

VORSCHLÄGE ZUR LOHNOPTIMIERUNG
2018



1. Betriebliche Altersvorsorge
2. Gutscheine
3. Aufmerksamkeiten
4. Fahrtkostenersatz
5. Telekommunikationsgeräte
6. Kindergartenzuschuss
7. Erholungsbeihilfe
8. Gesundheitsförderung
9. Fahrrad/E-Bike
10. Verpflegungsmehraufwand
11. Zuschläge Sonntag/Feiertag/Nachtarbeit
12. Doppelte Haushaltsführung
13. Unterkunft und Wohnung

- Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis zum Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds)
- Der Beitrag kann sowohl als reiner Arbeitgeberbeitrag, als Arbeitnehmerbeitrag oder auch aus beiden kombiniert bestehen und ist in der Höhe frei wählbar.
- Der Arbeitgeberbeitrag muss zusätzlich zum vereinbarten Arbeitsentgelt gewährt werden. Der Arbeitnehmerbeitrag wird aus Gehaltsumwandlung bezahlt.

Lohnsteuerliche Behandlung

- Gem. § 3 Nr. 63 EStG sind 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung **lohnsteuerfrei**.
- Für 2018 ist dies somit ein Betrag in Höhe von 6.240,00 € (**entspricht mtl. 520,00 €**).
- Der bisherige zusätzliche Höchstbetrag von 1.800,00 € entfällt.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

- Für 2018 ist ein jährlicher Betrag in Höhe von 3.120,00 € (**mtl. 260,00 €**) **sozialversicherungsfrei**.
- Die Anhebung von 4 % auf 8 % wurde in der Sozialversicherung leider nicht umgesetzt.
- In der Sozialversicherung bleibt es bei der Obergrenze von 4 % der Rentenversicherungs-Beitragsbemessungs-Grenze West.

➤ **Vorteile/Nachteile Arbeitgeber**

Keine Sozialversicherungsbeiträge (auch Entgeltumwandlung)

aber

ab 01.01.2019 ist ein verpflichtender AG-Zuschuss bei Entgeltumwandlung von 15 % bereitzustellen, sofern durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden.

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss gilt ab 2019 für alle Neuzusagen und ab dem 01.01.2022 für alle Altzusagen, die vor dem 01.01.2019 geschlossen wurden. Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss ist steuer- und beitragsfrei.

➤ **Vorteile/Nachteile Arbeitnehmer**

Lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei und die Möglichkeit der Übertragung bei Arbeitgeberwechsel

aber

nachgelagerte Besteuerung in der Auszahlungsphase (allerdings Steuersatz wahrscheinlich geringer)

Sozialversicherungsbeiträge werden fällig

- Um den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge für Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen zu unterstützen, wird ein neuer Förderbetrag nach § 100 EStG eingeführt. Der Arbeitgeber erhält einen Arbeitgeberzuschuss von 30 % auf die Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge des Arbeitnehmers und kann diesen Zuschuss direkt bei der nächsten Lohnsteuer-Anmeldung in Abzug bringen.
- Die Beiträge des Arbeitgebers sind **lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei**.
- Auch für geringfügig Beschäftigte möglich


Voraussetzungen

- Kapitalgedeckte bAV (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds)
- Auszahlung in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans
- Erstes Dienstverhältnis des Arbeitnehmers
- Laufender Arbeitslohn < 2.200,00 € mtl. / < 73,34 € täglich / < 513,34 € wöchentlich
- Zusätzlich zum geschuldeten Lohn und zusätzlich zu evtl. bisherigen Arbeitgeberbeiträgen zur bAV (Beiträge aus einer Entgeltumwandlung sind nicht berücksichtigt)
- Im Kalenderjahr
mindestens 240,00 € / mtl. 20,00 € (hiervon können 30 % = 72,00 € von der Lohnsteuer einbehalten werden)
höchstens 480,00 € / mtl. 40,00 € (hiervon können 30 % = 144,00 € von der Lohnsteuer einbehalten werden)

- Monatlich ist ein Gutschein in Höhe von maximal **44,00 €** möglich (**steuer- und sozialversicherungsfrei**) gem. § 8 (2) S. 11 EStG.

