

# Lohnkostenoptimierung

Kosten senken – Mitarbeiter binden



# Inhalt

01 Gutscheine	4
02 Betriebliche Gesundheitsförderung	
03 Betriebliche Kranken- oder Unfallversicherung	5
04 Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	
05 Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte	6
06 Job-Ticket	
07 Firmenwagen	7
08 Dienstfahrrad	
09 E-Mobilität	8
10 Mitarbeiterverpflegung	
11 Betriebliche Altersversorgung	9
12 BAV-Förderbetrag	
13 Belegschaftsrabatt	10
14 Erholungsbeihilfe	
15 Kindergartenbeiträge	11
16 Betreuungsleistungen	
17 Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte	12
18 Handy- und Telefonnutzung	
19 Internetpauschale	13
20 Arbeit im Homeoffice und Heimarbeiterzuschlag	
21 Berufsbekleidung	14
22 Werkzeuggeld	
23 Fehlgeldentschädigung	15
24 Mitarbeiterbeteiligung	
Lohnerhöhung versus Gehaltsumwandlung	17
Praxisbeispiel	18
Die ETL-Gruppe	20



# ETL nettomaxx Optimieren Sie Ihre Lohnkosten

In Zeiten des Mangels an qualifiziertem Personal stellt sich vielen Unternehmen die Frage, wie gute Mitarbeiter geworben und langfristig an das Unternehmen gebunden werden können. Die geschickte Gestaltung der Vergütung ist eine Möglichkeit hierfür.

Mit den hier aufgezeigten Vergütungsmöglichkeiten können Arbeitnehmer Mehrwerte erzielen und Arbeitgeber gleichzeitig ihre Lohnnebenkosten optimieren. Für jeden der Bausteine ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer rechtlich empfehlenswert. Die ETL-Rechtsanwälte stellen hierfür eine Vielzahl geprüfter Vertragsvorlagen zur Verfügung.

Lernen Sie die Vorzüge unserer ETL nettomaxx-Beratung kennen und profitieren auch Sie von der optimalen Gestaltung der Lohnkosten durch ETL nettomaxx.

## 01 Gutscheine und Guthabekarten



Den Einkauf für den Mitarbeiter übernehmen? Das geht, wenn der Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn einen Waren- oder Tankgutschein zur Einlösung bei einem Dritten an seine Arbeitnehmer ausgibt. Der Gutschein gilt als Sachbezug und ist steuer- und sozialversicherungsfrei, sofern die monatliche Sachbezugsfreigrenze (Grenze für alle Sachbezüge) von 50 Euro nicht überschritten wird. Eine Auszahlung des Guthabens in Geld muss dabei ausgeschlossen sein.

Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern eine Geld- bzw. Guthabekarte eines Prepaid-Anbieters übergibt, die monatlich aufgeladen wird. Gutscheine und Geldkarten müssen allerdings seit dem 1. Januar 2022 den Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Zahlungsdienststeuergesetz (ZAG) entsprechen. Sie dürfen dann nur zum Erwerb von Waren oder Dienstleistungen innerhalb eines begrenzten Netzes von Dienstleistern, eines sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungsspektrums oder aufgrund einer Vereinbarung des Arbeitgebers mit einem Anbieter für bestimmte soziale oder steuerliche Zwecke im Inland eingesetzt werden. Tankgutscheine oder -karten eines einzelnen Tankstellenbetreibers oder einer Tankstellenkette sind daher weiterhin zulässig wie auch „City-Cards“, Centergutscheine oder Kundenkarten von Shopping-Centern.

Die Lohnabrechnung muss den Sachbezug monatlich berücksichtigen. Ob der Arbeitnehmer den Sachbezug sofort einlöst oder mehrere Gutscheine sammelt bzw. Guthaben anspart und für spätere Anschaffungen nutzt, spielt keine Rolle. Doch Vorsicht bei Tankgutscheinen: Die Finanzverwaltung rechnet diese auf die Entfernungspauschale des Arbeitnehmers für die Fahrten zur Arbeit an.

Rechtsvorschrift: § 8 Abs. 2 S. 11 EStG, § 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 4 S. 5 EStG, BMF-Schreiben vom 15.03.2022, § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV

## 02 Betriebliche Gesundheitsförderung



Der krankheitsbedingte Ausfall eines Mitarbeiters kann empfindliche Störungen im Betriebsablauf verursachen. Hier kann der Arbeitgeber mit eigenen Maßnahmen gezielt die Aufrechterhaltung und Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands seiner Arbeitnehmer (Primärprävention) beeinflussen und einen Beitrag zur betrieblichen Gesundheitsförderung leisten. Maßnahmen von bis zu 600 Euro jährlich sind hierbei steuer- und beitragsfrei. Alternativ kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn in gleicher Höhe Barzuschüsse für derartige Maßnahmen gewähren.

Präventionskurse, bei denen es um eine individuelle verhaltensbezogene Prävention geht, werden steuerlich nur anerkannt, wenn diese den vom Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV-Spitzenverband) definierten Handlungsfeldern und Kriterien genügen und von den Krankenkassen nach § 20 SGB V über die „Zentrale Prüfstelle Prävention“ zertifiziert sind. Für die betriebliche Gesundheitsförderung werden nur gesundheitsförderliche Maßnahmen in Betrieben anerkannt, die den Kriterien entsprechen, die der GKV-Spitzenverband nach § 20b SGB V festgelegt hat und von den Betrieben individuell mit der Krankenkasse vereinbart wurden.

Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 34 EStG, §§ 20, 20a SGB V, § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV

## 03 Betriebliche Kranken- oder Unfallversicherung



Nicht alle Leistungen werden von den gesetzlichen Krankenkassen übernommen. Viele gesetzlich Versicherte schließen daher zusätzliche private Krankenversicherungen ab, z. B. eine Zahnzusatzversicherung oder auch eine private Unfallversicherung. Auch hier können Arbeitgeber unterstützen und für ihre Arbeitnehmer eine betriebliche Kranken-, Krankentagegeld- oder Unfallversicherung abschließen.

