

3. Gastgewerbe Magazin (Online-Beitrag) 27.09.2023

Link: <https://gastgewerbe-magazin.de/nettolohnoptimierung-mehr-als-nur-geld-47123>

: GASTGEWERBE **magazin**

Finanzen

Nettolohnoptimierung: Mehr als nur Geld

Zuletzt haben Fachkräftemangel und Inflation die Nettolohnoptimierung wieder ins Augenmerk Personalverantwortlicher gerückt. Durch gezielte Maßnahmen können Arbeitnehmer mit attraktiven Prämien unterstützt werden. Zudem stärken Mitarbeiter-Benefits die Arbeitgebermarke und können dabei abgabeneffizient umgesetzt werden.

👤 Online-Redaktion 📅 27/09/2023 ⌚ Geschätzte Lesezeit: 3 Minuten

EGAL, OB EIN UNTERNEHMEN SEINEN ANGESTELLTEN DIE FITNESS-STUDIO-MITGLIEDSCHAFT BEZAHLT, E-BIKES FÜR SIE LEAST ODER EIN GESUNDES MITTAGESSEN UNTERSTÜTZT – DIE VORZÜGE WERDEN FORTAN MIT DEM ARBEITGEBER ASSOZIIERT UND STÄRKEN MORAL SOWIE LOYALITÄT.

*Isabel Franzka, Steuerberaterin und Standortleiterin Dresden
ABG Allgemeine Beratungs- und Treuhandgesellschaft mbH
Steuerberatungsgesellschaft*





Analysieren.
Beraten.
Gestalten.



Analysieren. Beraten. Gestalten.

Mit den Maßnahmen zur Nettolohnoptimierung gibt der Gesetzgeber dem Arbeitgeber die Möglichkeit, seine ArbeitnehmerInnen zweckgebunden zu unterstützen. Die Angebote beziehen sich beispielsweise auf Themen wie Gesundheit, Mobilität oder Ernährung. Steuerliche Anreize und geringere Abgaben sollen zur Nutzung solcher Maßnahmen motivieren. „Ursprünglich als Lohnspar-Modell gedacht, hat sich die Nettolohnoptimierung in der Praxis mittlerweile zu einer Möglichkeit für Unternehmen entwickelt, zusätzliche Benefits zu gewähren. Solche Maßnahmen sind längst auch zum wirkungsvollen Instrument für das Employer Branding geworden“, sagt Isabel Franzka, Steuerberaterin bei ABG-Partner. Die Zweckbindung schafft einen konkreten Nutzen für die ArbeitnehmerInnen und steigert somit die Zufriedenheit im Unternehmen. „Egal, ob ein Unternehmen seinen Angestellten die Fitness-Studio-Mitgliedschaft bezahlt, E-Bikes für sie least oder ein gesundes Mittagessen unterstützt – die Vorzüge werden fortan mit dem Arbeitgeber assoziiert und stärken Moral sowie Loyalität. Durch die Steuer- und Sozialabgabenvorteile bleiben die Maßnahmen auch in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten umsetzbar“, so Isabel Franzka.



Sachbezug und Essenszuschuss

Eine bei mittelständischen Unternehmen populäre Maßnahme ist der Sachbezug. Dabei handelt es sich um bis zu 50 Euro monatlich, die zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn steuerfrei und ohne Abgaben an die Sozialversicherung gewährt werden dürfen. Die Auszahlung in bar ist beim Sachbezug nicht gestattet. Gutscheine oder sogenannte Geldkarten sind allerdings erlaubt. Letztere geben ArbeitnehmerInnen die maximale Flexibilität in der Mittelverwendung: Sachbezüge können auf den Karten für größere Käufe angespart, oder für alltägliche Ausgaben wie Supermarkteinkäufe oder Tankfüllungen ausgegeben werden.



Analysieren.
Beraten.
Gestalten.



Analysieren. Beraten. Gestalten.

Sachbezüge müssen auf der Lohnabrechnung gesondert aufgeführt werden und rechtliche Vorgaben wie Regionalität oder das Verbot des Kaufs von Alkohol und Tabak mit Sachbezugskarten sind einzuhalten. Je nach Größe des Unternehmens entsteht hier ein relevanter Verwaltungsaufwand, der bedacht werden sollte. „Wir nutzen für die Sachbezüge an unsere ArbeitnehmerInnen einen Partner, der die Umsetzung übernimmt und unseren MitarbeiterInnen maximale Flexibilität bietet. Die Abrechnung erfolgt komplett digital über Schnittstellen in unsere Systeme“, sagt Friedrich Geise, Geschäftsführer ABG-Partner.

