

Machen Sie mehr aus Ihrer Lohnzahlung!

Sie interessieren sich für Informationen zu steuer- und beitragschonenden Lohngestaltungen.

Ausgangspunkt aller Überlegungen ist die Feststellung, dass im Wege einer üblichen Bruttogehaltsvereinbarung für Ihre Mitarbeiter von den Ihnen entstehenden Aufwendungen nur ein relativ geringer Betrag als Nettolohn verbleibt.

Beispiel:

Arbeitnehmer, verheiratet, 1 Kind, Lohnsteuerklasse 4, Beitragssatz Krankenkasse 14,6 %, Bruttogehalt € 2.100 bzw. € 2.200

	AN	AG	Bisher	Neu	Differenz
Brutto			2.100,00 €	2.200,00 €	100,00 €
Lohnsteuer			- 144,91 €	- 165,41 €	20,50 €
KV	7,300%	7,300%	- 153,30 €	- 160,60 €	7,30 €
KV Zusatz	0,800%	0,800%	- 16,80 €	- 17,60 €	0,80 €
RV	9,300%	9,300%	- 195,30 €	- 204,60 €	9,30 €
PfV	1,700%	1,700%	- 35,70 €	- 37,40 €	1,70 €
AloV	1,300%	<u>1,300%</u>	- 27,30 €	- 28,60 €	1,30 €
Netto			1.526,69 €	1.585,79 €	59,10 €

Von 100 € mehr Bruttolohn verbleibt demnach nur ein Anteil von 59,10 €. Berücksichtigt man zusätzlich, dass auf die Bruttolohnhöhung auch noch 18,875 % zusätzliche AG-Anteile zur Sozialversicherung fällig werden, fällt das Verhältnis noch schlechter aus. Unberücksichtigt bleiben weitere Kosten, die durch eine erhöhte Lohnbemessungsgrundlage entstehen (Innung/Handwerkskammer o.ä.).

Die wichtigsten zulässigen Auswege aus dieser unbefriedigenden Lage sollen nachfolgend aufgeführt werden.

Ziel sollte es bei der Gehaltsgestaltung sein,

- steuer- und sozialversicherungsfreie,
- pauschalbesteuerte, sozialversicherungsfreie Lohnbestandteile auszunutzen.

Steuerfrei können dem Arbeitnehmer

- betriebliche Telefone (auch Laptops und Tablets), die zur Nutzung überlassen werden,
- arbeitgebereigene oder angemietete Parkplätze, die während der Arbeitszeit zur Verfügung gestellt werden,
- Beiträge zur beruflichen Bildung des Arbeitnehmers im überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers bis zur Höhe der tatsächlichen Kosten (bei Abrechnung an den Arbeitgeber),
- Unterstützungen in Notlagen, Krankheits- oder Unglücksfällen bis zu 600 € jährlich (auch Kur zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit oder Kur zur Wiederherstellung der Gesundheit des Kindes),
- übliche Zuwendungen (z. B. Speisen und Getränke, Geschenke) im Rahmen einer Betriebsveranstaltung bis zu 110 € pro Betriebsveranstaltung bei maximal 2 eintägigen Betriebsveranstaltungen im Jahr,
- Aufmerksamkeiten (Blumen, Buch, CD, etc.) an den Arbeitnehmer bis zu einem Gesamtwert von 60 € aufgrund eines besonderen persönlichen Ereignisses (z. B. Geburtstag),
- monatliche Sachbezüge (zum Beispiel in Form eines Tank-Gutscheins oder des Deutschland-Tickets) von bis zu 50 €,
- Zuschüsse zu den Unterbringungs- und Betreuungskosten (einschließlich Unterkunft und Verpflegung) von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten und vergleichbaren Einrichtungen,
- Reisekostenerstattungen (z. B. Verpflegungsmehraufwendungen) bis zur Höhe der als Werbungskosten abziehbaren Beträge,

