



Die 11 besten Komponenten für die Lohnoptimierung

Das sind die 11 besten Komponenten für die Lohnoptimierung:

1 Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersvorsorge ist durch Gehaltsumwandlung steuerfrei und gewinnt durch die aktuelle Rentenentwicklung immer mehr an Bedeutung. Es können bis zu 8 % der Rentenversicherungsbeitragsgrenze und bis zu 4 % sozialversicherungsfrei in eine betriebliche Altersvorsorge steuerfrei eingezahlt werden. Bspart kann durch den Arbeitnehmer und/oder den Arbeitgeber werden.

2 Fahrtkostenerstattung

Als Fahrtkostenerstattung können Arbeitgeber dem Arbeitnehmer 0,30 Euro pro gefahrenen Kilometer, für 15 Arbeitstage im Monat, pauschal steuer- und sozialversicherungsfrei zahlen. Die steuerfreie Erstattung beträgt ab dem 21. Kilometer 0,38 Euro pro Kilometer.

Für Dienstreisen, also Fahrten außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte, kann der Arbeitgeber ebenfalls 0,30 Euro pro tatsächlich gefahrenen Kilometer steuerfrei erstatten. Alternativ können die tatsächlichen Kosten für öffentliche Verkehrsmittel übernommen werden.

Deutschland-Ticket (58-Euro-Ticket)

Seit Mai 2023 bietet die Deutsche Bahn das Deutschland-Ticket, sog. „49-Euro-Ticket“, an. Zum 01.01.2025 wurde der Preis auf 58,00 Euro erhöht. Dieses kann auch als Jobticket genutzt werden. In einem umfangreichen Erlass äußerte sich das Bundesfinanzministeriums über die lohnsteuerliche Behandlung.

Wir haben die wichtigsten Punkte zusammengefasst:

Arbeitgeberzuschüsse, welche neben dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn für Aufwendungen der Arbeitnehmer für Fahrten

- mit den öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr zwischen der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte sowie
- zu einem weiträumigen Tätigkeitsgebiet oder
- zu einem vom Arbeitgeber dauerhaft festgelegten Sammelpunkt

gezahlt werden, bleiben gem. § 3 Nr. 15 EStG steuerfrei. Dies gilt sowohl für die unentgeltliche als auch für die verbilligte Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs. Diese Begünstigung gilt auch für private Fahrten.

Keine Besonderheiten beim Deutschland-Ticket

Damit bedarf es hinsichtlich der Behandlung des Deutschland-Tickets keiner abweichenden Regelungen. Da es sich ohnehin nur um Fahrkarten für den Nahverkehr handelt, ist auch die private Nutzungen möglich.

Wichtig: Bezüglich der Steuerbefreiung sind Arbeitgeberzuschüsse auf die tatsächlichen Aufwendungen der Arbeitnehmer beschränkt. Das bedeutet: Kostet das Ticket 58,00 Euro, sind monatlich nur maximal **58,00 Euro steuerfrei**. Höhere Arbeitgeberzuschüsse müssten entsprechend überprüft werden.

Zusätzlich ist zu beachten: Leisten Arbeitgeber einen Zuschuss von mindestens 25 % auf den Ausgabepreis des Tickets, werden zusätzlich 5 % Rabatt auf den Ausgabepreis des Deutschland-Tickets gewährt. Durch das Zusätzlichkeitskriteriums sinken der Ticketpreis und damit der steuerfreie Höchstbetrag auf 55,10 Euro.

3 Sachleistungen

- Bis zu **50,00 Euro im Monat** können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern zusätzliche an Sachleistungen gewähren, z. B. durch Tankgutscheine. Die **50,00 Euro pro Monat** stellen hierbei die **Freigrenze** dar. Diese darf nicht überschritten werden.
- Auch Aufmerksamkeiten zu einem **besonderen persönlichen Ereignisses** (z. B. Geburtstage, Hochzeiten etc.) können, **bis zu einem Wert von 60,00 Euro** (z. B. Blumen, Genussmittel, etc.), als Sachzuwendungen zugewendet werden. Diese stellen keinen Arbeitslohn dar (R 19.6 LStR). Unzulässig ist eine Umwandlung von Arbeitslohn zugunsten von Aufmerksamkeiten.

