



Freiburger Kreis

Arbeitsgemeinschaft größerer deutscher Sportvereine

Steuerliche Gestaltung rund um die Ausbildung

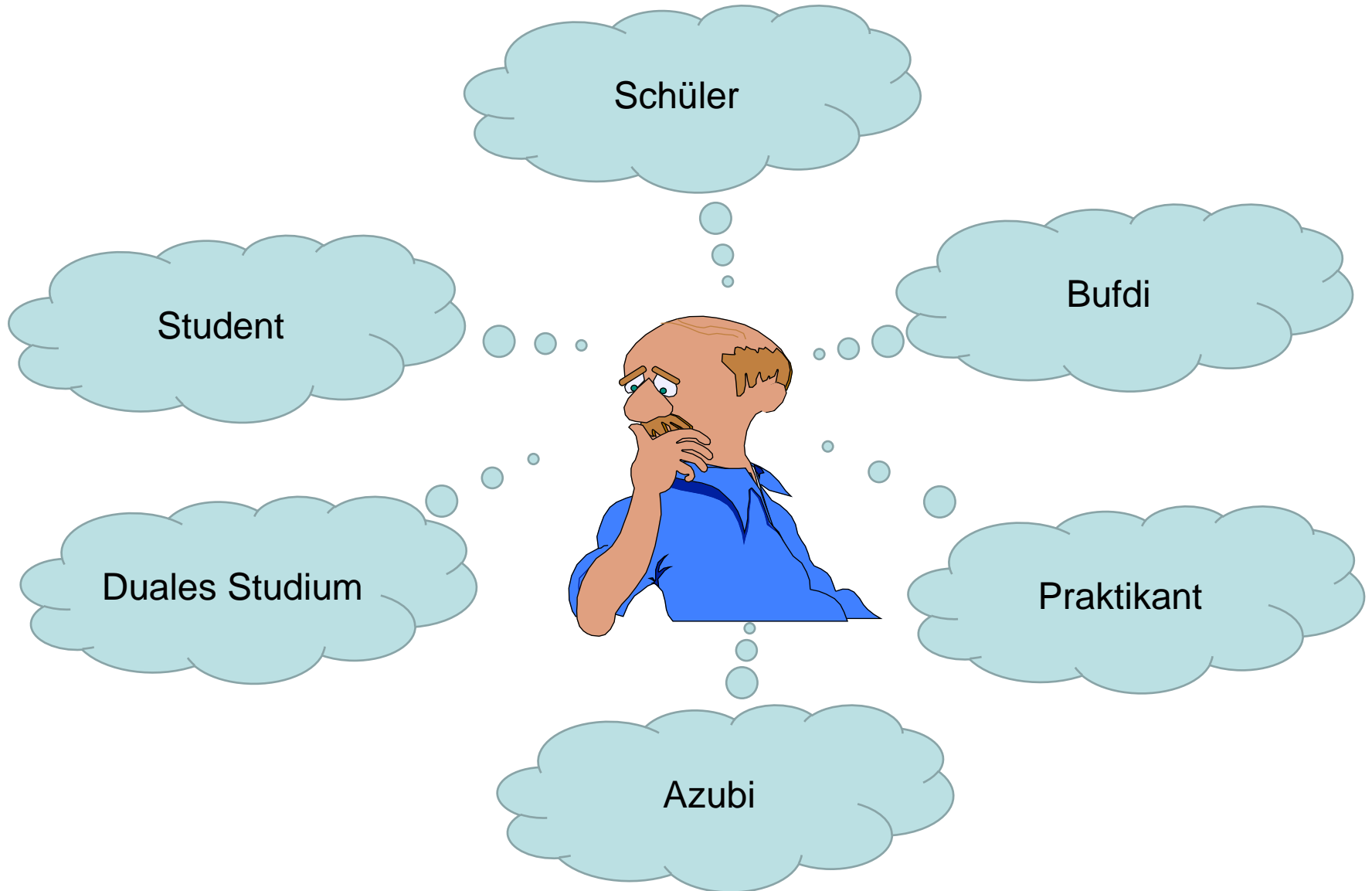
30.09.2023

Dortmund

Referent:

Horst Lienig
Steuerberater

Ausbildungswege



Schüler, die nebenher oder in den großen Ferien arbeiten, **sind Arbeitnehmer**. Sie unterliegen mit ihrem Arbeitslohn dem Lohnsteuerabzug nach den allgemeinen Vorschriften.

