



Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

Wertschätzung zeigen und ein gutes Arbeitsklima bieten, das bringt Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Als Arbeitgeber bieten sich verschiedenste Varianten, um Ihre Mitarbeiter weiter zu motivieren und Ihnen nicht nur „Kleinigkeiten“ zukommen zu lassen.

Pünktlich zu den möglicherweise anstehenden Mitarbeiter-Jahresgesprächen haben wir für Sie verschiedene Möglichkeiten zur Lohn-/Gehaltsoptimierung zusammengestellt.

Ein wichtiger Hinweis: Die unten stehenden Lohn-/Gehaltsoptimierungs-Bausteine sind stets zum schon ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu leisten. Die Durchführung in Verbindung mit einer Gehaltsumwandlung ist ausgeschlossen.

Bei Rückfragen schreiben Sie uns gern eine Email oder rufen an.

Ihre Steuerberater Thomas Mau, Sandra Dickfoß und Katrin Metzler

1. Warengutscheine:

In der Praxis mittlerweile weit verbreitet ist die Überlassung von Warengutscheinen an die Arbeitnehmer. Diese sind bis zu einem Wert von 44,00 € brutto gem. § 8 (2) S. 11 EStG für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer steuer- und sv-frei.

2. Internet- und Telekommunikationspauschale:

Entstehen dem Arbeitnehmer für die Nutzung von privaten Telekommunikations- und Internetanschlüssen Kosten, so kann der Arbeitgeber diese teilweise oder möglicherweise auch ganz übernehmen.

Variante 1:

Steuerfreier Ersatz dieser Kosten gem. § 3 Nr. 50 EStG iVm. R 3.50 LStR. Es ist hierbei wie folgt vorzugehen:

- Es müssen regelmäßig wiederkehrende Kosten mit beruflicher Veranlassung vorliegen und
- der Arbeitnehmer muss die entstandenen Aufwendungen für einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten nachweisen.
- Bei Aufwendungen für Telekommunikation ebenfalls die prozentuale Aufteilung der Aufwendungen (Nutzungsentgelte sowie für Grundpreis der Anschlüsse) entsprechend des beruflichen Anteils der Verbindungsentgelte sowie der gesamten Verbindungsentgelte vornehmen (anhand des Einzelverbindungs nachweises für 3 Monate).
- Beruflich veranlasste Telekommunikationsaufwendungen können auch aus Vereinfachungsgründen ohne zuvor beschriebenen Einzelnachweis bis zu 20 % des Rechnungsbetrags, höchstens jedoch bis zu 20 € monatlich steuerfrei ersetzt werden.
- Zur weiteren Vereinfachung kann der monatliche Durchschnittsbetrag, der sich aus den Rechnungsbeträgen für einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten ergibt, für den pauschalen Auslagenersatz fortgeführt werden.

Variante 2:

Barzuschuss mit pauschaler Versteuerung: Ohne Rücksicht auf die berufliche oder private Nutzung kann ein Barzuschuss zur Internetnutzung gezahlt werden, der vom Arbeitgeber mit 25% Pauschalsteuer belastet wird. Soweit der Zuschuss monatlich unter 50,00 € liegt, ist lediglich als Nachweis eine Erklärung des Arbeitnehmers als Beleg zum Lohnkonto abzulegen, aus der hervorgeht, welche Kosten wie hoch erstattet werden.

3. Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte:

Werden dem Arbeitnehmer betriebliche Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte auch zur Privatnutzung zur Verfügung gestellt, liegt hier ein steuerfreier geldwerter Vorteil für Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor (§ 3 Nr. 45 EStG). Zu diesen Geräten zählen unter anderem PC, Laptop, Handy, Smartphone, Tablet und Autotelefon.

4. Werbeflächen:

Viele Mitarbeiter identifizieren sich gern mit Ihrem Arbeitgeber. Das kann auch in Form von Außenwerbung erfolgen, zB. mit Aufklebern auf dem privaten Fahrzeug. Solche Maßnahmen können sie als Arbeitgeber gem. § 22 Nr. 3 EStG mit monatlich bis zu 21,00 € honorieren. Seitens Arbeitnehmer und Arbeitgeber führt dies zu keiner weiteren steuerlichen Belastung.

Bitte beachten Sie lediglich, dass solche Werbemaßnahmen dokumentiert werden, so dass im Fall einer Lohnsteueraußenprüfung ein Nachweis vorliegt.

5. Restaurantschecks/Essensmarken:

Arbeitgeber können Ihren Arbeitnehmern so genannte Restaurantschecks zur Verfügung stellen. Diese bleiben steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn der Arbeitnehmer mindestens den Sachbezugswert für das Essen bezahlt.

Folgende Dinge sind jedoch hierbei zu beachten:

- Es muss sich um eine tatsächliche Mahlzeit handeln; die reine Abgabe von Lebensmitteln stellt keine Mahlzeit dar.
- Es darf pro Mahlzeit nur eine „Essensmarke“ eingelöst werden.