Gutscheine

Zum 1. Januar 2020 wurden die Regelungen zu den Gutscheinen verschärft. Die steuerliche Freigrenze bleibt in Höhe von 50,00 Euro pro Monat grundsätzlich unverändert bestehen. Der Erwerb der Waren und Dienstleistungen kann sowohl vor Ort als auch online erfolgen. Ein begünstigter Sachbezug liegt nach der Gesetzesverschärfung nur noch bei solchen Gutscheinen vor, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des Zahlungsdienstaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen. Auch ist erforderlich, dass die Gutscheine ausschließlich bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen eingelöst werden können (etwa Karten von Einkaufszentren-Verbänden).

Diese Voraussetzungen erfüllen Amazon-Gutscheine nicht.

Amazon ist regelmäßig nur Vermittler und stellt lediglich die Handelsplattform zur Verfügung, die tatsächliche Bestellung wird durch einen Dritten abgewickelt. Dieser agieren in der Regel eigenständig und unabhängig von Amazon.

Somit besteht eine unbegrenzte Akzeptanzstelle, bei denen ein Amazon-Gutschein eingelöst werden können, sodass dieser nicht mehr begünstigt ist.

Gutscheine sollten, da sie auch im Lohnkonto angegeben werden müssen, immer auf der Lohnabrechnung mit stehen, außer der Betrieb stellt beim zuständigen Finanzamt einen Freistellungsantrag hierfür.

Die Finanzbuchhaltung kann die Informationen zu den Mitarbeitergutscheinen an den Lohn weitergeben.

Häufig wird die Finanzbuchhaltung erst bearbeitet, wenn die entsprechende Lohnabrechnung für den betreffenden Monat bereits abgeschlossen ist. Damit die Gutscheine im zutreffenden Monat erfasst werden, sind möglicherweise eine Vielzahl an Nachberechnungen notwendig.

Außerdem gilt der geldwerte Vorteil aus einem Gutschein in dem Zeitpunkt als zugeflossen, in dem er an den Mitarbeiter übergeben wird. Bitte stellen Sie sicher, dass wir für jeden Gutschein die Information erhalten, wann dieser an welchen Mitarbeiter ausgehändigt wurde.

Eine Befreiung von der Aufzeichnungspflicht im Lohnkonto, wird nach unserer Erfahrung problemlos von den Finanzämtern gewährt und wäre eine Erleichterung für die Lohnabrechnung. Außerdem würde sie das Risiko in einer späteren Lohnsteuerprüfung für diese Sachverhalte wesentlich minimieren.

Bespielformulierung:

„Wir beantragen hiermit ab sofort die Befreiung der Aufzeichnungspflicht der Sachbezüge bis 50,00 Euro im Lohnkonto. Wir können sicherstellen, dass durch betriebliche Regelungen und Überwachungsmaßnahmen die Sachbezüge ordnungsgerecht über die Finanzbuchhaltung abgebildet werden.“

4 Kinderbetreuungskosten

Der Arbeitgeber kann bei schulpflichtigen Kindern die tatsächlichen Betreuungskosten übernehmen. Für die tatsächlichen Kosten ist ein Nachgewiesener erforderlich. Fallen diese weg, können keine Leistungen mehr ausgezahlt werden.

Steuer- und Sozialversicherungsfrei sind Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung, Unterkunft, Verpflegung sowie Betreuung von **nicht schulpflichtigen Kindern** der Mitarbeiter in Kindergärten oder ähnlichen Einrichtungen, die der Arbeitgeber neben dem Arbeitslohn erbringt (§ 3 Nr. 33 EStG).

Dieser Arbeitgeberzuschuss zur Kinderbetreuung ist in voller Höhe steuerfrei.