Die Beitragszahlungen des Arbeitgebers führen zu Sachbezügen, die im Rahmen der Sachbezugsgrenze (Grenze für alle Sachbezüge) bis zu 50 Euro pro Monat steuer- und sozialversicherungsfrei sind. Voraussetzung ist, dass dem Arbeitnehmer die Gewährung von Versicherungsschutz zugesagt wird. Zuschüsse zum Abschluss einer privaten Krankenzusatzversicherung sind nicht begünstigt.

Gleiches gilt für die Gewährung von Unfallversicherungsschutz, soweit die Arbeitnehmer den Versicherungsanspruch aus der freiwilligen betrieblichen Unfallversicherung unmittelbar gegenüber dem Versicherungsunternehmen geltend machen können.

Der Arbeitgeber kann Beiträge zu einer betrieblichen Unfallversicherung pauschal mit 20 Prozent zuzüglich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer versteuern, wenn mehrere Arbeitnehmer gemeinsam versichert sind.

Rechtsvorschrift: § 8 Abs. 2 S. 11 EStG, § 40b Abs. 3 EStG, BMF-Schreiben vom 15.03.2022, § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV

## 04 Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit



In vielen Unternehmen erfüllt der Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in Zeiten gesetzlich geregelter Ruhezeiten, wie an Sonn- und Feiertagen oder nachts.

Ein gesetzlicher Anspruch auf Zuschläge für diese Arbeitszeiten existiert zwar grundsätzlich nicht. Jedoch werden Zuschläge häufig in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geregelt. Nachtarbeitern ist allerdings eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage oder ein angemessener Zuschlag zu gewähren.

Das Einkommensteuerrecht gibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer zusätzlich zum Grundlohn steuer- und beitragsfreie Zuschläge in prozentual unterschiedlicher Höhe für tatsächlich geleistete Arbeit an Sonn- und Feiertagen bzw. für Nachtarbeit zu zahlen.

Die Berechnung der steuerfreien Zuschläge ist für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit auf einen Grundlohn von höchstens 50 Euro je Arbeitsstunde begrenzt, für die Sozialversicherungsfreiheit gilt eine Grundlohobergrenze von 25 Euro je Arbeitsstunde.

Rechtsvorschrift: § 3b EStG, R 3b LStR, § 6 Abs. 5 ArbZG, § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV

## 05 Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte



Statt den Arbeitnehmer mit den Kosten für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte allein zu lassen, kann der Arbeitgeber diese übernehmen oder bezuschussen. Bei Fahrten mit dem Privatfahrzeug können für die ersten 20 Entfernungskilometer bis zu 0,30 Euro mit 15 Prozent Lohnsteuer zuzüglich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer pauschalbesteuert und beitragsfrei gewährt werden. In den Jahren 2022 bis 2026 können ab dem 21. Entfernungskilometer sogar 0,38 Euro je Entfernungskilometer und Arbeitstag pauschal versteuert werden.

Die Berechnung der Arbeitstage je Monat lässt sich mit 15 Tagen pauschalieren, jedoch bei vertraglichen Teilzeitmodellen wie Homeoffice, Telearbeit und mobilem Arbeiten nur anteilig. Bei regelmäßig weniger als 15 Arbeitstagen je Monat können die Fahrten nach der 0,002 %-Methode angesetzt und pauschal versteuert werden, die Fahrten sind dabei taggenau zu erfassen.

Rechtsvorschrift: § 9 Abs. 1, S. 3 Nr. 4 und Abs. 2 EStG, § 40 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 EStG, BMF-Schreiben vom 18.11.2021, R 40.2 Abs. 6 LStR, § 1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV

## 06 Job-Ticket



Für regelmäßige Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte kann der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer Einzel-, Monats- oder Jahreskarten für den öffentlichen Nah- und Fernverkehr (z. B. Deutschland-Ticket) steuer- und sozialabgabenfrei zur Verfügung stellen.

Es spielt keine Rolle, ob der Arbeitgeber das Job-Ticket erwirbt oder einen Zuschuss zu einem vom Arbeitnehmer erworbenen Job-Ticket leistet. Unerheblich ist auch, ob der Zuschuss monatlich oder einmal im Jahr geleistet wird.

Der Arbeitnehmer darf das Job-Ticket auch für private Fahrten nutzen, steuer- und beitragsfrei allerdings nur für Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr.

Das Job-Ticket ist nur steuerbegünstigt, wenn es der Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt. Das Job-Ticket mindert die als Werbungskosten abziehbare Entfernungspauschale.

Wird das Job-Ticket nicht zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt, ist der geldwerte Vorteil zwar steuerpflichtig. Er kann jedoch pauschal mit 25 Prozent zuzüglich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer versteuert werden. In diesem Fall wird die Entfernungspauschale nicht gemindert.

Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 15 EStG, § 40 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 EStG, § 1 Abs. 1 Nr. 1 und 3 SvEV

## 07 Firmenwagen



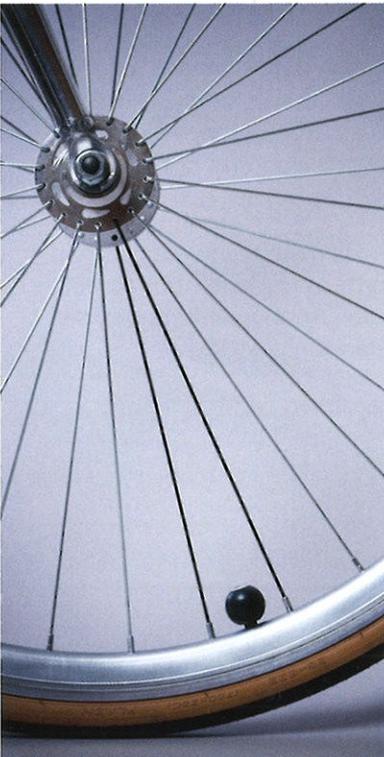
Überlässt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen Firmenwagen zur betrieblichen und privaten Nutzung, lassen sich auf beiden Seiten Vorteile erzielen. Nutzt der Arbeitnehmer den Firmenwagen nur zu betrieblichen Zwecken, fällt keine Steuer an. Darf er den Firmenwagen auch privat nutzen, werden Lohnsteuer und Beiträge zur Sozialversicherung fällig.

Gestaltet werden kann jedoch, wenn der Arbeitnehmer den Firmenwagen auch für Fahrten zwischen seiner Wohnung und seiner ersten Tätigkeitsstätte nutzt. Der geldwerte Vorteil aus der Nutzung des Firmenwagens für diese Fahrten kann in Höhe der Entfernungspauschale mit 15 Prozent Lohnsteuer zuzüglich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer pauschal besteuert werden. Dann tritt auch Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung ein.

Um Elektrofahrzeuge zu fördern, ist der geldwerte Vorteil für die private Nutzung nicht mit 1 Prozent des Bruttolistenpreises, sondern nur mit 1 Prozent von einem Viertel des Bruttolistenpreises (für Elektrofahrzeuge mit einem Bruttolistenpreis von maximal 70.000 Euro) je Kalendermonat anzusetzen. Für Elektrofahrzeuge mit einem Bruttolistenpreis über 70.000 Euro und Hybridelektrofahrzeuge mit einer CO<sub>2</sub>-Emission von maximal 50 Gramm oder einer Reichweite mit reinem Elektroantrieb von mindestens 60 Kilometern (bei Anschaffung zwischen dem 1. Januar 2022 und dem 31. Dezember 2024) ist 1 Prozent des hälftigen Bruttolistenpreises anzusetzen. Bei Anschaffungen nach dem 31. Dezember 2024 und vor dem 1. Januar 2031 muss die Reichweite mindestens 80 km betragen.

Rechtsvorschrift: § 8 Abs. 2 Sätze 2, 3 EStG, § 6 Abs. 1 Nr. 4 EStG, § 40 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 EStG, R 40.2 Abs. 6 LStR, § 1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV

## 08 Dienstfahrrad



Fahrradfahren ist gut für Gesundheit und Umwelt. Das kann der Arbeitgeber unterstützen, indem er Dienstfahrräder kauft oder least und seinen Arbeitnehmern zur Nutzung überlässt. Seit dem 1. Januar 2019 ist die Privatnutzung eines betrieblichen Fahrrads steuer- und sozialversicherungsfrei.

Auch für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte muss der Arbeitnehmer nichts versteuern. Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitgeber das Fahrrad zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zur Verfügung stellt. Verzichtet der Arbeitnehmer auf einen Teil seines Bruttolohns, ist der geldwerte Vorteil wie bisher steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Ob E-Bike, Mountainbike oder ganz normales Fahrrad – die Begünstigung gilt fast immer, nur nicht für Fahrräder, die als Kraftfahrzeug zugelassen sind.

Wird ein Fahrrad (ohne Zulassung als Kraftfahrzeug) unentgeltlich oder verbilligt an den Arbeitnehmer übereignet, ist der geldwerte Vorteil zwar steuerpflichtig. Der Arbeitgeber kann diesen Vorteil aber pauschal mit 25 Prozent zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer versteuern und die Pauschsteuer übernehmen.

Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 37 EStG, § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 7 EStG, § 1 Abs. 1 Nr. 1 und 3 SvEV

## 09 E-Mobilität



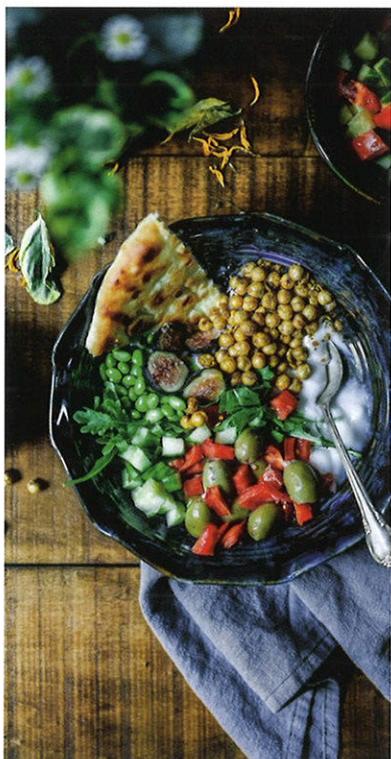
Elektromobilität im Straßenverkehr wird staatlich besonders gefördert. So ist das elektrische Aufladen sowie die Nutzung einer betrieblichen Ladevorrichtung mit einem privaten Elektrofahrzeug im Betrieb des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Ladevorrichtung zur privaten Nutzung überlässt.

Abhängig vom Fahrzeugtyp und einer Lademöglichkeit im Betrieb darf der Arbeitgeber bis zu 70 Euro monatlich steuerfrei als pauschalen Auslagenersatz zahlen, wenn der Arbeitnehmer einen zur privaten Nutzung überlassenen betrieblichen Pkw außerhalb der Firma auflädt.

Die unentgeltliche oder verbilligte Übereignung einer Ladevorrichtung sowie Zuschüsse zu einer Ladevorrichtung können pauschal mit 25 Prozent zuzüglich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer besteuert werden.

Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 46 und 50 EStG, § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 6 EStG, BMF-Schreiben vom 29.09.2020, § 1 Abs. 1 Nr. 1 und 3 S. 1 Nr. 3 SvEV

## 10 Mitarbeiterverpflegung



Mahlzeiten und damit verbundene Ruhepausen sind für die Gesundheit sowie für die Konzentrations- und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer nicht unwesentliche Kriterien.

Kosten für die Verpflegung des Arbeitnehmers, die während seiner Arbeitszeit in der betriebsinternen Kantine oder in einem Restaurant anfallen, können vom Arbeitgeber pauschalbesteuert mit 25 Prozent zuzüglich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer und beitragsfrei übernommen werden.

Der Wert einer Mahlzeit orientiert sich dabei an den aktuell geltenden Sachbezugswerten und kann durch einen zusätzlichen steuer- und beitragsfreien Betrag aufgestockt werden. Weitverbreitet ist bspw. die Ausgabe von Restaurant-Schecks, die bei einer Vielzahl von Akzeptanzpartnern eingelöst werden können.

Voraussetzung ist, dass tatsächlich eine Mahlzeit abgegeben wird oder zum unmittelbaren Verzehr während der Essenspausen bestimmt ist und für jede Mahlzeit lediglich eine Essenmarke pro Tag eingesetzt wird.

Der Verrechnungswert der Essenmarke darf den aktuellen Sachbezugswert einer Mittagsmahlzeit um nicht mehr als 3,10 Euro übersteigen. Im Jahr 2025 beträgt der Sachbezugswert einer Mittagsmahlzeit 4,40 Euro, d.h. der Verrechnungswert der Essenmarke darf maximal 7,50 Euro betragen.

Rechtsvorschrift: § 8 Abs. 2 EStG, § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 EStG, R 40.2 Abs. 1 Nr. 1 LStR, § 1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV

## 11 Betriebliche Altersversorgung



Neben der gesetzlichen und privaten Rente ist die betriebliche Altersversorgung eine attraktive Möglichkeit zur Finanzierung des Ruhestands. Der Arbeitgeber ist hier seit Jahren schon in der Pflicht, seinen Arbeitnehmern eine Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung zu ermöglichen. Dabei fließen die Beiträge direkt aus dem Bruttoentgelt des Arbeitnehmers in die Altersversorgung.

Arbeitgeber sind zudem seit 2019 verpflichtet, zu allen neuen Entgeltumwandlungsvereinbarungen einen Entgeltumwandlungsbetrag und Arbeitgeberzuschüsse in Höhe von 15 Prozent des Entgeltumwandlungsbetrages zu zahlen, soweit sie durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen.

Seit 1. Januar 2022 ist der Zuschuss auch für alle bereits vor dem 1. Januar 2019 abgeschlossenen Vereinbarungen zu leisten.

Pro Kalenderjahr können bis zu 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei in eine Direktversicherung, einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse eingezahlt werden, Beiträge in Höhe von bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze sind auch sozialversicherungsfrei.

Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 63 EStG, § 1a Abs. 1a BetrAVG, § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV

## 12 BAV-Förderbetrag



Zusätzliche Beiträge des Arbeitgebers in Höhe von jährlich mindestens 240 Euro und maximal 960 Euro zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorge über eine Direktversicherung, einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse werden durch einen staatlichen Zuschuss, den sogenannten BAV-Förderbetrag, gefördert.

Dieser beträgt 30 Prozent des Arbeitgeberbeitrags, d. h. mindestens 72 Euro und maximal 288 Euro.

Voraussetzung ist, dass die Beiträge zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden. Förderfähig sind Arbeitnehmer in einem ersten Dienstverhältnis mit einem laufenden Arbeitslohn von monatlich maximal 2.575 Euro, wobei steuerfreie oder pauschalbesteuerte Lohnbestandteile sowie sonstige Bezüge unberücksichtigt bleiben.

Rechtsvorschrift: § 100 EStG, § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV

## 13 Belegschaftsrabatt



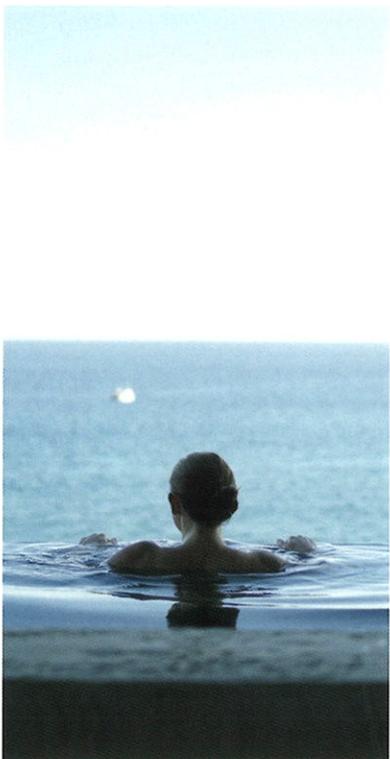
Im Dienstleistungsbereich und im produzierenden Gewerbe kommt es häufig vor, dass dem Arbeitnehmer eigene Dienstleistungen oder Waren unentgeltlich oder verbilligt überlassen werden. Dabei kann der sogenannte Rabattpflichtbetrag genutzt werden.

Unter die Rabattregelung fallen jedoch nur solche Waren und Dienstleistungen, mit denen der Arbeitgeber üblicherweise handelt, die er Dritten gegenüber erbringt und zu handelsüblichen Preisen anbietet. Waren und Dienstleistungen, die der Arbeitgeber überwiegend für den Bedarf seiner Mitarbeiter herstellt bzw. erbringt, sind nicht begünstigt.