Die Schülereigenschaft ist durch die Vorlage einer **Schulbesuchsbescheinigung**, die zu den Entgeltunterlagen zu nehmen ist, nachzuweisen.

Lohnsteuerliche Behandlung

Zur Durchführung des Lohnsteuerabzugs benötigt der Arbeitgeber die **individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale** des Arbeitnehmers (Steuerklasse, Religionszugehörigkeit, Steuerfreibetrag usw.).

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Schüler, die während des Schulbesuches einer Beschäftigung nachgehen, sind in der **Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung** nach den allgemeinen Grundsätzen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zu beurteilen.

Bei Schülern, die in den Ferien einen Minijob ausüben, ist die seit 1.1.2013 geltende Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, sofern kein Befreiungsantrag gestellt wird, zu beachten.

Im Gegensatz zu geringfügigen Dauerbeschäftigungen braucht der Arbeitgeber für eine geringfügige **kurzfristige Beschäftigung keine Sozialversicherungsbeiträge** zu entrichten.

In der Arbeitslosenversicherung sind Schüler allgemein bildender Schulen während einer daneben oder in den Ferien ausgeübten Beschäftigung generell versicherungsfrei

Der **Bundesfreiwilligendienst** ist ein freiwilliges Engagement in sozialen, kulturellen, ökologischen oder anderen gemeinwohlorientierten Einrichtungen in Deutschland. z. B. Kindergärten, Schulen, Pflegeeinrichtungen, Rettungsdienste, Forstämter, Theater, Museen, Freiburger Kreis Vereine und vieles mehr.

Ein BFD kann zwischen 6 und 24 Monate dauern – er wird meistens für 12 Monate am Stück geleistet. In der Regel ist der BFD ein ganztägiger Dienst, bei dem die Freiwilligen überwiegend praktische Hilfstätigkeiten leisten.

Das an den Bundesfreiwilligen gezahlte Taschengeld (regelmäßig höchstens 6 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung; 2023 = 438 € monatlich) ist steuerfrei (§ 3 Nr. 5d EStG), die anderen Bezüge, wie z. B. Unterkunft und Verpflegung sind hingegen steuerpflichtig.

Die **Bundesfreiwilligen sind automatisch Mitglied** in der gesetzlichen **Renten-, Unfall-, Kranken- Pflege- und Arbeitslosenversicherung**.

Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer

- sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses
- für eine begrenzte Dauer
- zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen
- einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit
- zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit

unterzieht,

- ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes
- oder um eine vergleichbare Tätigkeit handelt.

Grundregel:

(§ 22 Abs. 1 MiLoG)

Praktikanten i. S. von § 26 BBiG sind Arbeitnehmer und haben Anspruch auf den Mindestlohn (§ 22 Abs. 1 MiLoG)

Grundregel:

(§ 22 Abs. 1 MiLoG)

Praktikanten i. S. von § 26 BBiG sind Arbeitnehmer und haben Anspruch auf den Mindestlohn.

Ausnahmen vom Mindestlohn

Praktikum verpflichtend

- aufgrund einer
- schulrechtlichen Bestimmung,
 - Ausbildungsordnung,
 - hochschulrechtlichen Bestimmung
 - Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie

Praktikum bis zu 3 Monaten

- zur Orientierung für eine Berufsausbildung
- für die Aufnahme eines Studiums

Praktikum bis zu 3 Monaten

- begleitend zu einer
- Berufsausbildung oder
 - Hochschulausbildung, wenn nicht zuvor ein solches Ausbildungsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat

Praktikum Einstiegsqualifizierung

- nach § 54a SBG III oder
- Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG

Achtung:

Nachweis einer Praktikantentätigkeit ist unverzüglich, spätestens vor Aufnahme der Tätigkeit, unter Vorlage von Studienordnungen etc. schriftlich zwischen Arbeitgeber und Praktikant abzuschließen.



