

## Merkblatt Lohnoptimierung aktuell 2019

Eine Lohn-Optimierung kann verschiedene Ziele verfolgen. Im Vordergrund steht oft, neben Einkommensteuer auch Sozialabgaben einzusparen um das verfügbare Budget für die Mitarbeiter so zu gestalten, dass bei gleicher oder sogar geringerer Arbeitgeberbelastung möglichst hohe Nettolohnanteile ausgezahlt werden können. Um diese Nettolohnoptimierung soll es im Folgenden gehen. Unser Merkblatt Lohnoptimierung haben wir an die aktuellen Regelungen angepasst und stellen es zum kostenlosen Download zur Verfügung.

Bei der Umsetzung der Nettolohnoptimierung ist es hilfreich, zunächst einmal einen „Warenkorb“ für die Mitarbeiter zu packen, aus dem sich jeder Arbeitnehmer seine persönliche Nettolohnoptimierung herausuchen kann, da jeder Mitarbeiter seine eigene Vorstellung von attraktiven Angeboten hat.

Für eine verminderte Einkommensteuerbelastung steht außer Frage, dass diese im Interesse des Mitarbeiters ist, da er die Einkommensteuer ohnehin selbst zu tragen hat und ihm durch die Minderung der Steuer keine anderen Leistungen entgehen.

### **Wie wirken eingesparte Sozialversicherungsbeiträge?**

Bei eingesparten Beiträgen zur Sozialversicherung kann es anders aussehen als bei ersparter Einkommensteuer. Zum einen wird der Nettolohn des Arbeitnehmers nur um 50% der ersparten Beiträge steigen, sofern nicht der Arbeitgeber die selbst ersparten Beitragsanteile dem Mitarbeiter zurechnet. Doch selbst dann bleibt beispielsweise zu beachten, dass der Mitarbeiter auf Grund geringerer Sozialversicherungsbeiträge auch verminderte Renteneinzahlungen leistet, welche zu einer geringeren Rente führen werden. Je nach Absicherungssituation eines Mitarbeiters kann es für ihn wichtiger sein, seine Rente „aufzubessern“ oder aber, unter Inkaufnahme einer geringeren Rente, seinen aktuellen Netto-Lohn aufzubessern.

### **Nettolohnoptimierung auch aus Sicht des Mitarbeiters**

Die verschiedenen Möglichkeiten Steuern und Abgaben zu sparen gehen häufig damit einher, dass Teile des Lohns in besonderer Form (z. B. Sach- statt Bar-Leistungen) oder als Aufwandsersatz für bestimmte Aufwendungen erfolgen. Ob diese tatsächlich vorteilhaft für den Mitarbeiter sind hängt unter anderem davon ab, ob die Sachleistungen für ihn verwertbar sind, bzw. ob entsprechender Aufwand überhaupt entsteht. Daneben ist – wie oben angesprochen – die individuelle Situation des Mitarbeiters zu berücksichtigen, besonders in Hinsicht auf seine Altersabsicherung.

### **Welche Voraussetzungen zur wirksamen Optimierung des Nettolohns muss die Personalabteilung beachten?**

Die Nutzung der verschiedenen Instrumente ist durchweg an komplexe Regelungen zur Durchführung und Dokumentation gebunden. Teilweise ist eine Gehaltsumwandlung möglich. Vielfach wird jedoch gefordert, dass die steueroptimierte Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird. Das bedeutet, dass ein bestehender Gehaltsanspruch nicht reduziert werden darf.

Generell gilt für eine erfolgreiche Nettolohnoptimierung, dass die genauen Rahmenbedingungen vertraglich festgelegt werden, um eine einheitliche Auffassung der einzelnen Bestandteile zu gewährleisten. Des Weiteren ist es durchaus sinnvoll, die gewünschten Ansätze mit dem Betriebsstättenfinanzamt abzustimmen, um später ein böses Erwachen bei einer Betriebsprüfung zu vermeiden.