(Vorsicht: Bei Überschreiten der 44,00 € tritt sofort für den kompletten Betrag Steuer- und Sozialversicherungspflicht ein)

- Es kann sich sowohl um Waren als auch um Dienstleistungen handeln.
- Mögliche Gutscheine:
Tankgutschein, Frisörgutschein, Warengutschein für Kaufhaus, Jobticket
- **Voraussetzung:** muss zusätzlich zum vereinbarten Entgelt gezahlt werden
- Auch für geringfügig Beschäftigte
- Gehaltsumwandlung für zukünftige Entgelte zugunsten eines Sachbezugs möglich (Änderung Arbeitsvertrag)

	Lohnerhöhung 	Sachbezug 
Ausgaben Arbeitgeber Brutto	96 €	44 €
Lohnnebenkosten: Steuern	-22 €	-0 €
Arbeitgeber-Anteil Sozialversicherung	-15 €	-0 €
Arbeitnehmer-Anteil Sozialversicherung	-15 €	-0 €
Mitarbeitervorteil Netto	44 €	44 €

- Mehraufwendung des Arbeitgebers ohne Sachbezug 52,00 €

- **Einsatz einer Mastercard**

Die Karte wird monatlich vom Arbeitgeber mit max. 44,00 € aufgeladen. Der Arbeitnehmer kann das Guthaben sammeln, da der Zufluss bei Aufladung erfolgt.

- Die Karte ist vielfältig einsetzbar, auch im Ausland.

- Es handelt sich um eine reine Guthabekarte, die nicht überzogen werden kann.

- Die Funktionen Barabhebung, Dispo und Überweisung sind bei allen Karten deaktiviert.

- Nur ein Buchungsvorgang monatlich

- **Vorteile Arbeitgeber**

Geringer Aufwand, keine Sozialabgaben

- Aufmerksamkeiten sind Sachzuwendungen **bis zu einem Wert von 60,00 € brutto** (z. B. Blumen, Genussmittel, ein Buch oder ein Tonträger), die dem Arbeitnehmer aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses (z. B. Geburtstag, Jubiläum) zugewendet werden (LStR R 19.6 (1)).
- Diese Sachzuwendungen sind **steuer- und sozialversicherungsfrei**.
- Buchung auf Mastercard möglich (wenn vorhanden s. Gutscheine)
- Als Aufmerksamkeiten zählen auch Getränke und Genussmittel, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt, nicht zum Arbeitslohn. Dasselbe gilt für Speisen, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern anlässlich und während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt und deren Wert 60,00 € brutto nicht überschreitet (LStR R 19.6 (2)).

- Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer für den Weg zwischen Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte die Fahrtkosten in Höhe der Werbungskosten gem. § 9 (1) Nr. 4 EStG erstatten (höchstens jedoch 4.500,00 € im Jahr).
- **Einfache Entfernung in km x 0,30 € x 15 Tage / monatlich**
- Der Fahrtkostenzuschuss wird vom Arbeitgeber **pauschal mit 15 % versteuert** (§ 40 (2) S. 2 EStG). Somit ist der Zuschuss **sozialversicherungsfrei**.
- **Voraussetzung:** muss zusätzlich zum vereinbarten Arbeitsentgelt gezahlt werden
- Beispiel: 20 km x 0,30 € x 15 Tage = 90,00 € können monatlich netto ausbezahlt werden

- Die Privatnutzung betrieblicher Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte durch den Arbeitnehmer ist unabhängig vom Verhältnis der beruflichen zur privaten Nutzung **steuer- und sozialversicherungsfrei** (§ 3 Nr. 45 EStG).
- Die Steuerfreiheit gilt nur für die Überlassung zur Nutzung (das Gerät muss Eigentum des Arbeitgebers bleiben).
In diesen Fällen sind auch die vom Arbeitgeber getragenen Verbindungsentgelte (Grundgebühr und sonstige laufende Kosten) steuerfrei.