§ 14 BBiG Berufsausbildung

(1) **Ausbildende haben**

1. dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die **berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt** wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist, und die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann,
2. **selbst auszubilden** oder einen Ausbilder oder eine Ausbilderin ausdrücklich damit zu beauftragen,
3. Auszubildenden **kostenlos die Ausbildungsmittel**, insbesondere Werkzeuge, Werkstoffe und Fachliteratur zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind,
4. Auszubildende zum Besuch der **Berufsschule** anzuhalten,
5. dafür zu sorgen, dass Auszubildende **charakterlich gefördert** sowie **sittlich und körperlich nicht gefährdet** werden.

(2) Ausbildungsbetriebe haben Auszubildende zum Führen der Ausbildungsnachweise nach § 13 Satz 2 Nummer 7 anzuhalten und diese regelmäßig durchzusehen. Den Auszubildenden ist Gelegenheit zu geben, den Ausbildungsnachweis am Arbeitsplatz zu führen.

(3) Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren körperlichen Kräften angemessen sind.

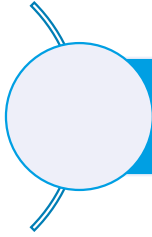
§ 13 BBiG Verhalten während der Berufsausbildung

Auszubildende haben sich zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist. Sie sind insbesondere verpflichtet,

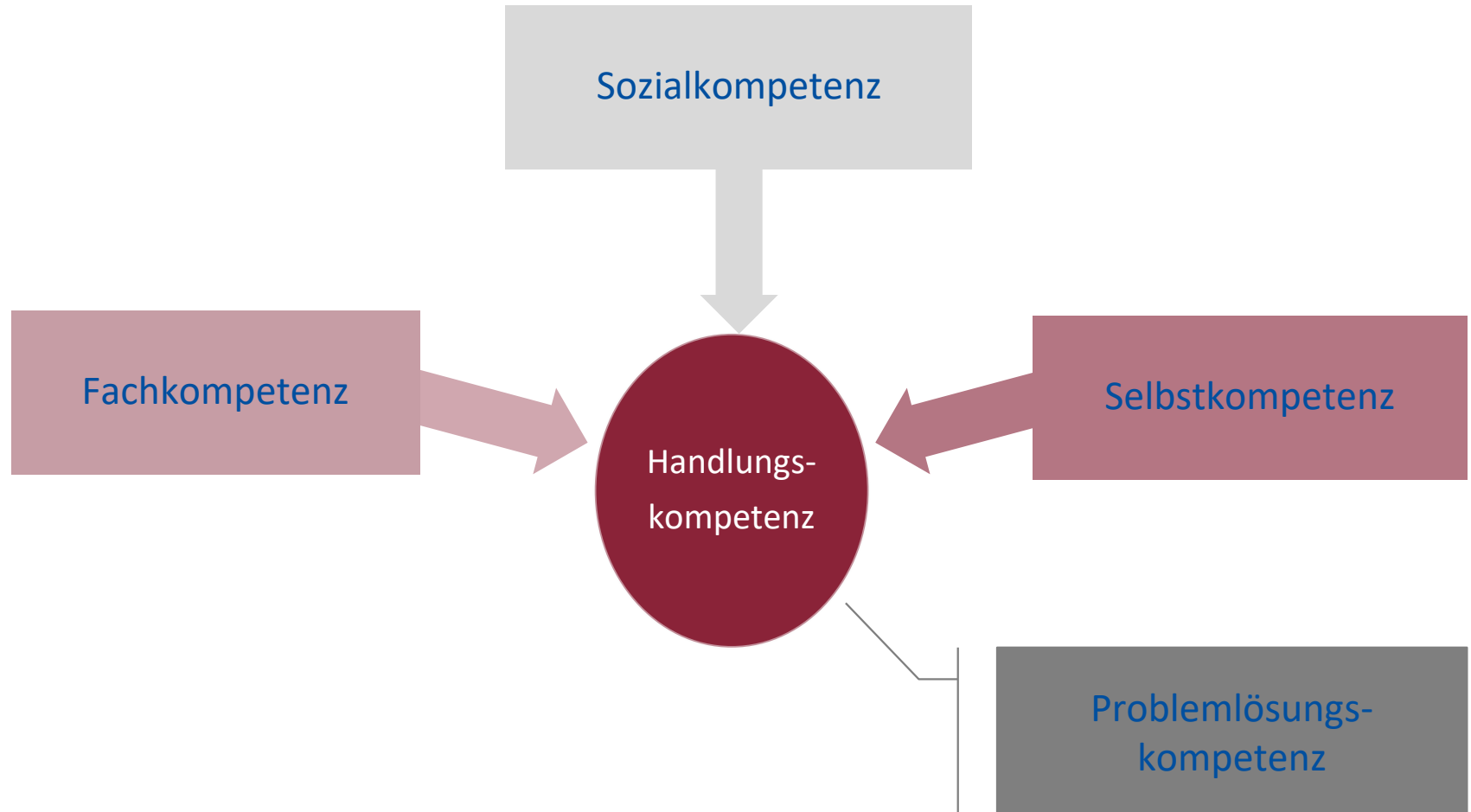
1. die ihnen im Rahmen ihrer Berufsausbildung aufgetragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen,
2. an Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen, für die sie nach § 15 freigestellt werden,
3. den Weisungen zu folgen, die ihnen im Rahmen der Berufsausbildung von Ausbildenden, von Ausbildern oder Ausbilderinnen oder von anderen weisungsberechtigten Personen erteilt werden,
4. die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten,
5. Werkzeug, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich zu behandeln,
6. über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren,
7. einen schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis zu führen.