Eine weitere beliebte Maßnahme ist auch der Essenszuschuss. Hiermit kann der Arbeitgeber für eine gesunde Ernährung sorgen und die Pausenqualität verbessern. Durch die Pauschalversteuerung sind Essenszuschüsse circa 50 Prozent günstiger als reguläre Gehaltszahlungen. Gewährt werden kann die Leistung über physische oder digitale Gutscheine, oder als Erstattung nach Belegeinreichung. Der Essenszuschuss setzt sich aus einem Arbeitnehmeranteil und einem steuer- und sozialabgabenfreien Arbeitgeberanteil von aktuell bis zu 3,80 Euro pro Mahlzeit zusammen. Der Arbeitgeber kann sogar den Anteil seines Arbeitnehmenden übernehmen und diesen dann mit 25 Prozent pauschal versteuern. In Summe ist durch beide Maßnahmen ein Gehaltsvorteil von mehr als 1200 Euro netto im Jahr möglich.

Pauschal besteuerte Zusatzleistungen

Zu den pauschal besteuerten Nettolohnoptimierungen gehören beispielsweise auch die Erholungsbeihilfe, die pro ArbeitnehmerIn, abhängig von den familiären Verhältnissen, ausbezahlt werden kann. Hier beträgt die Pauschalbesteuerung 25 Prozent und die Höhe liegt maximal bei 416 Euro im Jahr.



Analysieren.
Beraten.
Gestalten.



Analysieren. Beraten. Gestalten.

Die sogenannte Sachzuwendung ist ein mit 30 Prozent besteuert Betrag von maximal 10.000 Euro im Jahr. Unternehmen nutzen ihn meist als Möglichkeit, um zusätzliche Anreize für ihr Führungspersonal und Management zu schaffen. Jedoch gelten auch hier strikte Verwendungsregeln, wie Isabel Franzka weiß: „Eine Sachzuwendung muss in der Firma vorab schriftlich beschlossen werden. Ausgezahlt werden darf sie nur für dingliche Sachen wie beispielsweise Möbel oder einen Urlaub und nur in Form einer Erstattung eingereichter Kauf- oder Buchungsbelege.“

Instrumente mit Bedacht nutzen

Trotz der Vorteile für die eigene Arbeitgebermarke, Einsparungen bei Sozialabgaben und Mehrwert für die ArbeitnehmerInnen ist die Nettolohnoptimierung mit Bedacht anzugehen. Es muss genau geprüft werden, was sich wirtschaftlich lohnt. Zudem müssen der Verwaltungsaufwand sowie die spezifischen Regelungen und fixen Obergrenzen für jede Maßnahme beachtet werden. Letzteres ist entscheidend, um sie rechtskonform zu nutzen und sich bei Betriebsprüfungen vor unangenehmen Überraschungen zu schützen. Dabei ist es gerade bei Zuwendungen wie der Erholungsbeihilfe wichtig, zu wissen, wem was angeboten werden kann. Ebenso ist zu prüfen, ob eine Leistung als Vorschuss gewährt werden darf oder ob zuvor Kostenbelege vorgelegt werden müssen.

Prämie zum Inflationsausgleich – Zeitbegrenzte Nettolohnoptimierung

Eine aktuelle Möglichkeit, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, ist die **Inflationsausgleichsprämie**. Sie wurde von der Regierung als Reaktion auf die Energiekrise und die zuletzt massive Inflation ins Leben gerufen. Die maximal 3.000 Euro Inflationsausgleichsprämie pro Arbeitnehmendem können vom Arbeitgeber bis Ende 2024 in jedem aktiven Beschäftigungsverhältnis gewährt werden – inklusive Minijobs. Die Prämie ist in beliebig viele Tranchen aufteilbar, darf aber nicht das Gehalt ersetzen oder als Bonuszahlung für zurückliegende Leistungen verwendet werden. Deshalb ist sie in der Gehaltsabrechnung auch explizit auszuweisen.
