



Nettolohnoptimierung

Stand 01.10.2022

Inhaltsverzeichnis

Optimieren Sie Ihre Lohnkosten.....	3
01. Sachbezüge.....	4
Einkaufsgutschein.....	4
02. Geschenke	4
03. Betriebliche Altersversorgung	5
04. Betriebliche Gesundheitsförderung	5
05. Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte	6
a. Barzuschuss	6
b. Fahrscheine	6
c. Job-Ticket.....	6
06. PKWs/ Fahrräder	7
a. Firmenwagen.....	7
b. Elektro- und Hybridfahrzeuge	7
c. Fahrräder und E-Bike.....	7
d. Laden von Elektrofahrzeugen.....	7
07. Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	8
08. Fehlgeldentschädigung.....	8
09. Mitarbeiterverpflegung.....	8
10. Belegschaftsrabatt.....	9
11. Erholungsbeihilfe.....	9
12. Kindergartenbeiträge	9
13. Betreuungsleistungen	10
14. Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte	10
15. Handy- und Telefonnutzung.....	11
16. Internetpauschale	11
17. Berufsbekleidung.....	11
18. Werkzeuggeld.....	12
19. Mitarbeiterbeteiligung	12
20. Darlehn an Arbeitnehmer.....	12
21. Fortbildungen	12

Optimieren Sie Ihre Lohnkosten

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

Der Gesetzgeber hat eine Reihe von Möglichkeiten eingeräumt, Arbeitnehmern Zahlungen und Sachleistungen zu gewähren, die steuerbegünstigt bzw. steuerfrei und beitragsfrei in der Sozialversicherung sind. Davon profitiert sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber.

Auch wenn nicht jedes Unternehmen jede der im Folgenden beschriebenen Optimierungsmaßnahmen nutzen kann, können bereits wenige Bausteine zu einer optimalen Verzahnung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer führen. Dieser Effekt sorgt für eine tiefere und längere Verbindung.

Mit der Latzel Nettolohnoptimierung Einsparpotenziale aufdecken und Löhne optimieren.

Mit der Umsetzung der nachfolgend aufgezeigten Vergütungsmöglichkeiten können Arbeitgeber ihre Belastungen reduzieren und Arbeitnehmer Mehrwerte erzielen. Für jede der Möglichkeiten ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer rechtlich empfehlenswert.

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

Hinweis:

Die mit  markierten Bausteine werden überdurchschnittlich häufig eingesetzt.

01. Sachbezüge

Einkaufsgutschein

Im Rahmen der Sachbezugsregelung kann die monatliche Freigrenze von 50 Euro in Form von Sachleistungen ausgeschöpft werden. Vom Arbeitgeber ausgegebene Gutscheine für Waren & Dienstleistungen, sind steuer- und beitragsfrei, sofern die Freigrenze von 50 Euro pro Monat nicht überschritten, der Gutschein zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn geleistet wird (keine Gehaltsumwandlung) und **eine** der drei folgenden Voraussetzungen erfüllt:

- 1) **Begrenztes Netzwerk:** City-Cards, Gutschein von einem bestimmten Laden oder einer Kette
- 2) **Begrenzte Produktpalette:** nur für eine Produktkategorie (Kino, Fashion, Auto, Streaming-Dienst etc.)
- 3) **Instrumente zu steuerlichen o. sozialen Zwecken:** z.B. Essensgutschein, Gutscheinkarte für betriebliche Gesundheitsmaßnahmen

Die Auszahlung von Gutscheinen in Geld muss ausgeschlossen sein. Gutscheine von Marketplace-Anbietern, wie z.B. Amazon sind ab 01.01.2021 nicht mehr begünstigt.

Die Möglichkeit ArbeitnehmerInnen, durch eine nachgelagerte Zahlung, z.B. Tankkosten oder Stromkosten zu ersetzen, wurde Anfang 2020 durch den Gesetzgeber verboten.

Tipp:

- Der Sachbezugswert darf maximal 50 Euro betragen. Liegt man auch nur einen Cent über dieser Freigrenze ist der komplette Zuschuss steuer- und sozialversicherungspflichtig. Daher raten wir dazu den monatlichen Sachbezug auf 45 Euro zu begrenzen. Dann ist es auch unschädlich falls der Arbeitnehmer mal einen Stift, eine Zeitung o.ä. aus dem Büro mit nach Hause nimmt.