- Der Verrechnungswert der „Essensmarke“ darf den amtlichen Sachbezugswert einer Mittagsmahlzeit um nicht mehr als 3,10 € übersteigen.
- Arbeitnehmer die eine Auswärtstätigkeit ausüben, dürfen gleichzeitig keine „Essensmarken“ erhalten.

Werden diese Voraussetzungen erfüllt, dann kann die Mahlzeit mit dem amtlichen Sachbezugswert bewertet werden. In 2018 liegt dieser bei 3,23 €, der Grenzwert bei 3,10 €, so dass maximal 6,33 € bezuschusst werden können. Hierzu ein Beispiel:

Ein Arbeitnehmer mit einem monatlichen Bruttolohn von 3.500 € erhält von seinem Arbeitgeber 15 Essenmarken. Der Arbeitsvertrag bleibt unverändert. Der Arbeitnehmer zahlt für die Essenmarken monatlich 60€.

- a. Auf den Essenmarken ist jeweils ein Verrechnungswert von 7 € ausgewiesen.

Der Verrechnungswert der Essenmarke übersteigt den Sachbezugswert von 3,23 € um mehr als 3,10 €. Die Essenmarken sind deshalb mit ihrem Verrechnungswert anzusetzen:

15 Essenmarken x 7 €	105,00 €
./. Entgelt des Arbeitnehmers	60,00 €
Vorteil	45,00 €

Dieser ist dem bisherigen Arbeitslohn von 3.500 € hinzuzurechnen.

- b. Auf den Essenmarken ist jeweils ein Verrechnungswert von 5 € ausgewiesen.

Der Verrechnungswert der Essenmarke übersteigt den Sachbezugswert von 3,23 € um nicht mehr als 3,10 €. Es ist deshalb nicht der Verrechnungswert der Essenmarken, sondern der Wert der erhaltenen Mahlzeiten mit dem Sachbezugswert anzusetzen:

15 Essenmarken x Sachbezugswert 3,23 €	48,45 €
./. Entgelt des Arbeitnehmers	60,00 €
Vorteil	0,00 €

Dem bisherigen Arbeitslohn von 3.500 € ist nichts hinzuzurechnen.

6. Fahrscheine:

Wird vom Arbeitnehmer für die Fahrten Wohnung - Arbeitsstätte der öffentliche Personennahverkehr genutzt, kann anstelle der in Nummer 1 genannten Sachbezugsgrenze auch ein sogenanntes Jobticket an den Arbeitnehmer überlassen werden. Der Arbeitgeber hat für die übernommene Fahrkarte lediglich eine Pauschalsteuer von 15% zu tragen.

7. Fahrtkostenzuschuss:

Bei den meisten Arbeitnehmern wird der Werbungskostenpauschbetrag in Höhe von 1.000,00 € nicht überschritten, so dass sich die Kosten für Fahrten Wohnung - Arbeitsstätte, die mit 0,30 €/km abgerechnet werden, in der persönlichen Einkommensteuer nicht auswirken. Hier besteht die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer einen Fahrtkostenzuschuss in Höhe der gesetzlichen Pauschale, lohnsteuer- und sv- frei zu zahlen. Auf den Zuschuss zahlt der Arbeitgeber dann eine pauschale Lohnsteuer in Höhe von 15 % zuzüglich des Solidaritätszuschlags in Höhe von 5,5 %.

8. Kinderbetreuungskosten:

Für die Betreuung der Kinder im Krippen- bzw. Kindergartenalter kann der Arbeitgeber lohnsteuer- und sv-frei einen Zuschuss zahlen. Gestaltungstechnisch sollte man darauf achten, für was und in welcher Höhe der Zuschuss gewährt werden soll.

In der Einkommensteuererklärung kann grundsätzlich jeder 2/3 der Kosten einkommensmindernd geltend machen. Dies gilt dann jedoch ausschließlich für die Betreuung der Kinder. Aufwendungen für Unterricht, die Vermittlung besonderer Fähigkeiten, für sportliche und andere Freizeitbetätigungen sowie die Verpflegung können nicht in der Einkommensteuererklärung berücksichtigt werden.

Der Zuschuss über die Lohn- und Gehaltsabrechnung durch den Arbeitgeber kann jedoch für alles gezahlt werden. Für die Betreuung der Kinder ab dem Schulalter kann der Zuschuss leider nicht gezahlt werden.

9. Erholungspauschale:

In den Urlaubszeiten kann dem Mitarbeiter ein Zuschuss in Form einer Erholungspauschale gezahlt werden. Die Sätze betragen:

- Für jeden Mitarbeiter max. 156,00 €
- Zzgl. wenn vorhanden für den Ehegatten des Mitarbeiters max. 104,00 €
- Zzgl. wenn vorhanden für jedes Kind des Mitarbeiters max. 52,00 €

pro Jahr. Auch hier zahlt der AG 25 % pauschale Lohnsteuer sowie Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer.