Neben einer betriebsindividuellen Konzeption des Vergütungssystems, der Abstimmung der Ziele des Arbeitgebers mit denen seiner Arbeitnehmer, der Vorstellung und Auswahl passender Optimierungs-Instrumente in Mitarbeitergesprächen und der Umsetzung in der Lohn- und Gehaltsabrechnung sind rechtlich sichere Vereinbarungen zu treffen. Eine individuelle Beratung kann nachfolgende Übersicht nicht ersetzen. Das Merkblatt soll nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl die Informationen mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

## **Übersicht der häufigsten Instrumente der Lohnoptimierung (2019)**

Die Hinweise unter den aufgelisteten Maßnahmen dienen der Erkenntnis, ob die jeweilige Maßnahme möglicherweise zur Anwendung kommen könnte. Sie ersetzt nicht die Prüfung ob, bzw. wie die hieran geknüpften Bedingungen im Einzelfall eingehalten sind, bzw. erfüllt werden können. Dies muss einer individuellen Beratung vorbehalten bleiben, die die vorliegenden Gegebenheiten im Detail berücksichtigt.

### **1. Betriebliche Altersvorsorge**

Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis zum Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds)

### **2. Sachbezug**

Sachbezüge, also Einnahmen, die nicht in Geld bestehen (Wohnung, Kost, Waren, Dienstleistungen und sonstige Sachbezüge), sind steuerfrei, wenn die sich nach Anrechnung der vom Steuerpflichtigen gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile insgesamt 44 Euro im Kalendermonat nicht übersteigen. Hierzu zählen zum Beispiel Tank-, Frisör- und Warengutscheine, jedoch nicht mehr das Jobticket.

### **3. Aufmerksamkeiten**

Dies sind Sachzuwendungen bis zu einem Wert von 60,00 € brutto, die dem Arbeitnehmer aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses (z. B. Geburtstag, Jubiläum) zugewendet werden.

### **4. Fahrtkostenersatz und Job-Ticket**

Für Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte in Höhe der Werbungskosten (§ 9 (1) Nr. 4 EStG) kommt eine vergünstigte Erstattung in Frage, welche je nach Umständen steuerfrei, pauschal versteuert oder steuerpflichtig erfolgen kann. Das Jobticket ist ab 2019 steuerfrei ohne dass die 44-Euro-Grenze für Sachbezüge (siehe oben) davon berührt wird.

### **5. Telekommunikationsgeräte und Internet**

Die Privatnutzung betrieblicher DV- und TK-Geräte nebst Zubehör (inkl. System- und Anwendungsprogrammen, die der AG auch in seinem Betrieb einsetzt) ist steuerfrei. Auch, die im Zusammenhang damit erbrachten Dienstleistungen sind steuerfrei.

### **6. Übereignung von DV-Geräten und Internet, sowie Zuschuss zur Internetnutzung**

Derartige Leistungen können pauschal mit 25 % versteuert erfolgen.

### **7. Kindergartenzuschuss und Kinderbetreuung**

Zusätzliche Arbeitgeberleistungen zur Betreuung nicht schulpflichtiger Kinder des Arbeitnehmers im Kindergarten oder vergleichbaren Einrichtungen sind steuerfrei. Ebenso kurzfristige Betreuung bei Behinderung oder bis zum 14. Lebensjahr des Kindes aus zwingenden und beruflich veranlassenden Gründen.

## **8. Erholungsbeihilfe**

Zur Förderung und zum Erhalt der Gesundheit kann Arbeitnehmern eine Erholungsbeihilfe gewährt werden. Je nach Fall kann diese mit 25 % pauschal versteuert werden, was zeitgleich Sozialversicherungsfreiheit auslöst, wenn sie folgende Grenzen nicht übersteigt und in zeitlichem Zusammenhang mit dem vom Arbeitnehmer genommenen Urlaub, d.h. drei Monate vor oder nach dem genommenen Urlaub, steht: 156 € pro Jahr für den Arbeitnehmer, 104 € pro Jahr für den Ehepartner, 52 € pro Jahr pro Kind. Bei Kuren oder Berufskrankheit können steuerfreie Beihilfen möglich sein.