02. Geschenke

Zum Geburtstag, zur Hochzeit, zur Geburt eines Kindes, zur Einschulung oder Kommunion/Konfirmation des Kindes, ... die Liste der persönlichen Anlässe ist lang. Zu jedem dieser Anlässe kann man dem Arbeitnehmer bzw. seinen Angehörigen ein Geschenk mit einem Wert von maximal 60 Euro pro Anlass zukommen lassen. Zu beachten ist nur, dass kein Geld geschenkt werden darf. Gutscheine können geschenkt werden, insofern diese nur zum Kauf von Waren genutzt und nicht in Bargeld umgewandelt werden können.

➔ Weihnachten ist leider kein persönlicher Anlass 😊

03. Betriebliche Altersversorgung

Die gesetzliche Rentenversicherung dient heute nur noch der Grundsicherung. Neben der gesetzlichen und privaten Rente wurde mit der betrieblichen Altersversorgung eine attraktive Möglichkeit für die zusätzliche Finanzierung des Ruhestands geschaffen. Seit einigen Jahren ist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber verpflichtet, einen Durchführungsweg für die Entgeltumwandlung der betrieblichen Altersversorgung anzubieten. Dabei fließen die Beiträge direkt aus dem Bruttoentgelt des Arbeitnehmers in die Altersversorgung. Das lohnt sich für beide Seiten, denn es sinkt nicht nur die Steuerlast für den Arbeitnehmer, sondern auch die vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge fallen geringer aus. Pro Kalenderjahr lassen sich so bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung steuer- und sozialabgabenfrei und darüber hinaus bei nach dem 31. Dezember 2004 erteilten Versorgungszusagen bis zu 1.800 Euro steuerfrei, aber beitragspflichtig, in eine Direktversicherung, einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse einzahlen.

Seit 2019 ist der Arbeitgeber allerdings bei Direktversicherungen, Pensionsfonds oder einer Pensionskasse dazu verpflichtet 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zu leisten. Dadurch wird ein Teil der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge direkt an den Arbeitnehmer weitergegeben.

Achtung

Wir empfehlen jedoch dringend fachliche Beratung im Vorfeld einzuholen, da in der Rentenbezugsphase erhebliche Nachteile für den Arbeitnehmer entstehen können. Daher empfehlen wir diesen Baustein nicht grundsätzlich. Denn beispielsweise die Steuer- und Krankenversicherungspflicht im Alter sowie der Effekt von Inflation und die unsichere Rendite in den Produkten stellen ein erhebliches Risiko dar. Daher kann u.E. eine private Vorsorge z.B. über ETF's sinnvoller sein.

04. Betriebliche Gesundheitsförderung

Fehlzeiten eines Mitarbeiters verursachen im Betrieb hohe Kosten. Besonders in kleinen und mittleren Unternehmen kann der Ausfall eines Mitarbeiters erhebliche Störungen im Betriebsablauf verursachen. Viele Arbeitnehmer achten bereits aus persönlichen Gründen darauf, durch gesundheitsfördernde Aktivitäten einen Ausgleich zum beruflich anspruchsvollen Alltag zu finden, um gesund und fit zu bleiben. Der Arbeitgeber kann mit eigenen Maßnahmen gezielt die Aufrechterhaltung und Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes seiner Arbeitnehmer beeinflussen. Maßnahmen von bis zu 600 Euro sind hier pro Jahr steuer- und beitragsfrei. Sind im eigenen Betrieb keine gesundheitsfördernden Möglichkeiten gegeben, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unter bestimmten Umständen in gleicher Höhe Barzuschüsse für solche privat durchgeführten Maßnahmen gewähren. Voraussetzung ist, dass die Leistungen im Präventions-Leitfaden der Spitzenverbände der gesetzlichen Krankenkassen enthalten sind.

05. Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

a. Barzuschuss

Über die sogenannte Pendlerpauschale machen viele Arbeitnehmer die Belastungen, die durch regelmäßige Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte anfallen, jährlich gegenüber dem Finanzamt geltend. Vorteilhafter ist hier die Übernahme oder Bezuschussung der Fahrtkosten seitens des Arbeitgebers. Bei Fahrten mit dem Privatfahrzeug können dem Arbeitnehmer bis zu 0,30 Euro (für die ersten 20 Kilometer) bzw. 0,38 Euro (ab dem 21. Kilometer) je Entfernungskilometer und Arbeitstag pauschalbesteuert (15%) und beitragsfrei gewährt werden. Die Berechnung der Arbeitstage je Monat lässt sich mit 15 Tagen pauschalisieren.

b. Fahrscheine

Bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für die Fahrten zur Arbeit besteht die Möglichkeit, die tatsächlichen Kosten für Fahrscheine zu ersetzen. Diese Kostenübernahme ist seit dem 01.01.2019 wieder komplett steuer- und sozialversicherungsfrei. Nicht begünstigt sind Taxifahrten.

c. Job-Ticket

Bei Job-Tickets handelt es sich um Monats- oder Jahreskarten für den öffentlichen Nah- und Fernverkehr, die der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer unentgeltlich oder entgeltbegünstigt für die regelmäßigen Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zur Verfügung stellt. Der Arbeitgeber schließt hierfür einen Vertrag mit dem Verkehrsunternehmen ab und übernimmt die vereinbarten Kosten. Selbst wenn der Arbeitnehmer dieses Ticket nur für private Fahrten nutzt, ist die Kostenübernahme seit dem 01.01.2019 wieder steuer- und beitragsfrei.

Achtung

Dem Arbeitnehmer wird die Entfernungspauschale in Höhe der Erstattungen bei seinen Werbungskosten in der Einkommensteuererklärung gekürzt.

d. Bahn-Cards

Auch die Kosten für Bahncards können für Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei übernommen werden. Hierbei ist es wichtig, dass vor dem Kauf geprüft wird, ob die Kosten für die geplanten betrieblichen Fahrten (Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte und Reisekosten) mit der Bahncard günstiger sind als ohne. Sind die Kosten mit Bahncard höher, geht man von einem privaten Vorteil des Arbeitnehmers aus und der Wert der Bahncard ist als steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn zu sehen.

06. PKWs/ Fahrräder

a. 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, da es sich nicht um Entlohnung handelt. Darf der Arbeitnehmer den Firmenwagen auch privat nutzen, werden Lohnsteuer und Beiträge in der 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 kann für diese Fahrten in Höhe der Entfernungspauschale mit 15 % Lohnsteuer pauschal besteuert werden. Dann tritt auch Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung ein.

b. Elektro- und Hybridfahrzeuge

Bei der Überlassung von Elektro- oder Hybrid-PKWs gibt es ebenfalls eine ganze Menge Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Unter bestimmten Voraussetzungen gibt es Umweltboni bis zu 6.000 Euro und die Versteuerung des Firmenwagens kann mit 1% des hälftigen oder sogar dem geviertelten Bruttolistenpreis erfolgen. Reine Elektro- und Brennstoffzellenfahrzeuge, die bis zum 31.12.2020 angeschafft werden, sind 10 Jahre von der KFZ-Steuer befreit.

c. Fahrräder und E-Bike

Die Überlassung von (Elektro-)Fahrrädern ist eine beliebte Arbeitgeberleistung, die seit der Gesetzänderung ab dem Jahr 2019/2020 noch attraktiver geworden ist. Die Überlassung von betrieblichen Fahrrädern ist bis vorerst 2030 komplett lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, insofern der Arbeitgeber das Rad zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn überlässt. Egal ob der Arbeitnehmer das Rad für private Fahrten oder Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nutzt.

E-Bikes und Pedelecs können unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls steuerfrei überlassen werden. Ein E-Bike wird noch als Fahrrad (und nicht als Kraftfahrzeug) bewertet, insofern es eine Geschwindigkeit von 6 km/h nicht erreicht. Bei Pedelecs sollte die Motorunterstützung bis zu 25km/h und der Hilfsantrieb eine Nenndauer von höchstens 0,24 kW besitzen, damit auch hier das Rad lohnsteuerfrei vom Arbeitgeber überlassen werden kann. Sind die Grenzwerte überschritten erfolgt die Versteuerung wie bei einem Firmenwagen (siehe oben).