Zukunftsberuf Steuerfachangestellte/r Veränderung des Berufsbilds im digitalen Zeitalter





Kompetenzorientierung



Prozessorientierung (Lernfelder)



Abbildung: Modell der vollständigen Handlung (Quelle: BIBB)

Teilnehmer an dualen Studiengängen sind seit dem 1.1.2012 in versicherungsrechtlicher Hinsicht kraft gesetzlicher Fiktion in § 5 Abs. 4a Satz 2 SGB V, § 1 Satz 5 SGB VI, § 25 Abs.1 Satz 2 SGB III den **zur Berufsausbildung Beschäftigten** gleichgestellt.

Ausbildungsintegrierte duale Studiengänge sind auf die berufliche Erstausbildung gerichtet. Sie verbinden das **Studium mit einer betrieblichen Ausbildung** in einem anerkannten Ausbildungsberuf.

Als solche unterliegen sie damit für die gesamte Dauer des dualen Studiums, das heißt, sowohl während der Praxisphasen als auch während der Studien- bzw. Vorlesungsphasen, der **Versicherungspflicht** in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Die Beiträge der versicherungspflichtigen Teilnehmer an dualen Studiengängen, die versicherungsrechtlich den Beschäftigten zur Berufsausbildung gleichgestellt sind, werden nach dem **Arbeitsentgelt** (Geld- und Sachlohn) aus der Beschäftigung zur Berufsausbildung bemessen.

Die Anwendung des sog. **Übergangsbereiches** (Entgelt monatlich zwischen 520,01 € und 2.000,00 €) kommt für Teilnehmer an dualen Studiengängen, die versicherungsrechtlich den Beschäftigten zur Berufsausbildung gleichgestellt sind (insbesondere Teilnehmer an praxisintegrierten und an ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen), nicht in Frage, da die Regelungen für Beschäftigte zur Berufsausbildung nicht gelten.

Student = Werkstudent?

Aus der Entstehungsgeschichte der Vorschriften über die Versicherungsfreiheit ergibt sich, dass diese für Studenten geschaffen worden sind, die **neben ihrem Studium eine entgeltliche Beschäftigung ausüben**, um sich durch ihre Arbeit die zur Durchführung des Studiums und zum Bestreiten ihres Lebensunterhalts erforderlichen Mittel zu verdienen.

