

**CHRISTIAN HANSEN**

# Auszahlungsoptimierte Entgeltgestaltung

Ein Leitfaden für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

**5. Auflage**  
**Rechtsstand 2017**



ISBN: 978-3-8125-3647-1

© 2017 STEINPICHLER Rechtsanwälte PartGmbH,  
Ottostraße 8, 80333 München

Eigendruck im Selbstverlag  
5. Auflage

Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Autors oder der STEINPICHLER Rechtsanwälte PartGmbH unzulässig und strafbar.  
Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

[www.steinpichler.de](http://www.steinpichler.de)



# AUSZAHLUNGSOPTIMIERTE ENTGELTGESTALTUNG

Ein Leitfaden für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

# INHALTSVERZEICHNIS

## **I. Geldwerte Leistungen** **S.6** **(zusätzlich zum Arbeitslohn, in Entgeltumwandlung oder anlassbezogen)**

1. Überlassung von Datenverarbeitungsgeräten
2. Gewährung von Fahrtkostenzuschüssen
3. Erstattung von Kinderbetreuungskosten
4. Notstandsbeihilfen und Erholungsbeihilfen
5. Warenabgaben an Mitarbeiter
6. Warengutscheine und Tankgutscheine
7. Essensmarken / Restaurantschecks
8. Werbeflächenanmietung
9. Garagenkostenerstattung

## **II. Zusatzleistungen in betrieblicher und / oder privater Veranlassung** **S.11**

1. Arbeitskleidung
2. Feierlichkeiten und Veranstaltungen
3. Geschenke
4. Fitnessstudio
5. Gesundheitsvorsorge
6. Dienstwagen
7. Speisen und Getränke

## **III. Kostenerstattungen** **S.16**

1. Reisekosten
2. Auslagenerstattung

# I. GELDWERTE LEISTUNGEN

(zusätzlich zum Arbeitslohn, in Entgeltumwandlung oder anlassbezogen)

## 1. Überlassung von Datenverarbeitungsgeräten

Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitern unentgeltlich und ohne Steuer- und Sozialversicherungsbelastungen Datenverarbeitungsgeräte in beliebiger Anzahl und in beliebigem Wert zur Verfügung stellen, solange diese im Eigentum des Arbeitgebers verbleiben und diese an den Arbeitgeber zurückgegeben werden müssen.

Datenverarbeitungsgeräte sind dabei insbesondere Personal Computer, Telefone (auch Smartphones) und so genannte Tablet PCs (beispielsweise iPad). Mitumfasst ist hiervon die Software sowie Zubehör, soweit sie zur betrieblichen Nutzung erforderlich sind.

Dabei sind die für die Nutzung anfallenden Gebühren, insbesondere bei Mobiltelefonen und für Internetverbindungen, einschließlich der

Kosten für Verbindungsentgelte und die Internetnutzung steuer- und sozialversicherungsfrei zu erstatten.

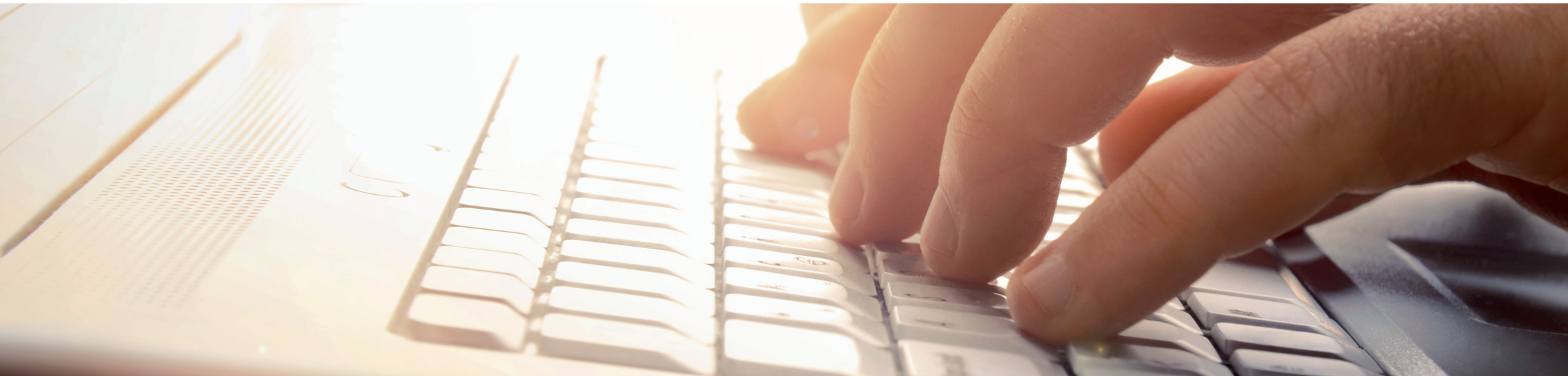
## 2. Gewährung von Fahrtkostenzuschüssen