Im Gegensatz zum Abzug der Kinderbetreuungskosten (2/3 der Kosten, max. 4.000 Euro) in der Steuererklärung (§ 10 Abs. 1 Nr. 5 EStG) ist die Steuerfreiheit der Arbeitgeberzuschüsse unbegrenzt möglich.

Achtung: Es können nur die tatsächlichen Aufwendungen der Beschäftigten lohnsteuerfrei gezahlt werden. Zuwendungen, die überdies hinaus gehen sind steuerpflichtig.

Begünstigt sind neben Sachleistungen (z. B. betriebseigene Kindergärten) auch Geldleistungen (z. B. Zuschüsse zu Kita-Gebühren). Ähnliche Einrichtungen sind Schulkindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen, Tagesmütter, Wochenmütter und Ganztagespflegestellen.

Eine steuerfreie Erstattung von Betreuungskosten im eigenen Haushalt ist hingegen nicht möglich.

Eine Steuerbefreiung der Aufwendungen für die Betreuung des Kindes im eigenen Haushalt, z. B. durch Kinderpfleger, Hausgehilfen oder Familienangehörige ist nicht möglich. Soweit Arbeitgeberleistungen auch den Unterricht eines Kindes ermöglichen, sind diese ebenfalls nicht steuerfrei. Dies gilt auch für Leistungen, die nur mittelbar der Betreuung eines Kindes dienen, zum Beispiel die Beförderung zwischen Wohnung und Kindergarten (R 3.33 Abs. 2 LStR).

Der Arbeitgeberzuschuss ist ausschließlich für Betreuung nicht-schulpflichtiger Kinder steuerfrei.

Steuerfreie Arbeitgeberleistungen sind nur dann möglich, wenn die Kinder **nicht schulpflichtig** sind. Kinder sind solange nicht schulpflichtig, bis diese eingeschult wurden (R 3.33 Abs. 3 LStR). Dementsprechend können in Ländern, in denen die Sommerferien später anfangen, auch in den Monaten August und gegebenenfalls September (bis zum Tag der Einschulung) die Kindergartenzuschüsse ohne weiteres steuerfrei ausbezahlt werden.

Die Kinderbetreuungskosten sind auch in der Sozialversicherung beitragsfrei.

Soweit die Voraussetzungen lohnsteuerfreier Kinderbetreuungskosten erfüllt sind, sind diese auch nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV).

5 Nutzung von Telefon, Internet oder Computer

Auch Geräte wie Smartphones, Tablets oder Laptops können steuerfrei an Mitarbeiter weitergegeben werden. Die Nutzung ist steuer- und sozialversicherungsfrei, soweit diese als solche zertifiziert ist.

Internetzuschuss

Arbeitgeber können bis zu 50,00 Euro monatlich steuer- und sozialversicherungsfrei als Zuschuss zur privaten Internetnutzung gewähren. Voraussetzung ist, dass die Zahlung zusätzlich zum Gehalt erfolgt. Alternativ können nachgewiesenen Kosten erstattet werden.

6 Essengutscheine

Auch beliebt sind **Essengutscheine**. Arbeitgeber können diese, unabhängig davon, ob diese eine eigene Kantine haben, ihren Mitarbeitern schenken. Seit dem 1. Januar 2025 beträgt der Monatswert für Verpflegung 132,00 Euro. Künftig wird für verbilligte oder unentgeltliche Mahlzeiten für ein Frühstück 2,30 Euro und für ein Mittag- oder Abendessen 4,40 Euro angesetzt werden.

Gibt der Arbeitgeber an seine Mitarbeiter Essensmarken aus, welche in einer Gaststätte oder vergleichbaren Einrichtung eingelöst werden können, sind die Essensmarke entweder mit ihrem Verrechnungswert oder mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewerten. Keinen Unterschied macht es, ob die Leistungen in Form einer „Essensmarken-App“ oder als eingereicherter Einzelbeleg besteht.