Die überlassenen Dienstleistungen und Waren sind steuer- und beitragsfrei, soweit die Differenz zwischen dem vom Arbeitnehmer zu zahlenden Preis und dem um einen Abschlag von 4 Prozent geminderten handelsüblichen Endpreis den Rabattpflichtbetrag in Höhe von 1.080 Euro jährlich nicht übersteigt.

Rechtsvorschrift: § 8 Abs. 3 EStG, R 8.2 LStR, § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV

## 14 Erholungsbeihilfe



Unabhängig vom eventuell gezahlten lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Urlaubsgeld darf der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer 156 Euro pro Jahr als Erholungsbeihilfe zukommen lassen. Ist der Arbeitnehmer verheiratet, kommen noch einmal 104 Euro für den Ehegatten hinzu und weitere 52 Euro für jedes steuerlich berücksichtigungsfähige Kind.

Die Erholungsbeihilfe kann pauschalbesteuert und beitragsfrei gewährt werden. Für eine Familie mit 2 Kindern bedeutet das immerhin jährlich zusätzlich 364 Euro, wenn der Arbeitgeber die 25 Prozent Pauschalsteuer zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer übernimmt.

Voraussetzung ist, dass die Erholungsbeihilfe im zeitlichen Zusammenhang zum Urlaub gewährt wird und der Arbeitnehmer diese zu Erholungszwecken einsetzt.

Rechtsvorschrift: § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 EStG, R 40.2 Abs. 1 Nr. 3 LStR, § 1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV

## 15 Kindergartenbeiträge



Familie und Beruf sind oft nicht leicht miteinander zu vereinbaren. Einen besonderen Schwerpunkt bildet hier die Kinderbetreuung während der Arbeitszeit. Die Kosten für die Betreuung, Unterbringung und Verpflegung der nicht schulpflichtigen Kinder in Kindertagesstätten spielen eine wesentliche Rolle bei der Abwägung, ob es sich überhaupt lohnt, arbeiten zu gehen.

Zahlt der Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn einen Zuschuss oder erstattet er die Kosten sogar komplett, so ist dies steuer- und beitragsfrei.

Begünstigt sind die Kosten für die Unterbringung und Betreuung in betrieblichen oder außerbetrieblichen Kindergärten und vergleichbaren Einrichtungen wie Schulkindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen, Tages- oder Wochenmütter und Ganztagspflegestellen.

Die Aufwendungen des Arbeitnehmers müssen mindestens dem Zuschuss oder der Erstattung durch den Arbeitgeber entsprechen und diesem mit Originalvertrag nachgewiesen werden.

Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 33 EStG, R 3.33 LStR, § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV

## 16 Betreuungsleistungen



Muss der Arbeitnehmer kurzfristig beruflich einspringen, kann der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen die hierfür entstehenden Kosten für die außerplanmäßige Betreuung der Angehörigen des Arbeitnehmers bis zu 600 Euro jährlich als steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschuss zahlen.

Das gilt für folgenden Personenkreis:

- Kinder, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wegen einer vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetretenen körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung außerstande sind, sich selbst zu unterhalten
- pflegebedürftige Angehörige des Arbeitnehmers

Voraussetzung ist, dass es sich um eine zusätzliche Betreuung handelt, die z. B. durch einen zwingenden beruflichen Einsatz zu außergewöhnlichen Dienstzeiten notwendig wird.

Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 34a EStG, § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV

## 17 Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte



Die Nutzung mobiler Geräte ist in kaum einem Unternehmen mehr wegzudenken, auch um die Erreichbarkeit und Tätigkeit des Arbeitnehmers im Home-Office oder an unterschiedlichen Orten zu ermöglichen. Der Arbeitgeber kann dabei seinen Arbeitnehmer beispielsweise mit einem Laptop, Tablet oder Smartphone ausstatten.

Die Vorteile des Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung dieser Geräte inklusive von Zubehör und Anwendungsprogrammen können steuer- und beitragsfrei sein. Voraussetzung ist, dass alle genannten Geräte und Programme auch im Betrieb des Arbeitgebers eingesetzt werden.

Für die Steuerfreiheit spielt es keine Rolle, ob der Arbeitgeber die Vorteile zusätzlich gewährt oder ob der Arbeitnehmer dafür seinen Arbeitslohn herabsetzt.

Sofern es sich jedoch nicht nur um Überlassung, sondern um Übereignung handelt, ist der Vorteil steuerpflichtig. Er kann jedoch pauschal mit 25 Prozent Lohnsteuer zuzüglich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer besteuert werden, wenn die Übereignung zusätzlich zum Arbeitslohn erfolgt. Sozialversicherungsbeiträge fallen auch in diesem Fall nicht an.

Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 45 EStG, § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 EStG, R 3.45 LStR, § 1 Abs. 1 Nr. 1 und 3 SvEV

## 18 Handy- und Telefonnutzung



Entstehen dem Arbeitnehmer regelmäßig wiederkehrende Aufwendungen bei der Nutzung privater Telekommunikationsmittel für betriebliche Zwecke, kann der Arbeitgeber diese Aufwendungen auch pauschal steuer- und beitragsfrei erstatten.

Zu den Aufwendungen zählen auch das anteilige Nutzungsentgelt einer Telefonanlage sowie der Grundpreis der Anschlüsse.

Für den Arbeitgeber ergeben sich zwei Möglichkeiten der Erstattung:

- Erstattung tatsächlich angefallener Aufwendungen laut Einzelkostennachweis. Hier besteht die Möglichkeit, nach drei Monaten einen repräsentativen Durchschnitt für die Zukunft anzusetzen.
- Vereinfachte Erstattung ohne Einzelkostennachweis in Höhe von bis zu 20 Prozent des Rechnungsbetrages, höchstens jedoch 20 Euro im Monat

Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 50 EStG, R 3.50 Abs. 2 LStR, § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV

## 19 Internetpauschale



Bereits vor Jahren wurde beschlossen, die Nutzung der neuen Medien in Privathaushalten zu fördern. Seither kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn einen pauschalbesteuerten Zuschuss in Höhe von monatlich bis zu 50 Euro für Aufwendungen, die den Zugang zum Internet ermöglichen, gewähren.