Fahrtkostenzuschüsse für die Fahrten des Arbeitnehmers zwischen seiner Wohnung und dem Arbeitsplatz (Hauptarbeitsplatz) können so gestaltet werden, dass diese steuer- und sozialversicherungsfrei sind.

Dies kann so erfolgen, dass der Arbeitgeber so genannte Jobtickets bis zu einer Höhe von 44 € (gegebenenfalls mit Zuzahlung durch den Arbeitnehmer) zur Verfügung stellt.

Andernfalls kann der Arbeitgeber die Kosten in Höhe der Entfernungspauschale von 0,30 € pro Kilometer erstatten oder ein Fahrtticket erwerben und an den Arbeitnehmer ausgeben und diese Kosten jeweils pauschal mit 15 % versteuern und damit sozialversicherungsfrei erstatten.

Wird keine der Alternativen gewählt, so sind die Fahrtkostenzuschüsse steuer- und sozialversicherungspflichtig.



### 3. Erstattung von Kinderbetreuungskosten

Hat der Arbeitnehmer nicht schulpflichtige Kinder, so sind die Kosten für Kindergarten (auch Betriebskindergarten) oder vergleichbare Einrichtungen steuer- und sozialversicherungsfrei zu erstatten, soweit diese zusätzlich zum Arbeitslohn bezahlt werden und die entstandenen Kosten nachgewiesen werden.

### 4. Notstandsbeihilfen und Erholungsbeihilfen

Erleidet der Mitarbeiter persönliche Schicksalsschläge (Unglücksfälle, Tod, materielle Verluste), so kann der Arbeitgeber bis zu 600 € im Kalenderjahr steuerfrei zuwenden. Diese Zuwendung kann als einmalige Unterstützung, jedoch auch zur Erholung, die jedoch zur Prävention oder Heilung einer Berufskrankheit dienen muss, geleistet werden.

Die Besteuerung und Gestaltung ist auf den Einzelfall abzustellen und muss sorgfältig geprüft werden, da hier möglicherweise eine Pauschalbesteuerung (25 %) und auch Höchstbeträge, insbesondere für die Erholungsbeihilfen, in Frage kommen. Diese betragen pro Kalenderjahr, wenn sie zum Urlaubszeitpunkt ausbezahlt werden:

- Arbeitnehmer € 156,00
- Ehegatten € 104,00
- je Kind weitere € 52,00

### 5. Warenabgaben an Mitarbeiter

Warenabgaben an und Erbringung von Dienstleistungen für Mitarbeiter sind bis zu einem Freibetrag von 1.080,00 € pro Kalenderjahr steuer- und sozialversicherungsfrei. Auch hierbei ist einiges zu beachten. Beispielsweise müssen die Waren und Dienstleistungen dem Arbeitgeber als eigene Leistungen zuzuordnen sein. Dies gilt ebenso bei Automobilherstellern, auch wenn die Fahrzeuge zu Teilen von Zulieferern

hergestellt wurden. Auch Dienstleistungen wie beispielsweise zinsgünstige Kredite sind möglich.

Weiterhin ist der Wert der Warenabgabe anhand des Abgabepreises im Handel (abzüglich der gegebenenfalls üblichen Rabatte abzüglich eines Bewertungsabschlag von 4 %) zu bemessen.

Darlehen, welche bei Kleinbeträgen (2600 €) gewährt werden, können zinslos gewährt werden, ohne dass hierdurch Steuern und Sozialversicherungsbeiträge anfallen.

