

Leitfaden für Steuerberater zur Netto-Lohn-Optimierung für Arbeitgeber

1. Auftrag für die lohnabrechnende Stelle	1
2. Hinweise für die lohnabrechnende Stelle	2
2.1 Steuerfreier Sachbezug	2
2.2 Mobiltelefon und Datenverarbeitungsgeräte	3
2.2.1. VERTRAGSMUSTER	4
2.3 Kindergartenzuschüsse	6

1. Auftrag für die lohnabrechnende Stelle

Name:		
Vorname:		
Geburtsdatum:		
Umwandlung der Ersparnis gewünscht:	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	
Mandantennummer:		
Mandatsname:		
	Gewünschte Umwandlung	Aufstockung auf Betrag
Sachbezug	<input type="checkbox"/>	
Mobiltelefon/Daten	<input type="checkbox"/>	---
Kindergartenzuschuss	<input type="checkbox"/>	
Sonstige		

Unsere Rechenhilfe für Lohnabteilung & Steuerberater:

[HIER](#) kostenlos herunterladen.

Mit Unterstützung unserer Rechenhilfe kann mit wenigen Klicks die Ersparnis auf Arbeitgeberseite berechnet werden.

2. Hinweise für die Lohnabrechnende Stelle

**(nachfolgende Ausführungen sind beispielhaft, es gibt auch weitere
nettolohnoptimierende Maßnahmen)**

2.1 Steuerfreier Sachbezug

Sachbezugsgrenze je Monat: 50 € ab 2022

Sachbezüge sind alle nicht in Geld bestehenden Einnahmen (§ 8 Absatz 2 Satz 1 EStG). Für die Anwendung der Sachbezugsgrenze in Betracht kommen also nur Sachleistungen, aber kein Geld.

Die Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug ist dazu ab 2020 gesetzlich wie folgt konkretisiert worden (§ 8 Abs. 1 Satz 2 EStG):

"Zu den Einnahmen in Geld gehören auch zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten."

Gelkarten können problematisch sein, aber nicht jedoch wenn:

- die Einlösung nur gegen andere Gutscheine oder Geldkarten erfolgen kann, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und alle nachfolgend dargestellten Kriterien erfüllen und
- dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin das Guthaben erst nach Auswahl des anderen Gutscheins oder der anderen Geldkarte zur Verfügung steht (z. B. Auswahl vor Freischaltung eines Gutscheincodes oder vor Aufladung des Guthabens auf die Geldkarte).

Es gibt einige Anbieter auf dem Markt, die ein weites Netz an Sachbezugsleistungen in Form von Gutscheinen anbieten. Diese wickeln die Aufladung und Zahlung mit diesen Gutscheinen bei allen angeschlossenen Geschäften und Dienstleistern ab. Der Aufwand auf Arbeitgeberseite ist gering und daher mittlerweile eines der begehrtesten Abwicklungen für Sachbezugszuwendungen an Arbeitnehmer.

Gutscheinanbieter Beispiel:

<https://www.edenred.de/steuerfreier-sachbezug/>

2.2 Mobiltelefon und Datenverarbeitungsgeräte

Betriebliche Telekommunikationsgeräte wie Smartphones, Handys, Laptops, Tablets etc. kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern steuerfrei auch zur ausschließlichen privaten Nutzung überlassen. Diese Möglichkeit eröffnet § 3 Nr. 45 EStG. Davon werden auch Zubehör und die Kosten für den Mobilfunkvertrag umfasst. Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 45 EStG ist unabhängig vom Verhältnis der beruflichen zur privaten Nutzung. Steuerfrei bleibt selbst eine ausschließliche Privatnutzung eines Smartphones durch den Arbeitnehmer (R 3.45 S. 1 LStR). Aufzeichnungen über den beruflichen und privaten Nutzungsumfang sind nicht erforderlich.

Ausdrückliche Voraussetzung für die Steuerfreiheit des § 3 Nr. 45 EStG ist, dass ein Arbeitsverhältnis besteht und dass das Smartphone dem Arbeitgeber gehört. Der Arbeitgeber muss Eigentümer oder Leasingnehmer sein.

Die Erstattung von Nutzungsentgelten für Mobilfunkverträge in privaten Endgeräten des Mitarbeiters ist nicht ohne weiteres zulässig. Im Rahmen von R 3.50 Abs. 2 S. 4 LStR können aus Vereinfachungsgründen ohne Einzelnachweis bis zu 20 Prozent des Rechnungsbetrags, höchstens 20 Euro monatlich steuerfrei ersetzt werden. Voraussetzung ist, dass erfahrungsgemäß das private Handy auch beruflich genutzt wird. Wird der Arbeitnehmer wirtschaftlicher Eigentümer des Smartphones ist die Überlassung steuerpflichtig. Erfolgt die Überlassung zusätzlich zum vereinbarten Arbeitslohn, ist eine Pauschalversteuerung mit § 25 Prozent zzgl. Annexsteuern nach § 40 Abs. 2 Nr. 5 EStG möglich.