Als Bestandteil dieser Aufwendungen zählen neben Grundgebühren für die erforderlichen Telefon-/DSL-Verbindungen und Verbindungs-/Übertragungsentgelte auch Flatrates sowie Kosten für Installation, notwendige Hardware und Software.

Der Arbeitgeber hat die Erklärung des Arbeitnehmers über die Höhe seiner Aufwendungen aufzubewahren.

Rechtsvorschrift: § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 EStG, R 40.2 Abs. 5 LStR, § 1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV

## 20 Arbeit im Homeoffice und Heimarbeiterzuschlag



Immer mehr Unternehmen wollen die Berufsausübung ihrer Mitarbeiter unter Rücksichtnahme auf private und soziale Erfordernisse ermöglichen. Die Lösung: Arbeit im Homeoffice. Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer hierfür Arbeitsmittel wie Schreibtisch, PC und Drucker leihweise für die berufliche Tätigkeit, ohne sie zu übereignen, fällt keine Steuer an. Stromkosten für den Betrieb von PC, Drucker, Fax kann der Arbeitgeber steuerfrei ersetzen, Mietaufwendungen jedoch regelmäßig nicht. Allerdings können Arbeitnehmer für jeden vollen Arbeitstag im Homeoffice pauschal 6 Euro als Werbungskosten abziehen, maximal 1.260 Euro im Jahr.

Anders bei Heimarbeitern im Sinne des Heimarbeitsgesetzes. Diesen können Arbeitgeber zur Abgeltung der Mehraufwendungen für Strom, Miete, Heizung etc. pauschale Zuschläge von bis zu 10 Prozent des Grundlohns steuer- und beitragsfrei zahlen.

Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 30 und 50 EStG, § 4 Abs. 5 Nr. 6c EStG, § 2 Abs. 1 HAG, R 9.13 Abs. 2 LStR, § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV

## 21 Berufsbekleidung



In bestimmten Branchen hat der Arbeitnehmer zur Ausübung seiner Tätigkeit, zum Schutz seiner Gesundheit, zur Vereinheitlichung und Verbesserung des Erscheinungsbildes bzw. des Firmenimages typische Arbeitskleidung zu tragen. Die Überlassung von Berufsbekleidung an den Arbeitnehmer sowie deren Reinigung und Reparatur sind steuer- und beitragsfrei.

Zur typischen Berufsbekleidung gehören Kleidungsstücke, die als Arbeitsschutzkleidung auf die jeweils ausgeübte Berufstätigkeit zugeschnitten, uniformartig beschaffen oder durch ein dauerhaft angebrachtes Firmenemblem gekennzeichnet sind. Eine private Nutzung muss so gut wie ausgeschlossen sein. Der Arbeitnehmer kann diese Kosten nicht nochmals als Werbungskosten geltend machen.

Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 31 EStG, R 3.31 LStR, § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV

## 22 Werkzeuggeld



Bei vielen Arbeitnehmern ist es inzwischen üblich, ihr eigenes Werkzeug zur Erfüllung ihrer beruflichen Tätigkeiten einzusetzen. Die Kosten, die dem Arbeitnehmer hierdurch entstehen, kann der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen erstatten. So sind Entschädigungen für die betriebliche Nutzung eigener Werkzeuge steuer- und beitragsfrei, sofern sie die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers für die Anschaffung und die Instandhaltung nicht übersteigen.

Als Werkzeuge sind allgemein nur Handwerkzeuge anzusehen, die zur leichteren Handhabung, zur Herstellung oder zur Bearbeitung eines Gegenstands verwendet werden. Datenverarbeitungsgeräte oder Musikinstrumente und deren Einzelteile gehören nicht dazu. Der Arbeitnehmer kann die erstatteten Kosten nicht nochmals als Werbungskosten geltend machen. Entschädigungen für den Zeitaufwand zur Reinigung und Wartung der Werkzeuge sind dagegen steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn.

Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 30 EStG, R 3.30 LStR, § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV

## 23 Fehlgeldentschädigung



Einzelhandelsgeschäfte, Gaststätten, Imbisse, Tankstellen und Arztpraxen sind nur einige Unternehmensbereiche, in denen Bargeld eine Rolle spielt. Doch es gibt weit-aus mehr Unternehmensbereiche, in denen trotz modernster Zahlungsmethoden Bargeldkassen oder Bargeldbörsen im täglichen Einsatz nicht wegzudenken sind.

Was passiert jedoch bei Fehlbeträgen und wer übernimmt die Verantwortung? Die Haftung für Fehlbeträge ist arbeitsrechtlich immer wieder ein Thema. Für die Übertragung von Verantwortung und Haftung auf den Arbeitnehmer sieht der Gesetzgeber eine pauschale Entschädigungszahlung als Risikoausgleich vor (auch Mankogeld genannt).

Pauschale Fehlgeldentschädigungen an Arbeitnehmer im Kassen- und Zählendienst gehören zwar grundsätzlich zum Arbeitslohn, sie können aber in Höhe von bis zu 16 Euro pro Monat steuer- und beitragsfrei gewährt werden.

Rechtsvorschrift: R 19.3 Abs. 1 Nr. 4 LStR, § 1 Abs. 1 Nr. 16 SvEV

## 24 Mitarbeiterbeteiligung



Überlassen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern Beteiligungen am eigenen oder an einem verbundenen Unternehmen unentgeltlich oder verbilligt, bleibt ein geldwerter Vorteil bis zu 2.000 Euro im Jahr steuer- und beitragsfrei. Voraussetzung ist, dass die Vergünstigung allen Arbeitnehmern – auch Teilzeitkräften und Minijobbern – offensteht, die seit mindestens einem Jahr ununterbrochen bei dem Arbeitgeber beschäftigt sind.