### 6. Warengutscheine und Tankgutscheine

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, seinen Mitarbeitern Warengutscheine (auch durch wiederaufladbare Karten) bis zum Höchstbetrag von monatlich 44 € (brutto) zur Einlösung derselben bei einem Unternehmen, welches Waren üblicherweise veräußert (beispielsweise Kaufhaus, Tankstelle, online-Shop) zur Verfügung zu stellen.

Diese Warengutscheine sind steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn sichergestellt ist, dass eine Auszahlung des Gegenwerts des Geldbetrages ausgeschlossen ist und diese Gutscheine ausschließlich zum Einkauf ohne Erstattung eines möglicherweise überschüssigen Restbetrages berechtigen.

Der Einkauf ist dem Arbeitgeber entsprechend auch nachzuweisen, indem die Belege nach dem Einkauf diesem überlassen werden.

Darauf zu achten ist, daß dies arbeitsrechtlich korrekt umgesetzt wird.

### 7. Essensmarken/Wiederaufladbare Karten/Apps zur Belegerfassung

Essensmarken, Restaurantschecks und wiederaufladbare Karten sowie auch elektronische Apps zur Abrechnung sind mittlerweile von der

Finanzverwaltung gleichgestellt.

Diese werden bis zu einer Höhe von 6,27 € pro Tag mit dem Sachbezugswert von 3,10 € angesetzt und mit 25% pauschal versteuert, soweit sichergestellt ist, dass Mitarbeiter mit den zur Verfügung gestellten Essensmarken lediglich ihre Verköstigung während der Arbeitszeit erhalten können.

Insbesondere ist darauf zu achten, dass die damit zu erwerbenden Lebensmittel nur während der Pausenzeiten zum unmittelbaren Verzehr geeignet sind und ausgeschlossen wird, dass andere Waren, insbesondere Genussmittel wie Alkohol oder Zigaretten hiermit gekauft werden.

Zu beachten sind auch die weiteren Voraussetzungen wie beispielsweise der Nichtgewährung während Urlaubszeiten und der Erforderlichkeit der Einlösung nur einer Essensmarke täglich. Sichergestellt ist dies bei Einsatz von Karten und elektronischen Apps (über Mobiltelefon).

## **8. Werbeflächenanmietung**

Der Arbeitgeber kann auf dem privaten Kraftfahrzeug des Arbeitnehmers Werbeflächen anmieten. Diese Anmietung führt nicht zu Arbeitslohn, sondern zu sonstigen Einkünften des Arbeitnehmers, für die dieser einen Freibetrag von derzeit bis zu 256 € pro Jahr, unabhängig von seinem Arbeitslohn hat.

Grundlage ist hierfür auch nicht der Arbeitsvertrag, sondern ein separat zu schließender Mietvertrag über die Anmietung dieser Werbefläche.

## **9. Garagenkostenerstattung**

Die Kosten, die dem Mitarbeitern dadurch entstehen, dass sie für Fahrzeuge, welche Ihnen von dem Arbeitgeber auch zur privaten

Nutzung überlassen wurden, sind erstattungsfähig. Dies bezieht sich auf Kosten, die für die Anmietung einer Garage oder für die Unterbringung in einer eigenen Garage (dann Einnahmen aus Vermietung!) entstehen.

## **II. ZUSATZLEISTUNGEN IN BETRIEBLICHER UND / ODER PRIVATER VERANLASSUNG**

### **1. Arbeitskleidung**

Stellt der Arbeitgeber Arbeitskleidung zur unentgeltlichen Verfügung, so ist dies steuer- und sozialversicherungsfrei. Arbeitskleidung ist dadurch charakterisiert, dass sie ausschließlich beruflich genutzt wird und eine private Nutzung quasi unmöglich ist.

Dies wird aus Sicht des Gesetzgebers gewährleistet, indem die Arbeitskleidung entweder Arbeitsschutzkleidung ist, die Arbeitskleidung eindeutig durch die Kennzeichnung mit dem Firmenlogo oder aber über eine uniformartige Ausgestaltung der beruflichen Sphäre zuzuordnen ist. Es ist auch die Erstattung von Kosten für die Beschaffung von Arbeitskleidung möglich, dies jedoch unter strengen Voraussetzungen.

