das kann zu Nachforderungen durch die Finanzverwaltung führen. Wird beispielsweise ein Sachbezug im Wert von 52 € gewährt, unterliegt nicht nur der übersteigende Betrag der Besteuerung, sondern die gesamte Leistung. Neben der Einhaltung der Freigrenze ist auch die korrekte steuerliche Einordnung entscheidend, etwa im Hinblick auf die Abgrenzung zu Barlohn, Geldleistungen oder Aufmerksamkeiten.

Hinweis: Zuwendungen zu persönlichen Anlässen wie Geburtstagen oder Hochzeiten unterliegen wiederum eigenen steuerlichen Regeln und sind separat von den allgemeinen Sachbezugsregelungen zu betrachten.

2. Sachbezüge punkten in der Verwaltung bei Aufwand und Transparenz

Sachbezüge lassen sich in der Praxis auf unterschiedliche Weise umsetzen. Ein klassisches Beispiel ist der monatliche 50 €-Tankgutschein. Solche Lösungen sind jedoch häufig mit erhöhtem Verwaltungsaufwand verbunden und bieten nicht für alle Mitarbeitenden Vorteile, beispielsweise, wenn kein eigenes Fahrzeug vorhanden ist. Flexibler und effizienter sind Gutscheinkarten, die sich besser in den Unternehmensalltag aller integrieren lassen. Eine Lösung, die sowohl steuerliche Anforderungen erfüllt als auch Gestaltungsspielräume für Unternehmen und Beschäftigte bietet, ist z. B. die Plattform Edenred Benefits. Dieses System ermöglicht Unternehmen, Sachbezüge rechtskonform und gezielt einzusetzen. Nach einmaliger Festlegung des monatlichen Betrags und der Einlöse-Option durch den Arbeitgeber entscheiden die Mitarbeitenden selbst, ob sie das Guthaben über eine regionale Gutscheinkarte oder einen Partner-Gutschein nutzen wollen. Damit bleibt die Zweckbindung trotz maximaler Flexibilität für die Nutzer gewahrt.

VI. Mit Sachbezügen herausfordernde Zeiten gemeinsam gestalten

Fachkräftemangel, steigende Lebenshaltungskosten und ein anhaltendes Krisengefühl prägen aktuell die Wirtschaft und somit auch den Alltag in Unternehmen. Umso wichtiger ist es, dass Arbeitgeber und Mitarbeitende partnerschaftlich zusammenwirken und Unsicherheiten von außen durch wertschätzende Zusammenarbeit innen ausgleichen. Während für die einen Wertschätzung und Anerkennung im Fokus stehen, zählen für andere Produktivität, Effizienz und neue Ideen. Sachbezüge können beide Perspektiven miteinander verbinden – sie tragen zur Motivation bei, fördern ein positives Betriebsklima und schaffen gleichzeitig kosteneffiziente Mehrwerte auf beiden Seiten. Zudem lassen sie sich flexibel an individuelle Bedürfnisse und Situationen anpassen – ob zur Anerkennung besonderer Leistungen, zur Entlastung im Alltag oder zur Förderung der Mitarbeiterbindung. So entstehen Spielräume, die wirtschaftlich sinnvoll und menschlich wirksam sind.

AUTOR



Fried-Heye Allers,
Director Public Affairs bei Edenred.