



Wie Unternehmen und Mitarbeiter gemeinsam profitieren

Gehaltsextras im Fokus

Nettolohnoptimierungen – auch bekannt als Gehaltsextras – sind beliebt. Hier profitieren nicht nur Arbeitnehmer. Auch für Arbeitgeber sind Gehaltsextras hochinteressant, wenn sie diese richtig einsetzen. Was die Nettolohnoptimierung ist, warum der Sachbezug mittlerweile weitaus mehr als der bekannte Tankgutschein ist und wie die Umsetzung in der Praxis aussieht – ein Überblick (vgl. hierzu auch ausführlich mit Musterbetriebsvereinbarung Stück/Roos in dieser Ausgabe AuA 8/24, S. 12 ff.).

Mehr Netto vom Brutto – klingt erst mal undenkbar, ist in Deutschland aber möglich. Unternehmen stellen bei der Lohnoptimierung ihren Mitarbeitern Entgeltbestandteile steuer- und sozialversicherungsfrei zur Verfügung. Hierfür gibt es verschiedene Varianten. Sei es der Essenszuschuss, das Jobrad oder die Internetpauschale. Das Prinzip der Lohnoptimierung ist immer das gleiche: Das Nettogehalt des Arbeitnehmers steigt, die Beträge sind entweder steuer- und sozialversicherungsfrei oder pauschal zu versteuern.

Der Gesetzgeber regelt die Möglichkeiten zur Nettolohnoptimierung in unterschiedlichen Paragraphen und Lohnsteuerrichtlinien. Gehaltsextras sind, wie der Name schon sagt, zusätzliche Leistungen zum ohnehin geschuldeten Lohn. Aber Achtung: Unternehmen dürfen diese Leistungen nicht mit dem aktuellen Gehalt verrechnen. Ausnahmen bestätigen jedoch die Regel: Stichwort Erholungsbeihilfe. Hier gilt dieses Prinzip nicht. Dieser Benefitbaustein ist losgelöst vom sog. Zusätzlichkeitsvermerk.

ATTRAKTIVE UND VIELFÄLTIGE MÖGLICHKEITEN MIT DEM SACHBEZUG

Ein beliebter Baustein in der Nettolohnoptimierung ist der 50-Euro-Sachbezug. Betriebe haben hier die Qual der Wahl, den passenden Einsatz für den Sachbezug zu

finden. Sie können diesen ihren Mitarbeitern in ganz unterschiedlicher Form gewähren.

Welche Optionen es gibt, zeigt das fiktive Beispiel der Firma Herbert Müller – ein Betrieb mit 100 Mitarbeitern. Die Geschäftsführung beabsichtigt nach einem erfolgreichen Geschäftsjahr, der Belegschaft einen Benefit zukommen zu lassen. Nach einer ersten Prüfung stellt das Unternehmen fest, dass es den Sachbezug gem. § 8 Abs. 2 EStG noch nicht einsetzt. Das möchte die Firma Herbert Müller nun ändern.

Von der Unternehmenskarte über einen Fitnessstudiovertrag bis hin zum Deutschland-Ticket: Die Möglichkeiten sind genauso vielfältig wie attraktiv.

EIN KLEINER ÜBERBLICK FÜR UNSER BEISPIEL

Unternehmenskarte

Firma Müller könnte dem Mitarbeiter eine sog. Unternehmenskarte übergeben. Hier lädt der Arbeitgeber durch einen digitalen Prozess jeden Monat einen Betrag i. H. v. z. B. 50 Euro auf. Mit diesem Geldladebetrag kann der Mitarbeiter an ausgesuchten Akzeptanzstellen nach Belieben einkaufen. Der Mitarbeiter kann den Betrag auch ansparen und bspw. zum Ende des Jahres für eine größere Anschaffung nutzen.



Deutschland-Ticket

Viele, aber nicht alle Arbeitnehmer wählen für den Arbeitsweg öffentliche Verkehrsmittel. Parkplätze sind knapp. Daher könnte Firma Müller für den Sachbezug auch das Deutschland-Ticket als monatliches Gehalts-extra wählen. Dieses kann der Mitarbeiter sowohl für dienstliche als auch für private Zwecke nutzen.