- Preisnachlässe beim Verkauf an den AN bei vom AG üblicherweise vertriebenen Waren bzw. Dienstleistungen bis 1.080 € jährlich,
- Beiträge zu Direktversicherungen, Pensionsfonds und Pensionskassen bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (2023: 7.008 €),
- Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung von bis zu 500 € jährlich zugewendet werden,
- Berufskleidung überlassen werden,
- Zinsvorteile für Arbeitgeberdarlehen von bis zu 2.600 € (Darlehensbetrag) gewährt werden,
- Elektro- oder Hybridelektrofahrzeuge an einer Ladesäule des Arbeitgebers geladen werden, oder steuerfreie Pauschalen für das Laden Zuhause gewährt werden (für Elektrofahrzeuge 30 € bei zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber, sonst 70 €, für Hybridelektrofahrzeuge 15 € bzw. 35 €),
- Eine Inflationsausgleichsprämie von bis zu 3.000 € im Zeitraum 26.10.2022 bis 31.12.2024 gewährt werden,
- Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn (keine Gehaltsumwandlung, sondern zusätzlich gewährt) Firmenräder überlassen werden,
- Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit gewährt werden.

Diese Beträge unterliegen zudem **nicht** der Beitragspflicht in der Sozialversicherung.

Mit Ausnahme der Beiträge zu Direktversicherungen, Pensionsfonds und Pensionskassen, die weiterhin nur bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (2023: 3.504 €) sozialversicherungsfrei sind.

Pauschalbesteuert können dem Arbeitnehmer

- Erholungsbeihilfen (25 %) bis 156 € für den AN sowie 104 € für dessen Ehegatten und 52 € für jedes Kind,
- Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (15 %) bis zur Höhe der als Werbungskosten abziehbaren Beträge,
- arbeitstägliche Mahlzeiten im Betrieb (25 %) in Höhe der amtlichen Sachbezugswerte (für Frühstück, Mittag- und Abendessen),
- Essenmarken oder Restaurantschecks für Gaststätten oder vergleichbare Einrichtungen, die nicht vom Arbeitgeber betrieben werden, bis zu 6,33 € täglich (2018); nur der amtliche Sachbezugswert für das Mittagessen in Höhe von 3,23 € (2018) wird pauschal (25 %) besteuert
- Arbeitslohnzahlungen im Zusammenhang mit einer Betriebsveranstaltung (25 %) für den Teil, der den Freibetrag von 110 € übersteigt,
- der Teil der Zuzahlungen zu Verpflegungsmehraufwendungen, der die als Werbungskosten abziehbaren Beträge um bis zu 100 % übersteigt (25 %),
gezahlt werden.

Lohnsteuerpauschalierungen ziehen eine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung nach sich.

Die Vorteilhaftigkeit von pauschalbesteuerten Lohnbestandteilen ist von der Einkommenssituation des Arbeitnehmers abhängig, da unter Umständen bei Arbeitnehmern, die keine Lohnsteuer abführen müssen eine normale Besteuerung günstiger sein kann. Das gleiche gilt für Arbeitnehmer, deren Bruttolohn über der Beitragsbemessungsgrenze der Sozial- oder Rentenversicherung liegt (bei Ihnen nichtzutreffend).

Leider gibt es für bestehende Lohnvereinbarungen nahezu keine Gestaltungsmöglichkeiten, da der Gesetzgeber die Steuerfreiheit bzw. Möglichkeit der Pauschalierung in der überwiegenden Zahl der Fälle davon abhängig macht, dass die entsprechenden Leistungen **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden**. Interessant sind die aufgezeigten Möglichkeiten folglich vor allem für Entscheidungen bei der erstmaligen Lohnfestsetzung und bei Lohnerhöhungen.

Hier kann durch die Wahl einer geeigneten Vergütung die Abgabenlast gesenkt und/oder der Nettolohn des Arbeitnehmers merklich erhöht werden.

Hierfür ist es notwendig, dass bezogen auf Ihren konkreten Einzelfall eine Beratung stattfindet, in welcher die für Sie möglichen Gestaltungen herausgearbeitet werden.