Eine Übereignung der (Elektro-) Fahrräder ist ebenfalls möglich, allerdings muss dann der Wert des Fahrrads mit 25% pauschal versteuert werden. (üblicher Kaufpreis - üblicher Preisnachlass - ggf. Zuzahlung = versteuern)

Tipp:

- Bitte stellen Sie sicher, dass das Rad gegen Diebstahl versichert ist (ist in den üblichen Betriebsversicherungen nicht enthalten).

d. Laden von Elektrofahrzeugen

Darf der Arbeitnehmer kostenlos im Betrieb das Fahrzeug laden, fallen dafür weder Lohnsteuer noch Sozialversicherungsabgaben an. Besteht allerdings keine Möglichkeit das Fahrzeug im Betrieb zu laden, kann der Arbeitgeber einen Zuschuss bis zu 70 Euro im Monat für E-Autos und bis zu 35 Euro

pro Monat für Hybrid-Fahrzeuge an den Arbeitnehmer zahlen. Gibt es im Betrieb eine Möglichkeit das Fahrzeug aufzuladen, aber möchte der Arbeitgeber für den Strom Zuhause einen Zuschuss zahlen, kann er dies pauschal bis zu einem maximalen Betrag von 30 Euro bzw. 15 Euro im Monat machen (E-Auto bzw. Hybrid). Alternativ können auch die tatsächlichen Kosten übernommen werden. Dazu sollte ein separater Stromzähler für die Fahrzeugaufladung genutzt werden. Diese Zuschüsse sind ebenfalls von der Steuer und der Sozialversicherung befreit.

Wird dem Arbeitnehmer eine Ladevorrichtung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn überlassen, fallen auch dafür keine zusätzlichen Kosten an. Lediglich wenn die Ladevorrichtung dem Arbeitnehmer übereignet wird, muss der geldwerte Vorteil mit 25% pauschal versteuert werden.

Der geldwerte Vorteil berechnet sich wie folgt: Preis der Ladevorrichtung (brutto) – üblicher Preisnachlass - ggf. Zuzahlung AN = geldwerter Vorteil

07. 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 grundsätzlich nicht, wird jedoch häufig in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geregelt. Das Einkommensteuerrecht gibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer zusätzlich zum Grundlohn steuer- und beitragsfreie Zuschläge in prozentual unterschiedlicher Höhe für tatsächlich geleistete Arbeit zu zahlen.

Nachtarbeitern ist allerdings eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage oder ein angemessener Zuschlag zu gewähren.

08. Fehlgeldentschädigung

Tankstellen, Einzelhandel, Arztpraxen, Gastronomie sind nur einige Branchen, in denen Bargeld eine Rolle spielt. Doch es gibt weitaus mehr Branchen, 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. Arbeitnehmern im Kassen- und Zählendienst kann damit eine Fehlgeldentschädigung (auch Mankogeld genannt) in monatlicher Höhe von bis zu 16 Euro steuer- und beitragsfrei gewährt werden.

09. 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 (25%) und beitragsfrei gewährt 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.

Tipp:

- Getränke am Arbeitsplatz und auch unbelegte Backwaren, wie z.B. „trockene Brötchen“ und Brot stellen nur eine Aufmerksamkeit dar und müssen weder versteuert noch verbeitragt werden. Erst wenn zusätzlich noch Aufschnitt vom Arbeitgeber gestellt wird, handelt es sich um eine Mahlzeit und muss dann entsprechend versteuert werden.

10. Belegschaftsrabatt

Im Dienstleistungs- und produzierenden Gewerbe kommt es häufig vor, dass dem Arbeitnehmer eigene Dienstleistungen oder Waren unentgeltlich oder verbilligt überlassen werden. Dabei kann der Belegschaftsrabatt genutzt werden. Unter die Rabattregelung fallen jedoch nur solche Zuwendungen, mit denen der Arbeitgeber üblicherweise handelt, die er Dritten gegenüber erbringt und zu handelsüblichen Preisen anbietet. Die überlassenen Dienstleistungen und Waren sind steuer- und beitragsfrei, sofern 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.

11. ! Erholungsbeihilfe

Plant der Arbeitnehmer eine Erholungsphase und nimmt einen Teil seiner Urlaubstage dafür in Anspruch, so kann ihm der Arbeitgeber eine finanzielle Beihilfe (nicht zu verwechseln mit Urlaubsgeld), zusätzlich auch für Ehegatten und Kinder, gewähren. Die festgelegten Beträge in Höhe von bis zu 156 Euro für den Arbeitnehmer, 104 Euro für dessen Ehegatten und 52 Euro für jedes Kind sind pauschalbesteuert (25%) eine optimale Lösung, um „Danke“ zu sagen, einen Ansporn für weitere Leistungen zu geben oder die Identifikation des Arbeitnehmers mit dem Unternehmen zu stärken. Übernimmt der Arbeitgeber die Pauschalsteuer, so erhält eine vierköpfige Familie immerhin 364 Euro zusätzliche Erholungsbeihilfe. Voraussetzung ist, dass die Erholungsbeihilfe im zeitlichen Zusammenhang zum Urlaub gewährt wird und der Arbeitnehmer diese zu Erholungszwecken einsetzt.