Berufsintegrierte und berufsbegleitende duale Studiengänge sind auf berufliche Weiterbildung ausgerichtet und wenden sich an Studieninteressenten mit bereits abgeschlossener Berufsausbildung, die neben ihrer beruflichen Tätigkeit ein Studium durchführen möchten.

Versicherungsfrei sind nur solche Studierende sind, deren **Zeit und Arbeitskraft überwiegend** durch das **Studium** in Anspruch genommen werden, die also von ihrem Erscheinungsbild her keine Arbeitnehmer, sondern Studenten sind.

Personen, die neben ihrem Studium **nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich** beschäftigt sind, sind grundsätzlich Studenten und keine Arbeitnehmer.

Studenten, die neben ihrem Studium arbeiten (sog. **Werkstudenten**), sind **Arbeitnehmer**. Sie unterliegen mit ihrem Arbeitslohn dem Lohnsteuerabzug nach den allgemeinen Vorschriften.

Welche Nachweispflicht muss der Arbeitgeber nach § 2 NachwG beachten?

1. Name und die Anschrift der Vertragsparteien
2. Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
4. Arbeitsort oder Hinweis, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann
5. kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit
6. sofern vereinbart, Dauer der Probezeit
7. Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschl. Prämien und Sonderzahlungen
8. vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten
9. bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes
10. sofern vereinbart, Anordnung von Überstunden
11. Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
13. Zusage von betrieblicher Altersversorgung
14. Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
15. Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind



Nr. 1, 7 und 8

Nr. 2 bis 6, 9 und 10

Nr. 11 bis 15

spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung

spätestens am siebten Kalendertag

spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

Arbeitszeitgesetz beachten

täglich

wöchentlich

monatlich

8 Stunden werktägliche
Arbeitszeit

48 Stunden wöchentliche
Arbeitszeit

Berechnungsformel
wöchentliche Arbeitszeit
 $40 \text{ Stunden} \times 4,35$
174 Stunden

10 Stunden, wenn inner-
halb von 6
Kalendermo-
naten oder
24 Wochen im
Durchschnitt
nicht mehr als
8 Stunden

40 Stunden regelmäßige
wöchentliche
Arbeitszeit
oder weniger

Mindestlohn 12 €
(520 € : 12 €) 43,33 Std.

20 Stunden bei nicht ver-
einbarter
Arbeitszeit

Achtung bei Haupt- und Nebenbeschäftigung:

Im Übrigen muss darauf geachtet werden, dass beide Arbeitsverhältnisse nicht gemeinsam die Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes überschreiten. Insbesondere die elfstündige Ruhezeit zwischen den täglichen Arbeitszeiten gemäß § 5 Abs. 1 ArbZG wird häufig durch abendliche Nebenjobs in Kneipen, Diskotheken oder bei Vereinen unterschritten. Hier hat der Hauptarbeitgeber Anspruch darauf, dass die Nebentätigkeit beschränkt wird.

Einnahmen sind alle Güter in Geld oder andere Vorteile

Mindestvergütung

Azubi

Altersvorsorge

292 €/Monat

Tablet/Handy

steuerfrei

BGM

Freibetrag 600 €

Vereins-Pkw

Privatnutzung

Rabattfreibetrag

Freibetrag 1.080 €

Vereins-Jobrad

Pedelec oder E-Bike

Warengutschein

Freigrenze 50 €

Einnahmen
sind alle Güter in
Geld
oder
andere Vorteile
(Sachbezüge)

Jobticket

49 €

Wohnung

ortsübliche Miete

Arbeitskleidung

typische Berufskleid.

Studiengebühren

im Interesse des AG

Azubi-Mindestlohn ab 2020

Persönlicher Anwendungsbereich

§ 22 Abs. 3 MiLoG

Das Mindestlohngesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Von diesem Gesetz nicht geregelt wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen.