- **Steuerfrei** sind **zusätzliche Arbeitgeberleistungen** zur Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern des Arbeitnehmers in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen gem. § 3 Nr. 33 EStG.
- Dies gilt auch, wenn der nicht beim Arbeitgeber beschäftigte Elternteil die Aufwendungen trägt.
- Der Arbeitgeber hat die Nachweise (z. B. Kontoauszug, auf dem der Beitrag ersichtlich ist) als Beleg zum Lohnkonto aufzubewahren.
- Erstattung möglich für Kindergarten, Krippe oder auch Tagesmütter

➤ Voraussetzungen

Steuerbegünstigt sind nur Leistungen für nicht schulpflichtige Kinder. Ob ein Kind schulpflichtig ist, richtet sich nach dem jeweiligen landesrechtlichen Schulgesetz. Aus Vereinfachungsgründen braucht der Arbeitgeber die Schulpflicht nicht zu prüfen bei Kindern, die

1. das 6. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder
2. im laufenden Kalenderjahr das 6. Lebensjahr nach dem 30. Juni vollendet haben, es sei denn, sie sind vorzeitig eingeschult worden, oder
3. im laufenden Kalenderjahr das 6. Lebensjahr vor dem 1. Juli vollendet haben oder
4. mangels Schulreife vom Schulbesuch zurückgestellt sind.

- Erholungsbeihilfen zur **Abwehr oder Heilung einer typischen Berufskrankheit**: Wenn sich der Arbeitnehmer z. B. einer Kur unterziehen muss, kann der Arbeitgeber 600,00 € im Jahr steuerfrei gewähren (LStR R 3.11 (2)).
- Beihilfen des Arbeitgebers zur **allgemeinen Erholung bzw. Gesunderhaltung** des Arbeitnehmers können mit 25 % pauschal besteuert werden (§ 40 Abs. (2) EStG).
- Beträge pro Kalenderjahr:
156,00 € für jeden einzelnen Arbeitnehmer
104,00 € für dessen Ehegatten und
52,00 € für jedes Kind
- Wird die Erholungsbeihilfe an den Arbeitnehmer unmittelbar ausgezahlt, muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass der gezahlte Beihilfebetrag auch nachweislich vom Arbeitnehmer zu Erholungszwecken verwendet wird.
(Zur Sicherheit für die Lohnprüfung die Belege zu den Lohnunterlagen nehmen.)
- Die Erholungsbeihilfe muss im zeitlichen Zusammenhang (innerhalb drei Monate) mit einem Urlaub des Arbeitnehmers gewährt werden.

- Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung sind in Höhe von **500,00 € pro Arbeitnehmer und Kalenderjahr steuerfrei** (§ 3 Nr. 34 EStG).
- Darunter fallen Maßnahmen zur Änderung der Bewegungsgewohnheiten und arbeitsbedingten körperlichen Belastungen, aber auch zur Ernährung und Betriebsverpflegung sowie Suchtprävention (z. B. Rauchentwöhnung) und Stressbewältigung.
- z. B. Rückentrainingsprogramme, Bildschirmarbeitsplatz-Brille, Seminare zum richtigen Heben und Transportieren von Lasten usw.
- Die Maßnahmen kann der Arbeitgeber entweder direkt selbst anbieten oder extern durchführen lassen. Bei einer externen Durchführung muss eine entsprechende Rechnung vorliegen, die zu den Entgeltunterlagen des betroffenen Arbeitnehmers genommen werden muss.
- **Zu beachten ist, dass die Übernahme von Beiträgen für einen Sportverein oder für ein Fitnessstudio nicht darunter fällt.**

- Überlassung von Fahrrädern an Arbeitnehmer als Gehaltsumwandlung oder zusätzlich zum vereinbarten Arbeitslohn möglich
- Wenn das Rad als Fahrrad eingeordnet ist (< 25 km/h), ist lediglich die Privatnutzung mit 1 % zu versteuern, keine Wohnung/Arbeitsstätte
- Für den geldwerten Vorteil darf die 44,00-Euro-Sachbezugsgrenze nicht angewendet werden
- **Vorteile der Gestaltung:**
 - Günstige 1 %-Versteuerung der Überlassung beim AN
 - Vermeidung hoher Anschaffungskosten
 - Günstige monatliche Leasingrate
 - Einsparung gegenüber Barkauf
 - Uneingeschränkte Privatnutzung
 - Keine Mehrkosten für Arbeitgeber bei Gehaltsumwandlung

- Bei einer Auswärtstätigkeit kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Mehr-aufwendungen für die Verpflegung nach Maßgabe der folgenden Sätze **steuer- und sozialversicherungsfrei** erstatten (§ 9 (4a) EStG):
 - **24,00 €** für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer 24 Stunden von seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist,
 - jeweils **12,00 €** für den An- und Abreisetag, wenn der Arbeitnehmer an diesem, einem anschließenden oder vorhergehenden Tag außerhalb seiner Wohnung übernachtet,
 - **12,00 €** für den Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer ohne Übernachtung außerhalb seiner Wohnung oder 1. Tätigkeitsstätte abwesend ist (mehr als 8 Std.).

