

Lohnoptimierung – So kommt mehr an

Überlassung betrieblicher Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte

Arbeitgeber können PCs, Laptops, Tablets, Smartphones etc. Ihren Mitarbeitern abgabenfrei zur privaten Nutzung überlassen. Wo die Geräte verwendet werden und wie hoch der private Nutzungsanteil ist, ist unbeachtlich. Entscheidend ist, dass die Geräte im Eigentum des Arbeitgebers verbleiben und bei Ausscheiden aus dem Betrieb an diesen wieder ausgehändigt werden.

Auch diesbezügliche Verbindungsentgelte können in voller Höhe oder im Rahmen einer Kostenbegrenzung steuer- und sozialabgabenfrei durch den Arbeitgeber getragen werden. Dem Arbeitgeber steht der volle Betriebsausgabenabzug zu.

Fahrtkostenzuschüsse

Für die gesamte Strecke zwischen Wohnung und Arbeit können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmer einen Zuschuss gewähren. Der Zuschuss ist für den Mitarbeiter beitragsfrei, der Arbeitgeber hat den Zuschuss mit 15 % pauschal zu versteuern. Die Möglichkeit der Pauschalierung ist gedeckelt auf die Höhe, welche der Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend machen könnte.

Der Zuschuss muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Zuschüsse zu Gesundheitskursen sind in Höhe von max. € 500,00 pro Jahr und Mitarbeiter steuer- und sozialversicherungsfrei möglich. Als Gesundheitskurse gelten z. B. Wirbelsäulengymnastik, Massagen, Stressprävention oder Ernährungslehrgänge. Mitgliedsbeiträge für Sportvereine oder Fitnessstudios fallen hingegen nicht unter diese Regelung.

Die Leistung muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden.

Eine Bestätigung der Krankenkasse über das Vorliegen einer förderungsfähigen Maßnahme nach § 20a SGB V muss bei den Lohnunterlagen aufbewahrt werden.

Erholungsbeihilfen

Erholungsbeihilfen können in folgender Höhe steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden: jährlich 156,00 € für den Arbeitnehmer, 104,00 € für dessen Ehegatten und 52,00 € für jedes Kind. Die Zuwendung darf ausschließlich für Erholungszwecke dieses Personenkreises verwendet werden. Hiervon kann jedoch regelmäßig ausgegangen werden, wenn die Erholungsbeihilfe im zeitlichen Zusammenhang von 3 Monaten vor oder nach Antritt einer Urlaubsreise ausbezahlt wird.

Der Arbeitgeber muss die Beihilfe mit 25 % pauschal besteuern.

Kindergartenzuschüsse

Der Arbeitgeber kann seinen Arbeitnehmern Aufwendungen für die Unterbringung und Betreuung nicht schulpflichtiger Kinder steuer- und sozialversicherungsfrei erstatten. Das gilt für Kosten der Betreuung in firmeneigenen oder externen Kindergärten ebenso wie vergleichbare Einrichtungen wie z.B. Kindertagesstätten.

Die Leistung muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden.

Die Mitarbeiter müssen diese Kosten mit Belegen nachweisen.

Waren Gutscheine / Sachbezüge

Gutscheine, die Mitarbeiter bei einem Dritten einlösen können, sind bis zu einem Wert von € 44,00 monatlich abgabenfrei. Die Freigrenze von € 44,00 monatlich darf auch auf Job-Tickets angewandt werden.

Aufmerksamkeiten

Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitern anlässlich eines persönlichen Ereignisses Präsente in Höhe von max. € 40,00 brutto steuer- und sozialversicherungsfrei zuwenden. Hierunter fallen z.B. Blumen, Wein, Bücher etc. anlässlich von Geburtstagen, Jubiläen o.ä.

Fortbildungskosten

Fortbildungs-, Trainings- und Entwicklungsmaßnahmen können interessierten Mitarbeitern steuer- und sozialversicherungsfrei finanziert werden. Hierunter können z. B. auch Rhetorik- oder Sprachkurse fallen. Voraussetzung ist allerdings, dass die Maßnahme im überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers steht.

Firmenwagen

Stellt die Firma ihren Angestellten einen betrieblichen Pkw auch zur Privatnutzung zur Verfügung und übernimmt sämtliche Kfz-Kosten ist dies oft günstiger als eine Gehaltserhöhung. Wird für die Ermittlung des geldwerten Vorteils nämlich auf die pauschale 1 % - Methode zurück gegriffen, beeinflussen die Menge der Privatfahrten, der Wochenend- und Urlaubsreisen die Besteuerung nicht. Aufgrund der Komplexität der Regelung sollte jeder Fall individuell mit dem Steuerberater durchgerechnet werden.

Mahlzeiten

Versorgt der Arbeitgeber seine Mitarbeiter arbeitstäglich mit kostenlosen oder verbilligten Mahlzeiten, müssen die Arbeitnehmer diesen Vorteil lediglich in Höhe des amtlichen Sachbezugswertes versteuern. Dies ist oft günstiger als die Mahlzeit aus eigener Tasche zu bezahlen.

Aufgrund diverser Sondervorschriften zur Ausgabe von Essensmarken sowie Differenzierungen bezüglich der Verpflegung innerhalb und außerhalb des Betriebs sollte ein „Mahlzeitenkonzept“ in Abstimmung mit dem Steuerberater erarbeitet werden.