Fitnessstudiovertrag

Bewegung und Fitness sind wichtig. Daher könnte sich die Geschäftsführung der Firma Müller auch für die Variante Fitnessstudio entscheiden. Das bedeutet, der Betrieb übernimmt die Kosten für das Sportstudio. Die Angestellten können dabei selbst wählen, in welches Fitness-center sie gehen.

So attraktiv und vielfältig die Lösungen mit dem Sachbezug auch sind, im ersten Schritt sollte Firma Müller genau überlegen, wen sie mit dem Gehaltsextra erreichen möchte. Wie ist der Aufwand im Unternehmen, wenn die HR für jedes Bedürfnis der Mitarbeiter eine individuelle Lösung findet? Oder wenn der Betrieb sich z. B. für die Variante Fitnessstudio entscheidet – nutzen auch wirklich alle Mitarbeiter diese Möglichkeit?

Daher eine klare Empfehlung: Unternehmen sollten den „kleinsten gemeinsamen Nenner“ finden und überlegen, welche Form des Sachbezugs im Unternehmen jeden Kollegen erreicht. Schließlich soll jeder an dem Gehaltsextra Freude finden.

STOLPERSTEINE: WAS MÜSSEN UNTERNEHMEN BEACHTEN?

Klingt alles einfach – Unternehmen müssen jedoch bei der Umsetzung einige Regeln beachten. Halten sie die gesetzlichen Vorgaben ein, stellen sie sicher, dass die Zusatzleistungen auch wirklich steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben?

Sachbezüge als zusätzliche Leistung

Der Sachbezug ist zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn zu zahlen und Unternehmen dürfen ihn nicht im Rahmen einer Gehaltsumwandlung einsetzen. Er kann

stattdessen als zusätzlicher Benefit bei Lohnerhöhungen, Prämien und Neueinstellungen unproblematisch zum Einsatz kommen.

Keine Barauszahlung

Der Gesetzgeber hat streng geregelt, was der Sachbezug sein darf und was nicht. Bargeldauszahlungen zählen nicht dazu. Stattdessen kann der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern Leistungen, Gutscheine oder Prepaidkarten zur Verfügung stellen. Das stellt sicher, dass Arbeitnehmer die Sachleistungen für den vorgesehenen Zweck verwenden.

Einhalten der 50-Euro-Grenze

Der Wert von Sachbezügen darf 50 Euro nicht überschreiten. Liegt der Wert unter der Wertgrenze, bleibt er steuer- und sozialversicherungsfrei. Übersteigt der Wert die 50 Euro, ist der Betrag abgabepflichtig. Die fälligen Steuern übernimmt der Arbeitgeber. Tipp: Legen Sie den Sachbezugswert auf 45 Euro fest. So gehen Sie kein Risiko ein, die Grenze durch anderweitige Maßnahmen unbewusst zu überschreiten. Beispiel: Lädt der Mitarbeiter sein E-Bike im Unternehmen auf und bezieht betrieblichen Strom, ist auch das als Gehaltsextra zu bewerten. Erhält er bereits einen 50-Euro-Sachbezug, führt die Stromnutzung zur Abgabepflicht.

CHECKLISTE: AUSWAHL DES GEEIGNETEN SACHBEZUGS IN DER LOHNOPTIMIERUNG

1. Status quo – welche Gehaltsextras können (noch) eingesetzt werden
2. Bedarfsanalyse
 - Mitarbeiterbedürfnisse ermitteln: Welche Sachbezüge sind für die Mitarbeiter attraktiv?
3. Rechtliche Rahmenbedingungen
 - Korrekte Umsetzung beachten
 - Mindestlohn/Tariflohn bleibt unberührt
 - Notwendige Anlage zum Arbeitsvertrag berücksichtigen
4. Finanzielle Überlegungen
 - Kosten-Nutzen-Analyse: Welche Kosten entstehen dem Unternehmen durch den Sachbezug und welche Einsparungen ergeben sich durch steuerliche Vorteile?
 - Budget festlegen: Wie hoch ist das verfügbare Budget für die Sachbezüge?
5. Praktische Umsetzung
 - Möglichkeit auswählen: Welcher Sachbezug kommt infrage und welcher Anbieter ist dafür der passende Partner?
 - Wie aufwendig sind Verwaltung und Abrechnung der Sachbezüge?
6. Kommunikation und Einführung
 - Tue Gutes und sprich drüber. Unternehmen sollten die Kommunikation hinsichtlich der Einführung des Sachbezugs planen. Verschiedene Varianten bieten sich hier an – bspw. bei einer Betriebsfeier oder im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs.
7. Evaluation und Anpassung
 - Regelmäßige Überprüfung: In welchen Intervallen sollen die Nutzung und der Nutzen der Sachbezüge überprüft werden?
 - Anpassung und Optimierung: Welche Maßnahmen sind zu ergreifen, wenn die Sachbezüge nicht den gewünschten Effekt haben?
8. Dokumentation und Nachweise
 - Welche Dokumentationspflichten müssen beachtet werden, um steuerliche Vorteile zu sichern?

RECHTLICHE VERWEISE

§ 8 Abs. 1 EstG
 § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG
 BMF Schreiben vom
 13.04.2021
 BMF Schreiben vom
 18.01.2019
 BMF Schreiben vom
 28.10.2009

Gesetzeskonforme Dokumentation

Für die steuerrechtliche Dokumentation und Abrechnung von 50-Euro-Sachbezügen gibt es verschiedene Alternativen. Unternehmen haben die Möglichkeit, zwischen folgenden Optionen zu wählen:

- Dokumentation auf der Lohnabrechnung: Die Erfassung der Bezüge erfolgt im Zuflussmonat auf der Gehaltsabrechnung der Mitarbeiter.
- Dokumentation im Lohnkonto: Unternehmen dokumentieren den Zufluss aller Sachbezüge im Lohnkonto.
- Aufzeichnungserleichterung beantragen: Unter bestimmten Voraussetzungen ist es möglich, beim Finanzamt eine sog. Aufzeichnungserleichterung zu beantragen. Dies erleichtert die Dokumentationspflicht. Ist durch betriebliche Regelungen und Überwachungsmaßnahmen sichergestellt, dass die monatliche Sachbezugsgrenze von 50 Euro nicht überschritten wird, kann das Finanzamt eine Befreiung von der Aufzeichnungspflicht genehmigen. In diesem Fall entfällt die Dokumentation auf der Lohnabrechnung oder im Lohnkonto.

Nutzen Sie vor allem die erste Variante und verfolgen Sie das Prinzip: „Tue Gutes und sprich darüber“. So sieht der Mitarbeiter auch auf seiner Lohnabrechnung, dass er einen Sachbezug vom Arbeitgeber erhält.

HÜRDENLOS IN DER PRAXIS

In der Theorie ist die Umsetzung des Sachbezugs ganz einfach. Doch Unternehmen stoßen in der Praxis häufig auf viele Fragen, auf die sie nicht sofort eine Antwort finden. Der Sachbezug mit seiner Freigrenze von 50 Euro ist für Unternehmen lukrativ: Er beinhaltet 50 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei sowohl für Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber. Möchte ein Betrieb seinem Mitarbeiter auf dem klassischen Bruttoweg 50 Euro mehr für sein Portemonnaie zur Verfügung stellen, muss er 100 Euro brutto zzgl. Lohnnebenkosten zahlen. Das zeigt: Der optimale Einsatz des Sachbezugs lohnt sich.

Eine Auswahl an Softwareherstellern bietet ihren Kunden neben der Software auch Zugang zu entsprechenden Wissensdatenbanken. Diese Anbieter halten Entgeltabrechner nicht nur auf dem neuesten Stand, sondern unterstützen und begleiten sie auf ihrem Weg bei der idealen und praxisorientierten Handhabung. Nicht unterschätzt werden sollte die Möglichkeit, auf Fach- und Praxisliteratur zum Thema zugreifen zu können, da in der Realität die Entgeltabrechnung ständigen gesetzlichen Änderungen unterliegt.

Die Nettolohnoptimierung ist für Arbeitgeber eine attraktive Lösung, Mitarbeiter an ihr Unternehmen zu binden und neue Mitarbeiter zu finden. Daher sollte sich jeder Betrieb, genau wie Firma Müller in unserem Beispiel, zunächst Gedanken darüber machen, welche der steuer- und sozialversicherungsfreien Bausteine für alle Beteiligten infrage kommen. Immer auch im Hinblick auf eine schlanke Verwaltung.

Entscheidend dabei ist auch, dass Unternehmen die Mitarbeiter in der Personalabteilung umfassend informieren und schulen. Der „Teufel“ steckt auch hier sprichwörtlich im Detail. Eine fachkundige Schulung sorgt am Ende für eine optimale Umsetzung im Betrieb und einen sicheren Umgang mit Rückfragen.

Bei Bedarf holen sich Unternehmen externe Berater an die Seite. Mithilfe dieser stellen Betriebe sicher, dass sie alle Vorgaben einhalten und die Nettolohnoptimierung langfristig erfolgreich einsetzen. Am Ende sorgen die richtige Einführung der Gehaltsextras im Betrieb sowie schlanke Prozesse bei der Pflege dafür, dass alle Beteiligten die Vorteile der Nettolohnoptimierung schätzen. Stichwort Lohnsoftware: Die passende Lohnsoftware ist für die erfolgreiche Implementierung der Nettolohnoptimierung essenziell. Ohne geeignete Softwarelösung wird die Umsetzung für Betriebe schnell eine Herausforderung. Das Programm unterstützt Unternehmen bei der Verwaltung und stellt die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sicher. Mitarbeiter in der Personalabteilung sehen in der Software sowie auf der Gehaltsabrechnung die Sachbezüge getrennt vom regulären Lohn ein. Dies erleichtert ihnen die Auswahl der richtigen Lohnart. So stellt das Programm fest, ob und für welche Abgaben der Betrieb aufkommen muss. So behalten Unternehmen und Arbeitnehmer den Überblick.

Die richtige Lohnsoftware spart nicht nur Zeit und Aufwand. Sie reduziert das Risiko von Fehlern und damit verbundene rechtliche Konsequenzen.

VORTEILE DER NETTOLOHN-OPTIMIERUNG

Unternehmen haben in Zeiten einer herausfordernden demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels allerhand zu tun. Die Bewerbung um die besten Talente ist für Firmen zunehmend eine Herausforderung. Die Anzahl der unbesetzten Fachkräftestellen steigt seit 2003 stetig an. Die der ausgebildeten Fachkräfte sinkt hingegen kontinuierlich. Der Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter verschärft sich spürbar in allen Branchen. Und wer seine Fachkräfte weiter an sein Unternehmen binden möchte, muss sich als Arbeitgeber etwas einfallen lassen. Hier sind die Gehaltsextras ein wesentliches Mosaiksteinchen, wenn es um Mitarbeiterzufriedenheit und Bindung geht.

Doch nicht nur die finanziellen Vorteile zählen. Attraktive Zusatzleistungen stärken die Mitarbeiterbindung und die Arbeitgeberattraktivität. Die Folge: Mitarbeiter fühlen sich wertgeschätzt. Ihre Zufriedenheit steigt. Ein motiviertes Team arbeitet effizienter und engagierter. Das wirkt sich direkt auf den Erfolg des Unternehmens aus.

FAZIT

Die Nettolohnoptimierung ist eine Win-win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Unternehmen nutzen durch cleveren Einsatz von Gehaltsextras steuerliche Vorteile und bieten ihren Mitarbeitern gleichzeitig ein höheres Nettogehalt. Dies fördert nicht nur die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung, sondern stärkt auch die Arbeitgeberattraktivität – in Zeiten des Fachkräftemangels besonders wertvoll.

Wichtig ist dabei, die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten und die richtigen Hilfsmittel, wie eine geeignete Lohnsoftware, zu nutzen. So halten Unternehmen ihre Kosten im Rahmen und sorgen für ein positives Arbeitsumfeld. ■



Peter Reininghaus

Fachexperte des Lohn-Xperts,
 ein Wissensangebot der
 Agenda Informationssysteme
 GmbH & Co. KG