- Es können jedoch auch höhere Pauschalen erstattet werden, die jedoch dann zum Teil der Besteuerung bzw. der Sozialversicherungspflicht unterliegen.

Verpflegungsmehraufwand



Beispiel: eintägige Dienstreise mit einer Abwesenheit von mehr als 8 Stunden

Arbeitgeberzahlung	davon steuerfrei	Pauschalierung nach § 40 Abs. 2 EStG (25 %)	Individuelle Besteuerung oder Pauschalierung nach § 40 Abs. 1 EStG
	SV-frei	SV-frei	SV-pflichtig
12 €	12 €	-----	-----
24 €	12 €	12 €	-----
42 €	12 €	12 €	18 €

- **Steuerfrei** sind Zuschläge für die tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit, die neben dem Grundlohn bezahlt werden (§ 3b EStG).
- Nachtarbeit 25 %
Nachtarbeit ist die Arbeit in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr
- Nachtarbeit 40 %
Wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wird, erhöht sich der Zuschlag in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr auf 40 %
- Sonntagsarbeit 50 %
- Am 31. Dezember ab 14 Uhr und an den gesetzlichen Feiertagen 125 %
- Am 24. Dezember ab 14 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai 150 %

- Eine doppelte Haushaltsführung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer außerhalb des Ortes, an dem er einen eigenen Hausstand unterhält, beschäftigt ist und auch am Beschäftigungsort wohnt (§ 9 (1) Nr. 5 EStG).
- Ein eigener Hausstand setzt eine eingerichtete, den Lebensbedürfnissen entsprechende Wohnung des Arbeitnehmers sowie die finanzielle Beteiligung an den Kosten der Lebensführung (Kosten der Haushaltsführung) voraus.
- Sind die steuerlichen Voraussetzungen gegeben, können die notwendigen Mehraufwendungen der doppelten Haushaltsführung vom Arbeitgeber **steuerfrei** ersetzt werden (höchstens **1.000,00 € im Monat**).
- Bekommt der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber eine Unterkunft kostenlos zur Verfügung gestellt, bleibt dieser Sachbezug im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung für den Arbeitnehmer steuerfrei.
- Aus Vereinfachungsgründen kann bei den Steuerklassen 3, 4 und 5 von einer doppelten Haushaltsführung ausgegangen werden.

Stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer verbilligt oder unentgeltlich eine Unterkunft zur Verfügung, so ist dieser geldwerte Vorteil als Sachbezug **steuer- und sozialversicherungspflichtig**.



- Der Begriff Wohnung wird definiert als eine in sich **geschlossene Einheit von Räumen**, in denen ein selbständiger Haushalt geführt werden kann. Hier ergibt sich ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil in Höhe der **ortsüblichen Miete**. Dabei ist es gleichgültig, ob die Wohnung dem Arbeitgeber gehört oder von einem Dritten angemietet wird.
- Ist im Einzelfall die Feststellung des ortsüblichen Mietpreises mit außergewöhnlichen Schwierigkeiten verbunden, kann die Wohnung mit 3,79 € je Quadratmeter monatlich, bei einfacher Ausstattung (ohne Sammelheizung oder ohne Bad oder Dusche) mit 3,24 € je Quadratmeter monatlich bewertet werden (§ 2 (4) SvEV).

- Die Unterkunft unterscheidet sich von der Wohnung dadurch, dass **Räume von anderen mitbenutzt** werden (z. B. Gemeinschaftsküche, Sanitärräume) (§ 2 (3) SVEV).

- Der Sachbezugswert der zur Verfügung gestellten Unterkunft beträgt 2018 **226,00 € monatlich** = 7,53 € täglich.

- Der Wert der Unterkunft vermindert sich bei der Belegung:
 - mit zwei Beschäftigten auf 135,60 € monatlich = 4,52 € täglich

 - mit drei Beschäftigten auf 113,00 € monatlich = 3,76 € täglich

 - mit mehr als drei Beschäftigten auf 90,40 € monatlich = 3,01 € täglich



Wolter & Musselmann

Rennweg 16

94034 Passau

Tel 0851/95681-0

Fax 0851/95681-50

passau@wolter-musselmann.de