Begünstigt sind nur direkte Beteiligungen sowie Mitarbeiterbeteiligungsfonds. Optionen auf den Erwerb einer Unternehmensbeteiligung oder Geldleistungen zu deren Erwerb sind dagegen nicht begünstigt. Als geldwerter Vorteil ist die Differenz anzusetzen, die sich aus dem Wert der Unternehmensbeteiligung im Zeitpunkt der Überlassung und dem Preis ergibt, den der Arbeitnehmer dafür zahlt.

Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 39 EStG, H 3.39 LStH, § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV



# Lohnerhöhung versus Gehalts- umwandlung

## Nur echte Zusatzleistungen des Arbeitgebers sind steuerlich begünstigt

Für eine Vielzahl der Bausteine zur Lohnkostenoptimierung ist die steuerliche Begünstigung (Steuerfreiheit oder Pauschalierung der Lohnsteuer) an die Voraussetzung geknüpft, dass sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Das gilt beispielsweise für Kindergartenzuschüsse, Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung, steuerfreie Jobtickets und Gutscheine oder Guthabekarten im Rahmen der Sachbezugsgrenze bis 50 Euro im Monat.

Steuerlich begünstigt werden somit nur echte Zusatzleistungen des Arbeitgebers und keine Gehaltsumwandlungen mit Barlohnverzicht. Der Arbeitgeber kann also seinem Arbeitnehmer viele steuerbegünstigte Vergütungselemente nur on top gewähren.

Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden nur Leistungen (Sachbezüge und Zuschüsse) des Arbeitgebers, wenn

- die Leistung nicht auf den Lohnanspruch des Arbeitnehmers angerechnet wird,
- der Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitslohn nicht zugunsten dieser Leistung herabgesetzt wird,
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Lohnerhöhung gewährt wird und
- der Arbeitslohn bei Wegfall der Leistung nicht erhöht wird.

## Individuelle steuer-, beitrags- und arbeitsrechtliche Beratung nutzen

Die in dieser Broschüre beschriebenen Kurzdarstellungen sind als Bausteine für eine Entgeltgestaltung bei gleichzeitiger Optimierung der Lohnkosten zu verstehen. Welche Bausteine tatsächlich möglich und sinnvoll sind, hängt vom jeweiligen Einzelfall ab. Ob die Entgeltbestandteile einer Nettolohnoptimierung auf den gesetzlichen Mindestlohn bzw. tarifliche Mindestentgelte anrechenbar sind, muss im Einzelfall geprüft werden.

Wir empfehlen daher bei jeder Nettolohnoptimierung eine individuelle und ausführliche Beratung hinsichtlich der steuer-, beitrags- und arbeitsrechtlichen Aspekte durch einen ETL-Steuerberater und einen ETL-Rechtsanwalt.

# Praxisbeispiel

## Wertschöpfung der ETL nettomaxx-Beratung bei Neueinstellung

Budget: 3.000,00 € Gesamtbrutto pro Monat (36.000,00 € Jahresbrutto)

Arbeitnehmer: Max Mustermann

Steuerklasse: 1

Kinder: keine

Religionszugehörigkeit: nein

Bundesland: Berlin

### \*Optimierungsbausteine:

(01)	Einkaufs-/Warengutschein oder Guthabenkarte (z. B. ShoppingCard)	50,00 €	Wert: 250,00 €
(02)	Betriebliche Gesundheitsförderung (z.B. Rückenschule oder zertifizierter Yoga-Kurs)	29,50 €	
(06)	Zuschuss / Erstattung Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (z.B. Job-Ticket für ÖPNV)	58,00 €	
(12)	Mahlzeiten (z.B. Erstattung von 15 Mittagessen à 7,50 € = 112,50 € durch Nutzung von Lunchit)	112,50 €	

Gehaltsverhandlungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber orientieren sich meist am Budget bzw. Brutto- oder Nettogehalt. Unser Praxisbeispiel orientiert sich am Nettogehalt und zeigt Chancen auf, wie die Gehaltsvorstellungen des Arbeitnehmers unter bestimmten steuer-, beitrags- und arbeitsrechtlichen Bedingungen umgesetzt werden könnten. Darüberhinaus sind bestehende (allgemeinverbindliche) Tarifverträge und gesetzliche Mindestlöhne zwingend zu berücksichtigen. Die Ansätze der Optimierung empfehlen sich insbesondere bei Neueinstellung von Arbeitnehmern oder bei Gehaltsanpassungen. Bestimmte Zusatzvergütungen unterliegen jedoch dem Merkmal „... zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt...“.