Nicht der Mindestlohn, aber eine Mindestvergütung für Auszubildende, die ihre Ausbildung ab dem 1.1.2020 beginnen, sollen mindestens 515 € pro Monat im ersten Lehrjahr bekommen. Der Betrag wird in den folgenden Jahren schrittweise erhöht auf bis zu 620 € monatlich im ersten Lehrjahr. Für die prozentuale Erhöhung des 2. bis 4. Ausbildungsjahrs ist der Basiswert immer 515 €.

Branchenmäßig höhere Ausbildungsvergütungen gelten weiterhin.

Jahr	1. Jahr	Erhöhung	2. Jahr	Erhöhung	3. Jahr	Erhöhung	4. Jahr
2020	515,00 €		607,70 €		695,25 €		721,00 €
2021	550,00 €		649,00 €		742,50 €		770,00 €
2022	585,00 €		690,30 €		789,75 €		819,00 €
2023	620,00 €		731,60 €		837,00 €		868,00 €
Azubi	1.050,00 €		1.170,00 €		1.320,00 €		Steuerberater

Überlassung durch Arbeitgeber nach § 3 Nr. 45 EStG steuerfrei



- Nutzung betrieblicher Datenverarbeitungsgeräte

- Laptop
- Tablet
- Smartphone

- Nutzung betrieblicher Telekommunikationsgeräte

- Handy
- Smartwatch mit eigenständiger Mobilfunkverbindung

- Nutzung System- und Anwendungsprogramme, die AG im Betrieb einsetzt

- Microsoft Office

Voraussetzung: Betriebliche Geräte des Arbeitgebers

- Keine Steuerfreiheit bei Geräten, bei denen die Datenverarbeitung nicht im Vordergrund steht, z. B. nicht begünstigt SmartTV, Konsole, iPod, E-Book-Reader, Smartwatch ohne eigenständige Mobilfunkverbindung

Förderung der Elektromobilität: unentgeltliche Überlassung



Elektro- / Hybrid-Pkw

Bruttolistenpreis	40.000 €
davon 25 %	10.000 €
<i>(Anschaffung nach dem 31.12.2018 bis 1.1.2030)</i>	
Privatnutzung 1 %	100 €
Fahrten Wohnung – erste Tätigkeitsstätte	60 €
<i>0,03 % bei 20 km = einfache Strecke</i>	
Geldwerter Vorteil monatlich	160 €



kein
geldwerter
Vorteil
bis 31.12.2030

ohne zusätzliche Lademöglichkeit beim Arbeitgeber

70 € für Elektrofahrzeuge
35 € für Hybridelektrofahrzeuge

mit zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber

30 € für Elektrofahrzeuge
15 € für Hybridelektrofahrzeuge



E-Bike
> 25km/Std



E-Scooter

Geldwerter Vorteil
v. Bruttolistenpreis
1 % Privatnutzung
0,03 % Wohnung - Arbeitsstätte
..... €

Ob die Überlassung eines betrieblichen Fahrrads an den Arbeitnehmer nach § 3 Nr. 37 EStG steuerbefreit ist, richtet sich nach der Art der Fahrräder, d. h. wie schnell jemand fährt.



Fahrrad
Pedelec

Privatnutzung
und
Wohnung – erste Tätigkeitsstätte

zusätzlich zum ohnehin
geschuldeten Arbeitslohn

steuerfrei

Gehaltsumwandlung

steuerpflichtig



E-Bike
>
25km/Std

Privatnutzung
und
Wohnung – erste Tätigkeitsstätte

steuerpflichtig



E-Scooter

Privatnutzung
und
Wohnung – erste Tätigkeitsstätte

steuerpflichtig

Job-Ticket (§ 3 Nr. 15 EStG)

Steuerfrei sind

Leistungen des Arbeitgebers für Fahrten des Arbeitnehmers mit öffentlichen Verkehrsmitteln zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (Job-Ticket) und private Fahrten (Nahverkehr).