12. Kindergartenbeiträge

Familie und Beruf sind oft nicht leicht zu vereinbaren. Einen besonderen Schwerpunkt bildet hierbei die Kinderbetreuung während der Arbeitszeit. Die Kosten für die Betreuung, Unterbringung und Verpflegung der nicht schulpflichtigen Kinder in Kindertagesstätten oder vergleichbaren Einrichtungen spielen eine wesentliche Rolle bei der Abwägung, ob es sich überhaupt lohnt, arbeiten zu gehen. Übernimmt der Arbeitgeber einen Zuschuss oder gar die Vollerstattung der Kosten, ist diese Übernahme steuer- und beitragsfrei. Die Aufwendungen des Arbeitnehmers müssen jedoch mindestens dem Zuschuss oder der Erstattung durch den Arbeitgeber entsprechen und diesem mit Originalvertrag nachgewiesen werden. In der Steuererklärung des Arbeitnehmers mindert der Zuschuss die anzusetzenden Betreuungskosten.

Tipps:

- Neben den Beiträgen für den Kindergarten kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch die Kosten, die für die Verpflegung der Kinder innerhalb der Betreuung anfallen, steuer- und beitragsfrei erstatten. Monatliche Quittungen oder eine Bestätigung des Kindergartens über den Essensbeitrag sind hier ausreichend als Belege. Vorteilhaft ist in diesem Fall, dass die Kosten in der Steuererklärung des Arbeitnehmers nicht ansetzbar sind und es daher auch zu keiner Kürzung seiner Sonderausgaben kommt.
- In der Steuererklärung sind Kosten für die Kinderbetreuung maximal bis 6.000 Euro pro Kind pro Jahr als Sonderausgaben ansetzbar. Sollten Kosten für die Betreuung monatlich über 500 Euro anfallen, ist es in jedem Fall von Vorteil den übersteigenden Wert als Arbeitgeber zu übernehmen (z.B. auch bei Gesellschafter-Geschäftsführen)

13. Betreuungsleistungen

Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen, ist für viele Arbeitnehmer mit Kindern nicht ganz leicht. Der Arbeitgeber kann daher zur Unterstützung freiwillig bis zu 600 Euro als steuerfreien Zuschuss für die kurzfristige Betreuung folgender Personen zahlen:

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

Unter diese Notfälle fallen nur ganz bestimmte Betreuungsleistungen, die kurzfristig aus zwingenden, beruflich veranlassten Gründen entstehen. Voraussetzung ist, dass es sich um eine zusätzliche, außergewöhnliche - also außerhalb der regelmäßig üblicherweise erforderlichen - Betreuung handelt, die zum Beispiel durch dienstlich veranlasste Fortbildungsmaßnahmen des Arbeitnehmers, einen zwingenden beruflichen Einsatz zu außergewöhnlichen Dienstzeiten bzw. bei Krankheit eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen notwendig wird.

14. Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte

Die Nutzung mobiler Geräte ist in vielen Unternehmen nicht mehr wegzudenken, auch um die Erreichbarkeit und Tätigkeit des Arbeitnehmers an unterschiedlichen Orten zu ermöglichen. Der Arbeitgeber stattet seinen Arbeitnehmer bspw. mit einem Laptop, Tablet oder Smartphone aus. Die Vorteile des Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung dieser Geräte, der dazugehörigen System- und Anwendungsprogramme sowie des Zubehörs können steuer- und beitragsfrei sein. Voraussetzung ist, dass alle genannten Geräte und Programme auch im Betrieb des Arbeitgebers eingesetzt werden. Sofern es sich jedoch nicht nur um Überlassung, sondern um Übereignung handelt, ist der Vorteil steuerpflichtig, kann jedoch pauschal mit 25% besteuert werden.

