

# CHECKLISTE

## LOHNKOSTEN-OPTIMIERUNG

Mit den nachfolgend aufgezeigten Möglichkeiten kann der Arbeitgeber seine Belastungen reduzieren und der Arbeitnehmer den Nettolohn maximieren:

Für mich sinnvoll?

<p><b>Zuschläge für Sonntags-, Nacht- und Feiertagsarbeit</b> § 3 b EStG</p> <p>Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, seinen Arbeitnehmern zusätzlich zum Grundlohn steuer- und beitragsfreie Zuschläge zu zahlen.</p> <p>⇒ Tägliche Stundenaufzeichnung je Mitarbeiter ist unbedingt nötig!</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Tankgutschein (als Warengutschein)</b> § 8 Abs. 2 EStG</p> <p>Die 50-Euro-Freigrenze pro Monat darf nicht überschritten werden.</p> <p>⇒ Eine arbeitsvertragliche Vereinbarung ist unbedingt nötig!</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Rabattfreibetrag / „Belegschaftsrabatt“</b> § 8 Abs. 3 EStG</p> <p>Dem Arbeitnehmer werden <u>eigene</u> Dienstleistungen/Waren unentgeltlich und verbilligt überlassen, folgendes gilt also nur für Zuwendungen, mit denen der Arbeitgeber handelt:</p> <p>⇒ Max. € 1.080,- jährlich (⇒ € 90,- pro Monat)</p> <p>⇒ 96 % des üblichen Endpreises ⇒ steuer- und beitragsfrei</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte</b> § 9 Abs. 1 u. 2 EStG, § 40 Abs. 2 ESt</p> <p>Übernahme oder Bezuschussung der Fahrtkosten:</p> <p>⇒ Bis zu 0,30 € je Entfernung-Kilometer können dem Arbeitnehmer gewährt werden. ⇒ Seit 01.01.2024: ab dem 21. Entfernung-Kilometer 0,38 €</p> <p>⇒ Pauschale Versteuerung durch Arbeitgeber: 15 %</p> <p>Seit dem 1.1.19 entfällt bei den Fahrtkosten für öffentliche Verkehrsmittel die Pauschalversteuerung. Die Fahrtkosten können <u>zusätzlich</u> zum Lohn gezahlt werden.</p> <p>⇒ 15 Arbeitstage pro Monat (wegen Berücksichtigung der Urlaubstage)</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Kinderbetreuungszuschuss</b> § 3 Nr. 33 EStG</p> <p>Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer einen Zuschuss oder die Erstattung der vollen Kosten zur Betreuung, Unterbringung und Verpflegung gewähren.</p> <p>⇒ Steuer- und beitragsfrei</p> <p>⇒ Gilt nur bei noch nicht schulpflichtigen Kindern</p> <p>⇒ Die Aufwendungen müssen mit einem Originalvertrag (mit Kindergarten, Kinderkrippen, Tagesmüttern etc.) nachgewiesen werden.</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Kurzfristige Kinderbetreuung</b> § 3 Nr. 34a EStG</p> <p>⇒ Steuer- und beitragsfrei bis € 600,- pro Jahr</p> <p>⇒ Gilt nur bei Kindern unter 14 Jahren, behinderten Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen</p> <p>⇒ Betreuung zwingend und beruflich veranlasst, nur gelegentlich und nicht regelmäßig wiederkehrend (z.B. berufliche Fortbildungsmaßnahme, zwingender Einsatz außerhalb der üblichen Arbeitszeiten)</p>	<input type="checkbox"/>



<p><b>Internetzugang § 40 Abs. 2 Nr. 5 EStG</b></p> <p>⇒ Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer pauschal max. € 50,- monatlich für Aufwendungen gewähren (für Grundgebühren, Flatrate etc. oder auch Kosten für Installation, Hardware, ...).</p> <p>⇒ Pauschale Versteuerung 25 % durch Arbeitgeber</p> <p>⇒ Der Arbeitgeber hat eine Erklärung des Arbeitnehmers über die Höhe der Aufwendungen nachzuweisen.</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte § 3 Nr. 45 EStG</b></p> <p>Der Arbeitgeber kann seinen Arbeitnehmer z.B. mit einem Laptop oder Smartphone ausstatten.</p> <p>⇒ Vereinbarung zur Privatnutzung treffen!</p> <p>⇒ <u>Unterscheidung</u> zwischen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Überlassung: Arbeitgeber bleibt Eigentümer ⇒ steuer- und beitragsfrei</li> <li>- Übereignung: Arbeitnehmer wird Eigentümer: Pauschalversteuerung 25 % Arbeitgeber</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Erholungsbeihilfe (nicht Urlaubsgeld!) § 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG</b></p> <p>Festgelegte Beträge: € 156,- für den Arbeitnehmer, € 104,- für Ehegatten und € 52,- pro Kind (unter 18 Jahren)</p> <p>⇒ Pauschal 25 % durch Arbeitgeber</p> <p>⇒ Voraussetzung: Erklärung des Arbeitnehmers: Urlaub zum Zwecke der Erholung</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Fehlgeldentschädigung / „Mankogeld“</b></p> <p>Für Kassenkräfte</p> <p>Haftung für Kassenfehlbeträge ⇒ Entschädigungszahlung als Risikoausgleich</p> <p>⇒ in monatlicher Höhe von bis zu € 16,- steuer- und beitragsfrei</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Direktversicherung § 3 Nr. 63 EStG</b></p> <p>Zusätzlich zum Arbeitslohn durch Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer verzichtet auf einen bestimmten Anteil des Bruttogehalts =&gt; Umwandlung in Direktversicherung</p> <p>⇒ bis € 3.624,- pro Jahr, steuer- und sozialversicherungsfrei</p> <p>⇒ von € 3.624,- bis € 7.248,- pro Jahr, steuerfrei <u>aber</u> sozialversicherungspflichtig</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Inflationsausgleichsprämie § 3 Nr. 11c EStG</b></p> <p>Zeitraum 26.10.2022 bis 31.12.2024 Gesamt € 3.000,- steuer- und beitragsfrei</p> <p>*kann auch in mehreren Teilbeträgen ausbezahlt werden *Bezeichnung: „Für Inflationsausgleich“</p>	<input type="checkbox"/>

**Hinweise:**

- ➔ Für jede der aufgezeigten Möglichkeiten ist eine **schriftliche Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer rechtlich **empfehlenswert**.
- ➔ Es werden laufend gesetzliche Änderungen durchgeführt.  
Sprechen Sie deshalb mit uns über diese Gestaltungsräume, wir beraten und unterstützen Sie gerne.

**BITTE FRAGEN SIE UNS -  
WIR NEHMEN UNS GERNE ZEIT FÜR EIN PERSÖNLICHES GESPRÄCH.**

E-Mail: wp.stb@opitsch-heinisch.de    Tel.: 089 / 290 13 90  
Internet: www.opitsch-heinisch.de



Unser hoher Qualitätsanspruch wird durch die ISO-9001 Zertifizierung jährlich bestätigt.