### **2. Feierlichkeiten und Veranstaltungen**

Veranstaltet der Arbeitgeber Feierlichkeiten, Ausflüge oder Veranstaltungen (beispielsweise Weihnachtsfeier), so sind die Kosten bis zu einem Freibetrag von 110 € pro Mitarbeiter- gerechnet auf die Kosten



des individuellen Konsums (Speisen und Getränke, Musik, Unterhaltung, Veranstaltungsmanagement) – steuer- und sozialversicherungsfrei.

In der Regel kann der Arbeitgeber zweimal pro Jahr eine solche Feierlichkeit bzw. Veranstaltung ausrichten. Diese muss entweder für das gesamte Unternehmen und insoweit allen Mitarbeitern oder einer abgeschlossenen Einheit des Unternehmens (beispielsweise Controlling, Marketing o.ä.) zugänglich sein.

### **3. Geschenke**

Sachzuwendungen (nicht: Geldgeschenke) des Arbeitgebers anlässlich eines tatsächlich gegebenen und auch dokumentierten persönlichen Ereignisses in der Arbeits- oder Privatsphäre des Arbeitnehmers sind

bis zu einem Betrag von 60 € brutto (inklusive Mehrwertsteuer) stets steuer- und sozialversicherungsfrei.

Diese Sachzuwendungen müssen aber ihren Hintergrund in besonderen persönlichen Ereignissen haben. Beispielsweise ein Jubiläum, die Geburt eines Kindes, Hochzeit, Geburtstag oder Ähnliches. Soweit Zuwendungen den Betrag von 60 € brutto überschreiten, ist die Begünstigung hinfällig und die Sachzuwendung in vollem Umfang steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Die Sachzuwendung ist hier nicht nur einmalig, sondern sogar mehrfach pro Jahr möglich. Vermieden werden muss aber ein Mißbrauch, also monatlich wiederkehrende Zuwendungen.

Nicht möglich sind Geldgeschenke, es muss sich hier streng immer

um Sachzuwendungen handeln, die jedoch auch in Warengutscheinen bestehen können.

#### **4. Fitnessstudio**

Der Arbeitgeber kann entweder die Nutzung eigener Anlagen zur sportlichen Ertüchtigung kostenfrei zur Verfügung stellen oder für den Arbeitnehmer einen Vertrag mit einem Fitnessstudio abschließen, und ihm so die Nutzung des Studios ermöglichen. Der Beitrag darf hierbei 44 € pro Mitarbeiter nicht überschreiten.

#### **5. Gesundheitsvorsorge**

Der Arbeitgeber kann Leistungen zur Gesundheitsvorsorge mit bis zu 500 € pro Mitarbeiter pro Jahr bezuschussen. Hierbei muss es sich allerdings um konkrete Maßnahmen zur gesundheitlichen Prävention handeln wie beispielsweise bewusste Ernährung am Arbeitsplatz, Vorbeugung von Berufskrankheiten o.ä.

#### **6. Dienstwagen**

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Dienstwagen, den dieser auch privat nutzen kann, so muss er 1% des Bruttolistenpreises als Arbeitsentgelt pro Monat zusätzlich versteuern. Über eine Abgeltung der privaten Nutzung durch den Arbeitnehmer kann dies reduziert werden, wirkt sich jedoch unmittelbar negativ auf den Nettolohn aus. Die Ausgestaltung der steuerlichen Parameter ist hier höchst individuell vorzunehmen und auch zu berechnen.

Die Dienstwagenregelung wurde seit 2012 von der Regierung auf das Dienstfahrrad ausgeweitet, so daß ein Arbeitnehmer auch ein Fahrrad vom Arbeitgeber erhalten kann. Gerade für kostspielige so

genannte „E – Bikes“ ist diese Lösung interessant, vor allem wenn die Höchstgeschwindigkeit unter 25 km/h liegt, da dann nicht die Vorschriften über Dienstwagen Anwendung finden.