Bewertung der Essensmarke mit dem Sachbezugswert

Voraussetzungen:

- Es muss tatsächlich eine Mahlzeit abgegeben werden und es darf nur eine Essensmarke pro Mahlzeit in Zahlung genommen werden.
- Es darf nur eine Essensmarke pro Mahlzeit in Zahlung genommen werden.
- Der Verrechnungswert der Essensmarke übersteigt den **aktuell gültigen amtlichen Sachbezugswert von 4,40 Euro um nicht mehr als 3,10 Euro. Der Verrechnungswert der Essensmarke beträgt max. 7,50 Euro.**
- Essensmarken dürfen nicht an Arbeitnehmer ausgegeben werden, die eine Auswärtstätigkeit ausüben.

Praxis-Beispiel:

Ein Arbeitnehmer, der keine Auswärtstätigkeit ausübt, bekommt von seinem Arbeitgeber neben seinem Arbeitslohn eine Essensmarke pro Tag im Wert von 7,50 Euro. Wenn der Arbeitgeber Essensmarken für 15 Tage im Monat pauschalisiert ausgibt, entfällt die Pflicht zum Nachweis der tatsächlichen Abwesenheitstage.

Variante 1

Wert der Essensmarke:	7,50 Euro
Eigenzahlung des Arbeitnehmers:	4,40 Euro

Folge: Es entsteht kein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil. Der Arbeitnehmer erhält den Zuschuss von 46,50 Euro (= 3,10 Euro x 15 Essensmarken) steuerfrei.

Variante 2

Wert der Essensmarke:	7,50 Euro
Eigenzahlung des Arbeitnehmers:	0,00 Euro
Geldwerter Vorteil:	4,40 Euro

Folge: Der geldwerte Vorteil i. H. v. 66,00 Euro (= 15 Essensmarken pro Monat x 4,40 Euro) ist beim Arbeitnehmer entweder individuell (dann unterliegt er auch der SV-Pflicht) oder pauschal zu versteuern. Dieser kann aber auch pauschal vom Arbeitgeber versteuert werden.

Bewertung der Essensmarke mit ihrem Verrechnungswert

Praxis-Beispiel:

Der Arbeitnehmer bekommt vom Arbeitgeber neben seinem Arbeitslohn eine Essensmarke pro Tag im Wert von 7,60 Euro. Der Verrechnungswert der Essensmarke übersteigt den amtlichen Sachbezugswert von 4,40 Euro **um mehr als 3,10 Euro**. Der Verrechnungswert der Essensmarke muss in voller Höhe, dh. 7,60 Euro, als geldwerter Vorteil individuell beim Arbeitnehmer versteuert werden. In diesem Fall wäre die Pauschalierung der Lohnsteuer mit 25 % ausgeschlossen.

7 Elektrofahrrad

Der Vorteil für E-Bikes, die den Mitarbeitern zusätzlich zum Arbeitslohn überlassen werden, ist **seit 2019 steuerfrei**. Dies gilt derzeit **bis 2030**, soweit die Fahrräder nicht als Kraftfahrzeuge eingestuft werden oder soweit motorisierte Elektrofahrräder eine Geschwindigkeit 25 km/h überschreiten.

8 Erholungsgeld

Auch Erholungsleistungen für Erholungsreisen oder -aufenthalte können „zur Förderung oder Erhaltung des allgemeinen Wohlbefindens“ gezahlt werden. Ein konkreter Nachweis ist nicht erforderlich. Leistungen werden vom Arbeitgeber pauschal mit 25 % besteuert und sind bis zu folgenden Höchstbeträgen steuerfrei:

- 156,00 Euro pro Arbeitnehmer,
- 104,00 Euro pro Ehepartner und
- 52,00 Euro pro Kind.

Somit könnte eine vierköpfige Familie bis zu **364,00 Euro Erholungsgeld sozialversicherungsfrei** erhalten.

9 Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz

Ferner können Arbeitgeber für Kurse und Aktivitäten zur Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsprobleme, beispielsweise durch Rücken-training oder Yoga-Kurs, **600 Euro pro Person und Jahr** zahlen, soweit die gesundheitsfördernde Maßnahmen zertifiziert ist.

10 Zulagen für Arbeit am Wochenende, feiertags oder in der Nacht

Ebenso können für Arbeit an Wochenenden, Feiertagen oder Nachtstunden steuerfreie Beträge gezahlt werden. Die Zulage darf an Sonntagen 50 % des Grundgehalts und an Feiertagen 125 % nicht übersteigen. Ausnahmen sind 1. Mai, Heiligabend ab 14:00 Uhr, 1. und 2. Weihnachten. Hier beträgt die Zulage 150 %. Der Zuschlag für Nachtarbeit beträgt 25 % und wird von 20:00 bis 06:00 Uhr berechnet. Der Grundlohn soll 50,00 Euro nicht übersteigen. Beträge über diesem Betrag sind steuerpflichtig.

11 Verpflegungsmehraufwand / Reisekostenabrechnung

Für Dienstreisen, welche zwischen 8 und 24 Stunden andauern, können **14,00 Euro** in der Reisekostenabrechnung vermerkt werden. Erreicht die Dienstreise eine Minstdauer **von 24 Stunden können für jeden ganzen Tag 28,00 Euro** abgerechnet werden und **für An- und Abreisetag jeweils 14,00 Euro**.

Mahlzeiten auf Auswärtstätigkeiten

Diese Sachbezugswerte gelten auch für Mahlzeiten, die den Mitarbeitenden, während einer beruflichen Auswärtstätigkeit zur Verfügung gestellt werden. Die Besteuerung entfällt jedoch dann, wenn für die betreffende Auswärtstätigkeit dem Grunde nach eine Verpflegungspauschale geltend gemachten werden könnte. Dies wäre der Fall, wenn die Abwesenheit 8 Stunden übersteigt oder es sich um eine mehrtägige Reise handelt.

Die für diesen Tag der Auswärtstätigkeit in Betracht kommende Verpflegungspauschale ist aufgrund der Mahlzeitengestellung des Arbeitgebers in diesen Fällen zwingend zu kürzen:

- um 20 % für ein Frühstück und
- um jeweils 40 % für ein Mittag- und Abendessen.

Damit ergibt sich für das Jahr 2025 5,60 Euro (= 20 % von 28,00 Euro) für ein Frühstück und 11,20 Euro (= 40 % von 28,00 Euro) für ein Mittag-/Abendessen.

Bei Auslandsreisen ist die 24-Stunden-Pauschale für Verpflegung für das jeweilige Reiseziel entsprechend des Erlasses zu den Auslandspauschalen (BMF, Schreiben vom 2. Dezember 2023 – IV C 5 – S 2353/19/10010 : 006) zu kürzen.

Ein Sachbezugswertansatz kommt nur für Mahlzeiten bei eintägigen Auswärtstätigkeiten, die unter 8 Stunden andauern, in Betracht.

Haben Sie Fragen zum Thema dieser Ausgabe? Sprechen Sie uns an!

Nicole Schirmer

Dipl.-Kauffrau,
Steuerberaterin

Telefon +49 911 81 51 855

nicole.schirmer@schwarzpartners.de



Martin Kastl

Steuerberater

Telefon +49 911 81 51 859

martin.kastl@schwarzpartners.de



Impressum

Herausgeber:

Wirtschaftsprüfung, Steuer und Recht für Unternehmen

Dr. SchwarzPartners GmbH
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater
Rechtsanwälte

Rudolf-Breitscheid-Straße 16
90762 Fürth

Telefon: (0911) 8151-850

Telefax: (0911) 8151-875

Internet: www.schwarzpartners.de

E-Mail: info@schwarzpartners.de

Verantwortlich i.S.d.P.: RA/WP/StB Dr. iur. Walter Schwarz