10. Mankogeld:

Für Mitarbeiter, denen die Verantwortung über eine Barkasse obliegt, kann monatlich ein so genanntes Mankogeld in Höhe von 16,00 € lohnsteuer- und sv-frei gezahlt werden.

11. Werkzeuggeld:

Gem. § 3 Nr. 30 EStG kann dem Arbeitnehmer für die betriebliche Nutzung von privaten Werkzeugen ein so genanntes Werkzeuggeld pauschal gezahlt werden, wenn

- sie die regelmäßige Absetzung für Abnutzung der Werkzeuge abgelten oder
- übliche Instandhaltungs-, Instandsetzungs- und Betriebskosten ersetzen oder
- Kosten für die Beförderung der Werkzeuge zwischen der Wohnung und der Einsatzstelle erstattet werden.

Definiert wird laut Bundesfinanzhof der Begriff Werkzeug wie folgt:

Werkzeuge sind demnach Handwerkszeuge, die für eine leichtere Handhabung, Herstellung oder die Bearbeitung eines Gegenstandes verwendet werden können und deren Anschaffungskosten unter 800 € liegen. Die Finanzverwaltung geht bei einem Werkzeug von einer Sache aus, mit der eine andere Sache bearbeitet wird.

12. Arbeitgeberbezuschusste betriebliche Altersvorsorge:

Entscheidet sich ein Mitarbeiter fürs Rentenalter betrieblich vorzusorgen, ist der Arbeitgeber für Altversicherungen bis 2022 und für Neuversicherungen ab 2019 verpflichtet die Sozialversicherungersparnis in Höhe von 15 % als zusätzlichen Arbeitgeberzuschuss zu leisten, so dass schnell mehr angespart werden kann, ohne dass der Arbeitnehmer damit belastet wird.

13. Gesundheitsförderung:

Gem. § 3 Nr. 34 EStG kann der Arbeitgeber zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn Leistungen bis zu 500,00 € im Jahr zur betrieblichen Gesundheitsförderung als auch zur allgemeinen Verbesserung des Gesundheitszustandes zahlen. Darunter fallen zum Beispiel die Reduzierung von Bewegungsmangel durch Nordic- Walking, Rückenschulen oder Wirbelsäulengymnastik, als auch Ernährungsberatungen und Raucherentwöhnung. Die Maßnahmen müssen jeweils von qualifizierten Anbietern angeboten werden, die die verschiedenen Krankenkassen in Ihren Angebotskatalogen ausweisen.

14. Arbeits- und Berufskleidung:

Stellt der Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt typische Berufskleidung zur Verfügung, erfolgt dies gem. § 3 Nr. 31 EStG steuerfrei. Jedoch fallen hier nur Arbeitsschutzkleidung und Uniform-artige Kleidungsstücke darunter, bei denen die Privatnutzung so gut wie ausgeschlossen ist. Reinigt der Arbeitnehmer dann die vom Arbeitgeber überlassene Berufskleidung, kann gem. § 3 Nr. 50 EStG ein Wäschegeld als Auslagenersatz zusätzlich gezahlt werden.

15. Trinkgelder:

Vereinnahmt der Arbeitgeber Trinkgelder, stellen diese steuerpflichtige Umsätze dar. Wird jedoch vereinbart, dass der Arbeitnehmer die Trinkgelder erhält, so liegen gem. § 3 Nr. 51 EStG steuerfreie Beträge vor unter der Voraussetzung, dass diese anlässlich seiner Arbeitsleistungen von Dritten freiwillig und ohne dass ein Rechtsanspruch auf sie besteht, zusätzlich zu dem Betrag gegeben werden, für den diese Arbeitsleistung zu zahlen ist.

16. Zuwendungen im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse:

Folgend aufgelistete Zuwendungen stellen keinen Arbeitslohn dar, da sie im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse gewährt werden:

- Interne und externe Fort- und Weiterbildungen
- Gestellung von Getränken und Genussmitteln im Betrieb
- Teilnahme an geschäftlich veranlassten Bewirtungen von Geschäftsfreunden
- Überlassung von Parkplätzen auf den Betriebsgelände
- Aufwendungen des Arbeitgebers für Vorsorgeuntersuchungen seiner Arbeitnehmer

17. Aufmerksamkeiten:

Schenken Sie Ihren Mitarbeitern zu besonderen persönlichen Ereignissen Blumen oder Gutscheine, liegen hier steuerfreie Aufmerksamkeiten vor, wenn der Sachzuwendungsbetrag 60,00 € brutto nicht übersteigt. Bitte beachten Sie, dass Weihnachten oder Ostern nicht darunter fällt.

18. Jobrad:

Eine günstige Alternative zum Firmenwagen ist ein Firmenfahrrad zur privaten Nutzung. Über die Möglichkeiten der Abrechnung beraten wir Sie gern.