	Ohne Optimierung (nur Barlohn)		Mit Optimierung (Barlohn und weitere Vergütungselemente)			
			Option A: zugunsten AG		Option B: zugunsten AG + AN	
	AN	AG	AN	AG	AN	AG
Bruttolohn	3.000,00 €	3.000,00 €	2.560,00 €	2.560,00 €	2.750,00 €	2.750,00 €
Optimierungsbausteine*			250,00 €	250,00 €	250,00 €	250,00 €
Gesamtbruttolohn	3.000,00 €	3.000,00 €	2.810,00 €	2.810,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €
— Lohnsteuer	-297,41 €		-203,83 €		-243,58 €	
— Pauschalsteuer				16,50 €		16,50 €
— Kirchensteuer				0,83 €		0,83 €
— Solidaritätszuschlag				0,91 €		0,91 €
— Beiträge Krankenversicherung (AOK Nordost)	-271,50 €	271,50 €	-231,68 €	231,68 €	-248,88 €	248,88 €
— Beiträge Rentenversicherung	-279,00 €	279,00 €	-238,08 €	238,08 €	-255,75 €	255,75 €
— Beiträge Arbeitslosenversicherung	-39,00 €	39,00 €	-33,28 €	33,28 €	-35,75 €	35,75 €
— Beiträge Pflegeversicherung	-72,00 €	54,00 €	-61,44 €	46,08 €	-66,00 €	49,50 €
— Umlage 1 (AOK Nordost)		84,00 €		71,68 €		77,00 €
— Umlage 2 (AOK Nordost)		15,00 €		12,80 €		13,75 €
— Insolvenzgeldumlage		4,50 €		3,84 €		4,13 €
<b>Nettolohn Arbeitnehmer</b>	<b>2.041,09 €</b>		<b>2.041,69 €</b>		<b>2.150,04 €</b>	
<b>Nettolohn Arbeitnehmer nach 1 Jahr</b>	<b>24.493,08 €</b>		<b>24.500,28 €</b>		<b>25.800,48 €</b>	
<b>Belastung Arbeitgeber</b>		<b>3.747,00 €</b>		<b>3.465,67 €</b>		<b>3.702,99 €</b>
<b>Ersparnis Arbeitgeber nach 1 Jahr</b>				<b>3.375,93 €</b>		<b>528,09 €</b>
<b>Ersparnis Arbeitgeber nach 1 Jahr bei 10 AN</b>				<b>33.759,30 €</b>		<b>5.280,90 €</b>

Werte und Rechengrößen entsprechen dem Stand April 2025

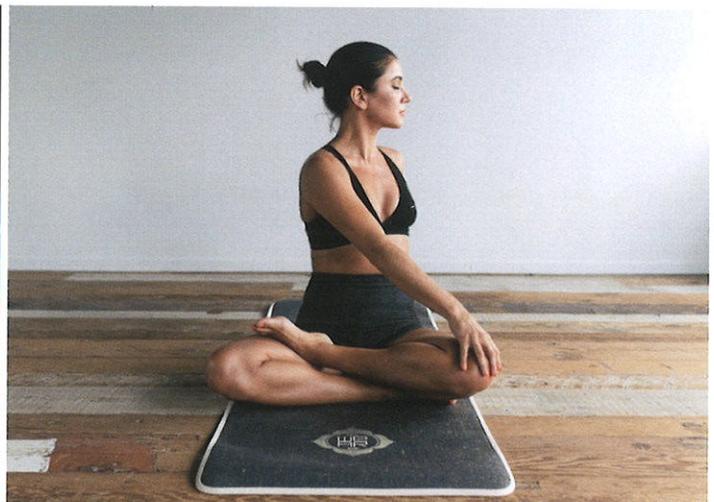
## Win-win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Gehaltsverhandlungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber orientieren sich meist am Budget bzw. Brutto- oder Nettogehalt. Unser Praxisbeispiel orientiert sich am Nettogehalt und zeigt Chancen auf, wie die Gehaltsvorstellungen des Arbeitnehmers unter bestimmten steuer-, beitrags- und arbeitsrechtlichen Bedingungen umgesetzt werden könnten.

**Option A:** Das Gesamtbrutto wird niedriger angesetzt. Der Arbeitnehmer erhält im Ergebnis der Optimierung aber dennoch ein Nettoentgelt in gleicher Höhe wie ohne Optimierung. Die Lohnnebenkosten mindern sich durch das geringere lohnsteuer- und beitragspflichtige Bruttoentgelt sowie die steuer- und sozialversicherungsfreien bzw. pauschal besteuerten Vergütungselemente. Der Arbeitnehmer hat allerdings geringere Ansprüche auf Sozialleistungen als ohne Optimierung.

**Option B:** Das Gesamtbrutto wird nicht verändert, die Gesamtvergütung enthält neben dem Barlohn jedoch noch andere Vergütungselemente. Der Arbeitnehmer erhält im Ergebnis ein deutlich höheres Nettoentgelt als ohne Optimierung und auch der Arbeitgeber spart Lohnnebenkosten.

Die Ansätze der Optimierung können insbesondere bei Neueinstellung von Arbeitnehmern eingesetzt werden, um ein Vergütungspaket aus Bar- und Sachlohn zu schnüren. Aber auch bei Gehaltsanpassungen sind Optimierungen möglich. Dabei ist allerdings zu beachten, dass eine Vielzahl von Vergütungselementen „... zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt...“ gewährt werden muss. So können bereits vereinbarte Lohnsteigerungen grundsätzlich nicht durch andere Vergütungselemente ersetzt werden.



# Die ETL-Gruppe

## Persönliche Beratung in einem starken Netzwerk

Wir garantieren jedem Mandanten eine Rundum-Beratung auf höchstem Niveau. Das schaffen wir durch ein hochmotiviertes Team und durch ein starkes ETL-Netzwerk im Hintergrund.

ETL ist Marktführer im Bereich Steuerberatung und gehört zu den Top 5 der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften in Deutschland. Die Unternehmensgruppe erwirtschaftet mit ihren Geschäftsbereichen Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Rechtsberatung, Unternehmensberatung und IT bundesweit einen Gruppenumsatz von über 1,3 Mrd. Euro. Insgesamt betreuen über 14.300 Mitarbeiter – darunter mehr als 1.500 Steuerberater, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer und Unternehmensberater – überall in Deutschland mehr als 293.000 Mandanten. Darüber hinaus ist die ETL-Gruppe weltweit in über 50 Ländern mit über 1.400 Standorten präsent.

Ob Steuerberatung, Rechtsberatung oder allumfassendes Beratungspaket: Sprechen Sie uns an. Wir beraten Sie gern oder vermitteln Ihnen einen Berater aus unserem Netzwerk.

überreicht durch: