



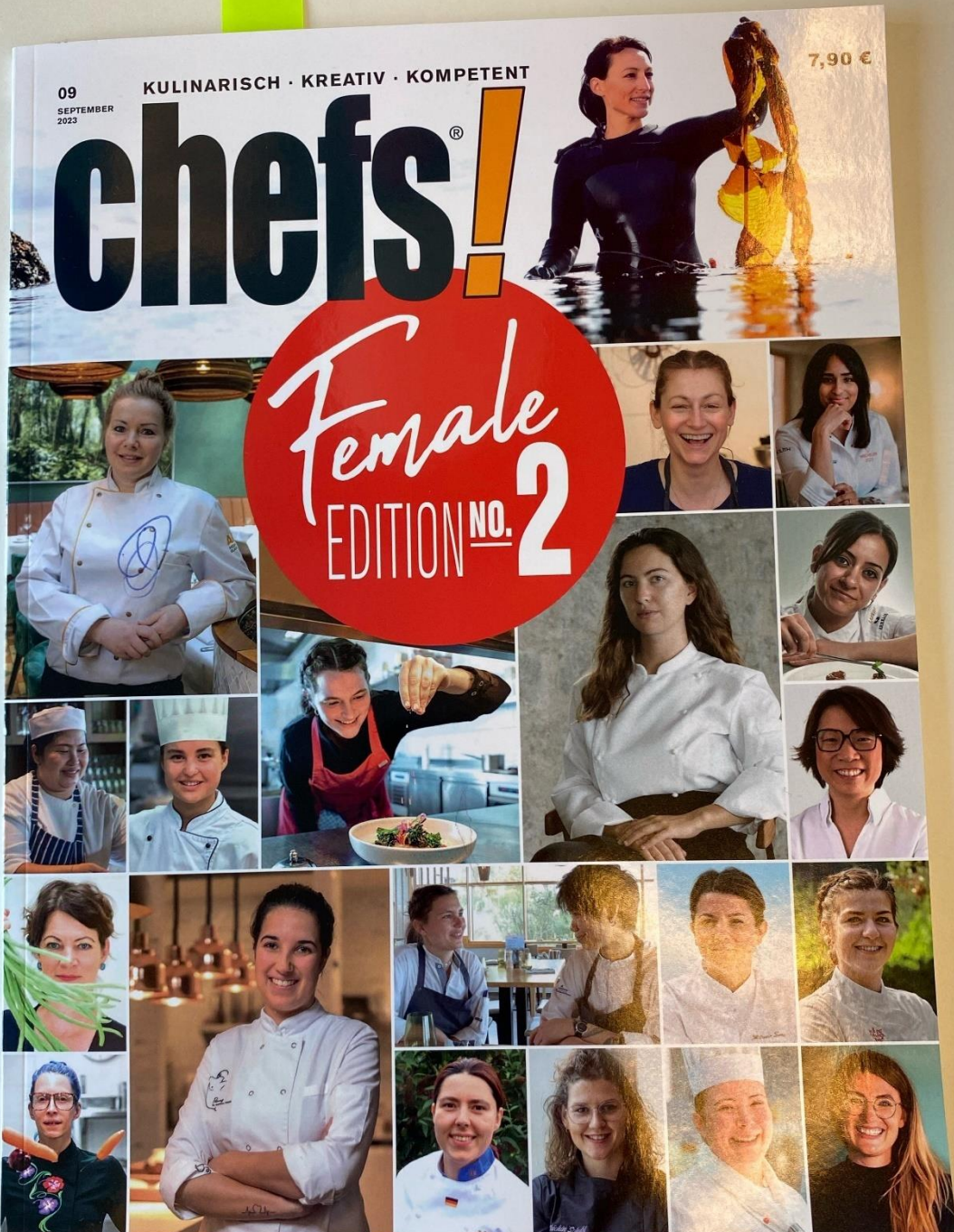
Analysieren.
Beraten.
Gestalten.



Analysieren. Beraten. Gestalten.

1. Chefs! Female Edition (Print) Ausgabe 09 September 2023

Link: <https://chefs-magazin.de/>



Management

Der Fachkräftemangel und die Inflation haben das Thema Nettolohnoptimierung wieder ins Blickfeld der Unternehmen und ihrer Personalverantwortlichen gerückt. Durch gezielte Maßnahmen können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit attraktiven Prämien unterstützt werden. Mit den Maßnahmen zur Nettolohnoptimierung gibt der Gesetzgeber dem Arbeitgeber die Möglichkeit, seine Arbeitnehmer zweckgebunden zu unterstützen. Die Angebote beziehen sich auf Themen wie Gesundheit, Mobilität oder Ernährung. Steuerliche Anreize und geringere Abgaben sollen zur Nutzung der Maßnahmen motivieren.

„Ursprünglich als Lohnsparmmodell gedacht, hat sich die Nettolohnoptimierung zu einer Möglichkeit für Unternehmen entwickelt, zusätzliche Benefits zu gewähren“, sagt Isabel Franzka, Steuerberaterin bei ABG-Partner. „Solche Maßnahmen sind längst auch zum wirkungsvollen Beitrag zum Employer Branding geworden. Egal, ob ein Unternehmen seinen Angestellten die Fitness-Studio-Mitgliedschaft bezahlt, E-Bikes least oder ein gesundes Mittagessen unterstützt – die Vorzüge werden mit dem Arbeitgeber assoziiert, sie stärken Moral und Loyalität. Durch die Steuer- und Sozialabgabenvorteile bleiben die Maßnahmen auch in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten umsetzbar“, so Isabel Franzka weiter.

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 nicht gestattet. Gutscheine oder sogenannte Geldkarten sind aber erlaubt und



„Die Nettolohnoptimierung ist eine gute Möglichkeit für Unternehmen, die Arbeitnehmer“, sagt Isabel Franzka, Steuerberaterin, ABG-Partner

NETTOLOHNOPTIMIERUNG MEHR ALS NUR GELD

geben maximale Flexibilität in der Mittelverwendung: Die Sachbezüge können auf den Karten angespart oder für Supermarkteinkäufe und Tankfüllungen ausgegeben werden. Die Sachbezüge müssen auf der Lohnabrechnung gesondert aufgeführt werden. Rechtliche Vorgaben wie Regionalität oder das Verbot des Kaufs von Alkohol und Tabak mit Sachbezugskarten sind einzuhalten.

Eine weitere beliebte Maßnahme ist der Essenszuschuss. Durch die Pauschalbesteuerung sind Essenszuschüsse zirka 50 Prozent günstiger als reguläre Gehaltszahlungen. Gewährt werden kann die Leistung über physische oder digitale Gutscheine oder durch Erstattung nach Beleginreichung. Der Essenszuschuss

setzt sich aus einem Arbeitnehmeranteil und dem steuer- und sozialabgabefreien Arbeitgeberanteil von derzeit bis zu 3,80 Euro pro Mahlzeit zusammen. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmeranteil übernehmen und dann mit 25 Prozent pauschal versteuern. In der Summe ermöglichen beide Maßnahmen einen realen Gehaltsvorteil von über 1200 Euro netto im Jahr.

Pauschal besteuerte Zusatzleistungen

Dazu gehört beispielsweise die Erholungsbeihilfe von maximal 416 Euro im Jahr, die abhängig von den familiären Verhältnissen ausgezahlt werden kann. Die Pauschalbesteuerung beträgt 25 Prozent. Die sogenannte Sachzuwendung ist ein mit 30 Prozent besteuertes Betrag von maximal 10 000 Euro im Jahr. Unternehmen nutzen ihn meist, um zusätzliche Anreize für Führungspersonal und Management zu schaffen. Jedoch gelten strikte Verwendungsregeln, so Isabel Franzka: „Eine Sachzuwendung muss in der Firma vorab schriftlich beschlossen werden. Ausgezahlt werden darf sie nur für dingliche Sachen wie Möbel oder einen Urlaub und nur in Form einer Erstattung eingereicherter Kauf- oder Buchungsbelege.“

Trotz der Vorteile ist die Nettolohnoptimierung mit Bedacht anzugehen, und es muss genau geprüft werden, was sich wirtschaftlich wirklich lohnt. Zudem gilt es, den Verwaltungsaufwand sowie die spezifischen Regelungen und fixen Obergrenzen für jede Maßnahme zu beachten. Letzteres ist entscheidend, um sie rechtskonform zu nutzen und sich bei eventuellen Betriebsprüfungen vor unangenehmen Überraschungen zu schützen. |

Extra-Tipp Prämie zum Inflationsausgleich

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 noch bis Ende 2024 in jedem aktiven Beschäftigungsverhältnis gewährt werden – inklusive Mini-Jobs. 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.

ZAHL DES MONATS 44 000

Knapp 44 000 offene Stellen für Fachkräfte in Hotel- und Gaststättenberufen gibt es laut einer aktuellen Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW). Dem stünden aber nur gut 29 000 entsprechend qualifizierte Arbeitslose gegenüber. Die Fachkräftelücke in Hotel- und Gaststättenberufen hat nach der Corona-Pandemie deutlich zugenommen.