Nachfolgend finden Sie eine Musterformulierung, die die wesentlichen Punkte einer Nutzungsvereinbarung enthält. Dies müssen Arbeitgeber ggf. an die Gegebenheiten im Unternehmen anpassen.

2.2.1. VERTRAGSMUSTER

Vereinbarung über die Nutzungsüberlassung eines Smartphones

Zwischen ... (Name des Arbeitgebers, Straße, Ort) – im Folgenden Arbeitgeber genannt – und Herrn/Frau ... (Name, Straße, Ort) – im Folgenden Arbeitnehmer genannt – wird folgende Vereinbarung über die Überlassung eines Smartphones geschlossen:

§ 1 Vertragsgegenstand

1. Der Arbeitgeber überlässt dem Arbeitnehmer das Smartphone der Marke ... (IMEI Nr.: 123456789012345) ab dem ... zur Benutzung. Im Falle der Ersatzbeschaffung legt der Arbeitgeber die Marke und den Typ fest.
2. Der Arbeitgeber trägt die laufenden Verbindungskosten.
3. Smartphone im Sinne dieser Vereinbarung ist das technische Gerät an sich, die SIMKarte und der entsprechende Mobilfunkvertrag als Einheit.
4. Diese Überlassung kann der Arbeitgeber jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf finanziellen Ausgleich für den Wegfall der Nutzungsmöglichkeit besteht nicht.

§ 2 Privatnutzung, Nutzungsumfang und Einschränkungen

1. Der Arbeitnehmer darf das ihm überlassene Smartphone auch zu privaten Zwecken nutzen. Die Privatnutzung kann auch gesondert von der SmartphoneNutzung widerrufen werden.
2. Die private Nutzung des überlassenen Smartphones darf den Arbeitnehmer nicht bei der Erfüllung seiner täglichen Aufgaben behindern und die betrieblichen Belange beeinträchtigen. Eine private Nutzung ist daher nur außerhalb der Arbeitszeit erlaubt, z. B. in Pausen und vor/nach Ende der täglichen Arbeitszeit. Die private Nutzung darf ... Minuten am Tag/in der Woche nicht überschreiten.
3. Ausgeschlossen ist jede missbräuchliche Nutzung des betrieblichen Smartphones und eine Nutzung, die die betrieblichen Belange des Arbeitgebers beeinträchtigt. Insbesondere sind folgende Aktivitäten zu unterlassen:

Eine Nutzung, die

- den Interessen oder dem Ansehen des Arbeitgebers schadet,
- die Sicherheit und Funktionsfähigkeit der vom Arbeitgeber genutzten IT-Systeme beeinträchtigt oder
- gegen geltende Rechtsvorschriften verstößt.
- die private Inanspruchnahme von kostenpflichtigen IT-Dienstleistungen zulasten des Arbeitgebers.
- Das Aufrufen von Internetseiten und das Versenden von Emails mit Inhalten, die sich gegen die Würde des Menschen richten (z. B. pornographische, sexistische, pädophile, gewaltverherrlichende, fremdenfeindliche, verfassungsfeindliche, rassistische, politisch radikale oder sittenwidrige Inhalte).

BEITRAGSCHECKER.DE

- Das Herunterladen/Installieren von Apps oder Programmen auf dem betrieblichen Smartphone, es sei denn, der Arbeitgeber ordnet dies ausdrücklich an.
- Das Herunterladen von privaten Inhalten auf betriebliche Speichermedien.
- Das Aufsuchen sog. Chatrooms aus privaten Gründen sowie die Teilnahme an interaktiven Spielen.

4. Die Nutzung des Messengerdienstes WhatsApp auf dem betrieblichen Smartphone ist untersagt.

§ 3 Kostenbeschränkung

1. Die private Nutzung des betrieblichen Smartphones ist auf die Ausnutzung der jeweiligen im aktuellen Mobilfunkvertrag vereinbarten Flatrates beschränkt.

2. Verursacht der Arbeitnehmer durch die private Nutzung zusätzliche Mobilfunkkosten für den Arbeitgeber, hat er diese dem Arbeitgeber nach dessen Aufforderung unverzüglich zu erstatten.