Barzuschuss von AG

Ticket von AG

Vorteil von Dritten

- Steuerbefreiung bei Jahresticket korrigieren
- Voraussetzung: zusätzliche Leistung
- Kürzung Entfernungspauschale

Begünstigte Verkehrsmittel

- Zug
- Bus
- Straßenbahn, U-Bahn



Nicht begünstigte Verkehrsmittel

- Taxi
- extra gemieteter Bus
- Luftverkehr

Auch wenn „bürgerliche“ Kleidung ausschließlich bei der Berufsausübung getragen wird, weil es ggf. eine Kleiderordnung verlangt, handelt es sich um einen geldwerten Vorteil, wenn der Arbeitgeber die Kosten für „Businesskleidung“ übernimmt.
Businesskleidung weist weder eine Unterscheidungs- noch eine Schutzfunktion auf.



Arbeitsschutzkleidung



Uniformartige Beschaffenheit



Bürgerliche Kleidung



Prüfschema zur Übernahme von Studiengebühren/Studienreisen

erstmalige Berufsausbildung oder ein
Erststudium als Erstausbildung
außerhalb eines
Ausbildungsdienstverhältnisses

ja

weder Werbungskosten des
Arbeitnehmers noch ein ganz
überwiegend eigenbetriebliches
Interesse des Arbeitgebers

nein

Die Übernahme von Studiengebühren
durch den Arbeitgeber
führt zu Arbeitslohn.

nein

Ist eine
berufliche Veranlassung
(höhere Einsatzfähigkeit im Betrieb)
gegeben?

nein

Die Übernahme von Studiengebühren
durch den Arbeitgeber
führt zu Arbeitslohn.



ja

Sind die Voraussetzungen
der Richtlinie R 19.7 LStR erfüllt?

- berufsbegleitendes Studium
- duales Studium
- eigenbetriebliches Interesse
- Arbeitgeber Rechnungsempfänger
- Arbeitnehmer Rechnungsempfänger
wenn Arbeitgeber sich verpflichtet hat
nach Studium Tätigkeit für 2 Jahre
- Rückforderung anteilig

Die Übernahme von Studiengebühren
durch den Arbeitgeber
führt **nicht** zu Arbeitslohn.

¹²Der Ansatz eines Sachbezugs für eine dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zu eigenen Wohnzwecken überlassene Wohnung unterbleibt, soweit das vom Arbeitnehmer gezahlte Entgelt mindestens zwei Drittel des ortsüblichen Mietwerts und dieser nicht mehr als 25 Euro je Quadratmeter ohne umlagefähige Kosten im Sinne der Verordnung über die Aufstellung von Betriebskosten beträgt.

Ein Arbeitnehmer erhält neben einem monatlichen Gehalt von 3.000 € zusätzlich eine Wohnung mit 80 m² vom Arbeitgeber

- unentgeltlich
- gegen eine monatliche Miete von 450 €

Lösung	unentgeltlich	bis 2019	ab 2020
Gehalt monatlich	3.000,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €
+ geldwerter Vorteil Wohnung ortsübliche Miete 8,20 € x 80 m ²	656,00 €		
+ monatliche Miete 450 €		206,00 €	
+ 2/3 von 656,00 € = 437,33 €			0,00 €
Bruttogehalt	3.656,00 €	3.206,00 €	3.000,00 €

Warengutschein

Gutscheine und Geldkarten sind im Rahmen der 50 Euro-Freigrenze steuerfrei, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden (§ 8 Abs. 2 Satz 11 i. V. mit Abs. 4 EStG)

Ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen – Auszahlung des Guthabens ist unzulässig.

Gutscheine und Geldkarte dürfen nur begrenzt einlösbar sein

§ 2 Abs. 1 Nr. 10a ZAG

Zweierverhältnis

nur beim
Aussteller
einlösbar

Einzelhandel
einheitlicher
Markenauftritt

Inland und
Ausland

Dreierverhältnis

Bei begrenztem
Kreis von
Akzeptanzstellen
einlösbar

Ladenkette
inkl. Internetshop
zweistellige PLZ

nur
im Inland

§ 2 Abs. 1 Nr. 10b
ZAG

Begrenzte Waren
oder
Dienstleistungs-
palette

Inland und Ausland

§ 2 Abs. 1 Nr. 10c
ZAG

Soziale
oder
steuerliche Zwecke

nur im Inland

Rabattfreibetrag (§ 8 Abs. 3 EStG)

Mitarbeiter in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis (keine gfB) zahlen für eine Vereinsmitgliedschaft beim SKV Insolvenza monatlich 6,50 € (passiver Beitrag) und können hierfür die Vereinsangebote des SKV Insolvenza inkl. der Fit Fitness-Studios des SKV Insolvenza nutzen.

§ 8 Abs. 3 EStG

Erhält ein Arbeitnehmer **auf Grund seines Dienstverhältnisses Waren oder Dienstleistungen**, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den **Bedarf seiner Arbeitnehmer** hergestellt, vertrieben oder erbracht werden und deren Bezug nicht nach § 40 pauschal versteuert wird, so gelten nach § 8 Abs. 3 EStG als deren Werte abweichend von Absatz 2 die um 4 Prozent geminderten Endpreise, zu denen der Arbeitgeber oder der dem Abgabeort nächstansässige Abnehmer die Waren oder Dienstleistungen fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet. Die sich nach Abzug der vom Arbeitnehmer gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile sind **steuerfrei**, soweit sie aus dem Dienstverhältnis insgesamt **1.080 Euro** im Kalenderjahr nicht übersteigen.

Studiobeitrag
monatlich bis zu 90 €



Achtung Satzung
Nutzung nur Mitglieder

Steuerfrei

(§ 3 Nr. 34 EStG)

sind jährlich je Arbeitnehmer zur
Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands

600 €

Begünstigte Maßnahmen – müssen seit 2019 zertifiziert sein

(§ 20 und 20a SGB V)

- ☛ Verhaltens- und gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme
 - ▶ Rückenurse, Walking, Yoga,
- ☛ Ernährung zur Vermeidung von Übergewicht
 - ▶ Ernährungskurse, Ernährungsberatung, betriebliche Gemeinschaftsverpflegung
- ☛ Stressbewältigung und Entspannung
 - ▶ Gesundes Führen, richtiger Umgang mit E-Mails
- ☛ Verbesserung des Suchtmittelkonsums
 - ▶ Kurse zur Tabakentwöhnung



nicht begünstigt

allgemeiner Vereinsbeitrag / Beitrag für ein Fitnessstudio

Anforderungen an und von Krankenkassen

Maßnahmen werden ausschließlich am betrieblichen Bedarf durchgeführt

Gesundheitsförderung durch Arbeitgeber

Betriebliche Gesundheitsförderung (allgemeine Maßnahmen)

- Gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeitsbedingungen
- Verbesserung der Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz
- Maßnahmen für alle Beschäftigten

Primärprävention (individuelle Maßnahmen)

- Individuelle Gesundheitsförderung
- Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken
- Maßnahme für einzelne Personen
- Rückenschule, Nordic Walking, Yoga

mit Zertifikat

ohne Zertifikat

Steuerfrei, soweit insgesamt nicht über Jahresfreibetrag von 600 €

50 €-Freigrenze

Beiträge für eine Direktversicherung (§ 3 Nr. 63)

Die Beiträge zugunsten einer Direktversicherung sind bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) steuerfrei.

Steuerfreie für 2023 sind 8 % von 87.600 € = 7008 € jährlich oder monatlich **584 €**

Beitragsfrei in der Sozialversicherung sind aber – wie bisher – lediglich 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) – (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV)

Beitragsfrei für 2023 sind lediglich 4 % von 87.600 € = 3.504 € jährlich oder monatlich **292 €**

Betriebliche Altersversorgung

- Pensionszusage
- Pensionskasse
- Pensionsfonds
- Unterstützungskasse
- Direktversicherung



Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung bei Entgeltumwandlung

15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts

Verzicht auf 200 € = 15 % **30 €**

Und die gute Nachricht zum Schluss

Die Zukunft ist digital ...



... aber gestaltet wird sie von Menschen!



In der großzügigen Halle der Arena 2036 auf dem Gelände der Universität Stuttgart hatten die Teams viel Freiraum. Foto: Sebastian Randerath/WKS

... und der Sport bleibt analog!