#### **7. Speisen und Getränke**

Grundsätzlich sind Getränke, die der Arbeitgeber unentgeltlich überlässt sowie Speisen, die den Arbeitnehmern anlässlich einer Besprechung oder eines Seminars bis zum Wert von 40 € zur Verfügung stellt, steuer- und sozialversicherungsfrei, soweit diese Überlassung in überwiegend betrieblichen Interesse steht.





### III. KOSTENERSTATTUNGEN

#### 1. Reisekosten

Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungskosten und Reisenebenkosten können steuer- und sozialversicherungsfrei gegen entsprechenden Nachweis erstattet werden.

Zu beachten sind hier insbesondere die Verpflegungspauschalen und – soweit keine Übernachtung im Hotel erfolgt – die Pauschbeträge für Übernachtungskosten, die jeweils für Reisen im Inland und Ausland vorgegeben wurden.

#### 2. Auslagenerstattung

Soweit dem Arbeitnehmer Kosten entstehen, die rein betrieblich, also aus der Erledigung von Aufgaben für den Arbeitgeber verursacht sind, kann der Arbeitgeber diese gegen einzelnen Nachweis per Beleg und Übergabe der originalen Quittung an den Arbeitgeber steuerfrei erstatten. Diese Kosten, welche der Arbeitnehmer zwar verursacht, aber rein im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegen, können in unbegrenzter Höhe erstattet werden. Beispielsweise Taxiquittungen für Botenfahrten, die der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers durchgeführt hat.

## DER AUTOR

Christian Hansen ist Rechtsanwalt und Partner in der Rechtsanwaltskanzlei STEINPICHLER Rechtsanwälte PartGmbH in München.

Er ist Experte für die Strukturierung von Vermögenswerten, damit auch verbunden die Nachfolge und Vermögensvorsorge, sowohl durch erbrechtliche Regelungen als auch durch Schenkungen unter Lebenden.

Auch die Durchsetzung des Erblasserwillens, von erbrechtlichen Ansprüchen und die Verwaltung des Vermögens nach dem Tod durch Testamentsvollstreckung und Stiftung sind ein weiterer Schwerpunkt der Tätigkeit.

Auch Fragen des Angelegerschutzes für Kunden britischer Lebensversicherungen und deutscher Lebensversicherungen sowie bankfinanzierte Renten und die gerichtliche Abwehr von Haftungsansprüchen, die gegen Berufsträger (Rechtsanwälte, Steuerberater) und Berater anderer Berufsgruppen (Versicherungsmakler, Anlageberater) erhoben werden, beschäftigen ihn regelmäßig.

Die Kanzlei STEINPICHLER Rechtsanwälte Steuerberater konzentriert sich auf das Wirtschaftsrecht: Gesellschafts-, Bank- und Kapitalmarkt-, Steuer-, Insolvenz- und Immobilienwirtschaftsrecht, Erbrecht und Fragen der Unternehmens- und Vermögensnachfolge unter Lebenden und von Todes wegen prägen die Tätigkeit ebenso wie Arbeits- und Versicherungsrecht.

Einzelpersonen, Investoren und überwiegend mittelständische Unternehmen werden in laufender Geschäftsbeziehung betreut. Nationale und internationale Gesellschafts- und Immobilientransaktionen gehören zu den aktuellen Herausforderungen, für die ein Team von Rechtsanwälten, Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern in Deutschland sowie an allen wichtigen Wirtschaftsstandorten der Welt (insbesondere Österreich, Italien, Schweiz, USA) tätig sind.



Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer können heutzutage durch eine intelligente Strukturierung der Löhne und Gehälter im Unternehmen beiderseits finanzielle Vorteile aus den steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Möglichkeiten gewinnen. Dieses Buch gibt eine Übersicht und soll Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Ideen unterstützen.

Der Autor ist Partner bei Steinpichler Rechtsanwälte PartGmbH in München



STEINPICHLER Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB  
Ottostraße 8 - Palais am Lenbachplatz  
80333 München

Tel.: 089 / 212 68 52-0  
Fax: 089 / 212 68 52-15  
E-Mail: [info@steinpichler.de](mailto:info@steinpichler.de)

**[www.steinpichler.de](http://www.steinpichler.de)**