§ 4 Einzelverbindungsanzeige

Der Arbeitgeber erhält vom Telefonanbieter Einzelverbindungsanzeige über die Nutzung des Smartphones. Der Arbeitnehmer willigt ausdrücklich ein, dass der Arbeitgeber diese erhält und verwenden darf.

§ 5 Vertraulichkeit und Verschwiegenheitspflicht

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, aufgespielte Daten, Geschäftskontakte, EMails, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse wie Kalkulationen, Preise etc. absolut vertraulich zu behandeln und Dritten nicht zugänglich zu machen. Er muss das Smartphone mit einer Codesperre sichern. Bei Verlust des Smartphones muss der Arbeitnehmer die SIM-Karte unverzüglich sperren lassen.

2. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Vertraulichkeits- und Verschwiegenheitspflicht eine Vertragsstrafe von ... Euro zu zahlen. Hiervon unberührt bleibt das Recht des Arbeitgebers, nach § 280 Abs. 1 BGB gegen den Arbeitnehmer einen weitergehenden Schaden geltend zu machen.

3. Es gelten die allgemeinen Haftungsbestimmungen im Arbeitsverhältnis.

§ 6 Schlussbestimmungen

1. Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform, soweit diese gesetzlich vorgeschrieben ist. Sonst reicht Textform.

2. Sind einzelne Bestimmungen des Vertrags unwirksam, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer

2.3 Kindergartenzuschüsse

Kindergartenzuschüsse können nach § 3 Nr. 33 EStG lohnsteuerfrei sein und auch beitragsfrei in der Sozialversicherung (§ 1 Abs. 1 SvEV)

Nach § 3 Nr. 33 EStG sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen steuerfrei. Um die Steuerbefreiung in Anspruch nehmen zu können, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die Steuerbefreiung erstreckt sich auf Aufwendungen zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern des Arbeitnehmers in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen einschließlich der Kosten für Unterkunft und Verpflegung.
Mit einem Kindergarten vergleichbar sind Einrichtungen wie Schulkindergärten, Kinderkrippen, Kindertagesstätten, Tagesmütter, Wochenmütter und Ganztagspflegestellen. Keine Rolle spielt es, ob die Betreuung in einem betrieblichen oder in einem außerbetrieblichen Kindergarten erfolgt.
- Die Einrichtung muss gleichzeitig für die Unterbringung und Betreuung des Kindes geeignet sein. Nicht von der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 33 EStG erfasst werden deshalb:
 - Leistungen für die Betreuung im eigenen Haushalt z. B. durch Kinderpflegerinnen oder Familienangehörige.
 - Leistungen für die Vermittlung einer Unterbringungs- oder Betreuungsmöglichkeit durch Dritte (hier kann aber § 3 Nr. 34a EStG in Betracht kommen).
 - Leistungen für den Unterricht eines Kindes. Denn unter Betreuung ist lediglich die Personensorge zu verstehen.
 - Beförderungs- und Fahrtkosten, z. B. Fahrten zum Kindergarten und zurück (R 3.33 Abs. 2 LStR). Diese dienen nur mittelbar der Betreuung.

Unerheblich ist, ob der beim Arbeitgeber beschäftigte Elternteil die Aufwendungen, z. B. den Kindergartenbeitrag, selbst trägt. Eine steuerfreie Erstattung durch den Arbeitgeber ist auch möglich, wenn der andere Elternteil diese Kosten trägt (R 3.33 Abs. 1 S. 2 LStR).

Für Kinder die in einer außerbetrieblichen Einrichtung betreut werden (z. B. städtischer Kindergarten) sind der Nachweis über die angefallenen Kosten zu dokumentieren.

In diesem Fall bestehen für den Arbeitgeber zwei Möglichkeiten:

- Der Arbeitgeber entrichtet die Entgelte direkt an den Kindergarten. In diesem Fall sind keine weiteren Aufzeichnungen im Lohnkonto erforderlich.
- Der Arbeitnehmer überweist den monatlichen Beitrag selbst an den Kindergarten, der Arbeitgeber erstattet ihm den Betrag. In dem Fall handelt es sich um eine Barzuwendung. Diese ist nur steuerfrei, soweit der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung nachgewiesen hat. Der Arbeitnehmer muss gegenüber dem Arbeitgeber den Nachweis erbringen, dass er in Höhe der gezahlten Leistungen tatsächlich Kindergartenbeiträge etc. geleistet hat (z. B. Beitragsbescheinigung). Diese Unterlagen hat der Arbeitgeber im Original als Beleg zum Lohnkonto aufzubewahren (R 3.33 Abs. 4 LStR).