## **9. Gesundheitsförderung**

Zur Gesundheitsförderung können bis zu 500 € pro Kalenderjahr steuerfrei übernommen werden. Die Leistungen müssen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genügen. (sogenanntes Krankenkassen-Zertifikat)

## **10. Fahrrad/E-Bike/Elektroauto**

Steuerfrei ist die Überlassung eines betrieblichen Fahrrads, das kein Kraftfahrzeug (unter 25 km/h) ist, welches ab 2019 angeschafft wird. Für gleiche Räder über 25 km/h gilt die 1%-Regelung mit 50% der Bemessungsgrundlage (Bruttolistenpreis), wie auch bei Elektroautos.

## **11. Verpflegungsmehraufwand**

Die Erstattungen für Reisekosten und Verpflegungsmehraufwand bei beruflich veranlasster Abwesenheit ist steuerfrei. Die nachgewiesenen Fahrtkosten, Übernachtungskosten und Reisenebenkosten können ohne Begrenzung vom Arbeitgeber ersetzt werden. Für Verpflegungsmehraufwendungen gelten die bekannten Pauschalen. Sollten die dem Arbeitnehmer entstandenen Kosten vom Arbeitgeber nicht oder nicht bis zur steuerlich zulässigen Höhe ersetzt werden, verbleibt dem Arbeitnehmer die Möglichkeit des Abzugs als Werbungskosten in seiner persönlichen Einkommensteuererklärung. Einzige Ausnahme: Übernachtungspauschalen können zwar vom Arbeitgeber gezahlt werden, nicht jedoch vom Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend gemacht werden.

## **12. Zuschläge für Sonntag-, Feiertag- und Nachtarbeit**

Diese „SFN-Zuschläge“ sind steuerfrei soweit sie die Zuschlagssätze des § 3b EStG nicht überschreiten. Vereinfacht: Nacht 25 %, Sonntag 50 %, Feiertag 125 %, an einigen Tagen 150 %.

## **13. Doppelte Haushaltsführung**

Kosten einer Zweitwohnung am Beschäftigungsort oder in dessen Nähe können, wenn sie beruflich bedingt sind und daneben ein eigener Hausstand besteht, steuer- und sozialversicherungsfrei ersetzt werden. Der Werbungskostenabzug des Arbeitnehmers entfällt dabei.

## **14. Unterkunft und Wohnung**

Je nachdem, ob eine Wohnung oder eine Unterkunft an den Arbeitnehmer unentgeltliche oder verbilligt überlassen wird, kann dies ggf. mit günstigen Sachbezugswerten berücksichtigt werden.

## **15. Ausnutzen des Rabattfreibetrags für Arbeitgeberprodukte**

Mitarbeiter Rabatte auf Waren oder Dienstleistungen, die der Arbeitgeber herstellt, vertreibt oder erbringt, sind steuerlich durch einen Bewertungsabschlag von 4 %, sowie einem Rabattfreibetrag von 1.080 € begünstigt.

## **16. Restaurantschecks**

Restaurant- oder Menüchecks und -gutscheine, wie auch Essensmarken, stellen einen Barzuschuss dar, der grundsätzlich lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig ist. Die Lohnsteuer



kann ggf. pauschaliert (25%) werden, worauf hin auch die Sozialversicherungspflicht entfällt. Hieran sind umfangreiche Bedingungen geknüpft.

### **17. Fortbildungskosten**

Kosten für Fortbildung können, wenn sie das betriebliche Interesse betreffen, steuer- und sozialversicherungsfrei übernommen werden. An Zuschüssen zu Fortbildungen welche der Arbeitnehmer selbst beauftragt sind zusätzliche Bedingungen geknüpft.

### **18. Elektromobilität**

Das kostenfreie Aufladen des Elektro- oder Hybridelektrofahrzeugs im Betrieb des Arbeitgebers ist steuerfrei. Ebenso können betriebliche Ladevorrichtungen an Beschäftigte überlassen werden, ohne dass dieser Vorteil versteuert werden muss. Übereignet der Arbeitgeber Ladevorrichtungen für die Nutzung außerhalb des Betriebes oder leistet Zuschüsse für den Erwerb und Nutzung von Ladevorrichtungen, kann dieser geldwerte Vorteil pauschal mit 25 % versteuert werden.