Tipp:

- Ab dem 01.01.2021 sind die Kosten für Computer, Laptops, Tablets, Bildschirme, Drucker, Headsets und Co. sofort abschreibbar. D.h. die Kosten sind im Jahr der Anschaffung vollständig als Betriebsausgaben anzusetzen. (Ausgenommen von der Regelung sind Handys)

15. Handy- und Telefonnutzung

Entstehen dem Arbeitnehmer regelmäßig wiederkehrende Aufwendungen bei der Nutzung privater Telekommunikationsmittel für betriebliche Zwecke, können diese Aufwendungen auch in pauschaler Höhe steuer- und beitragsfrei vom Arbeitgeber erstattet werden. Zu den Aufwendungen zählen auch - entsprechend dem beruflichen Anteil der Verbindungsentgelte (Handy/Telefon und Internet) - das Nutzungsentgelt einer Telefonanlage sowie der Grundpreis der Anschlüsse. Für den Arbeitgeber ergeben sich zwei Möglichkeiten der Erstattung:

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

16. Internetpauschale

Die Nutzung des Internets ist in Betrieben und privaten Haushalten heutzutage nahezu unverzichtbar. Vor einigen Jahren wurde beschlossen, die Nutzung der neuen Medien in Privathaushalten zu fördern. Seither kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zusätzlich einen pauschalbesteuerten (25%) 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 erforderliche Telefon-/DSL-Verbindungen und Verbindungs-/Übertragungsentgelten auch Flatrates sowie Kosten für Installation, notwendige Hardware und Software. Der Arbeitgeber hat die Erklärung des Arbeitnehmers über die Höhe seiner Aufwendungen aufzubewahren. Nutzt der Arbeitnehmer den Internetzugang auch beruflich, führen die Zuzahlungen des Arbeitgebers beim Arbeitnehmer zur Kürzung seiner Werbungskosten.

17. Berufsbekleidung

In bestimmten Branchen und Betriebsbereichen 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, die 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.

18. 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 Anschaffung und Instandhaltung nicht übersteigen. Als Werkzeuge sind allgemein nur Handwerkzeuge anzusehen, die zur leichteren Handhabung, zur Herstellung oder zur Bearbeitung eines Gegenstands verwendet werden. Der Arbeitnehmer kann diese Kosten nicht nochmals als Werbungskosten geltend machen.

19. Mitarbeiterbeteiligung

Überlassen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern Beteiligungen am eigenen oder an einem verbundenen Unternehmen unentgeltlich oder verbilligt, bleibt ein geldwerter Vorteil bis zu 360 Euro im Jahr steuer- und beitragsfrei. Voraussetzung ist, dass die Vergünstigung allen Arbeitnehmern - auch Teilzeitkräften und Minijobbern - offensteht. Begünstigt sind nur direkte Beteiligungen - Optionen auf deren Erwerb oder Geldleistungen zum Erwerb einer Unternehmensbeteiligung jedoch nicht. Für Mitarbeiterbeteiligungsfonds gilt die Vergünstigung allerdings auch.

20. Darlehen an Arbeitnehmer

Hat ein Arbeitnehmer vor eine größere Anschaffung zu tätigen, kann es für diesen von Vorteil sein ein Darlehen beim Arbeitgeber aufzunehmen. Vor allem kleine Beträge bis zu 2.600 Euro, die vom Arbeitgeber zinslos geliehen werden, führen nicht zu einem geldwerten Vorteil. So dass keine Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge zusätzlich anfallen.

Erst bei Darlehen über 2.600 Euro muss der Zinsvorteil auf der Lohnabrechnung versteuert und Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden. Hier kann jedoch ggf. die Sachbezugsgrenze (s. Nr. 1) greifen, insofern der Zinsvorteil unter 50 Euro pro Monat liegt und dem Arbeitnehmer keine weiteren Sachbezüge gewährt werden.

21. Fortbildungen

Sich weiter- und fortbilden ist wohl bei den meisten Betrieben üblich. Bis 2019 war es Arbeitgebern nur möglich arbeitsplatzbezogene Fortbildungen steuerfrei seinen Arbeitnehmern zu erstatten. Seit 2020 können nun auch Weiterbildungen, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen, steuerfrei sein (Z.B. Sprachkurse oder Computer-Kurse).

Wichtig ist, dass diese Weiterbildungen keinen Belohnungscharakter haben sollten. Also nur gezahlt werden, wenn z.B. ein Umsatzziel erreicht wurde. Dann handelt es sich bei der Erstattung um Arbeitslohn und es fallen Sozialversicherungsbeiträge und Steuern an.

Aufgrund der Komplexität unserer Beratungsimpulse haben wir bewusst auf das Gendern verzichtet, um so die Lesbarkeit zu vereinfachen.