

Gehaltserhöhungen, die tatsächlich beim Mitarbeiter ankommen – geht das?

Steuertipp: Viele Arbeitgeber sind bereit, die motivierten und loyalen Mitarbeiter bei finanziellen Schwierigkeiten zu unterstützen. Doch bei Lohnerhöhungen verdient der Staat mehr, als beim Mitarbeiter am Ende übrigbleibt

Eine Lohnerhöhung von 100 Euro kostet den Arbeitgeber tatsächlich ca. 120 Euro, ausbezahlt werden nur ca. 40 bis 60 Euro. Voraussetzung für eine steuer- und sozialversicherungsfreie Auszahlung ist zumeist: „Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“. Das heißt, es ist nicht möglich, ein Bruttogehalt von 2.000 Euro als Gehalt von 1.900 Euro brutto zuzüglich Zusatzleistungen ausbezahlen. Es gibt aber andere Möglichkeiten, wenn eine nicht vereinbarte Gehaltserhöhung ansteht oder einmalig für besondere Leistungen ein Mehrbetrag ausgezahlt werden soll.

Besonders interessant sind sog. Sachbezugswerte, die vom Arbeitgeber gewährt werden. Hierzu sind folgende Voraussetzungen notwendig:

- zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn
- im Rahmen eines Dienstverhältnisses
- keine Kostenerstattungen
- keine Möglichkeit, Sachbezug in Geld umzuwandeln
- keine Geldsurrogate (kreditkartenähnliche Zahlungsmittel, auch keine Amazon-Gutscheine)
- maximal 50 Euro monatlich und/oder maximal 60 Euro zu besonderen persönlichen Anlässen (Ostern und Weihnachten ist kein persönlicher Anlass, Geburtstag oder Geburt des Kindes o.ä. aber schon). Die 50 Euro dürfen nicht überschritten werden! Auch nur ein Cent über dem Freibetrag führt dazu, dass der gesamte Sachbezug des Monats steuer- und sozialversicherungspflichtig wird.

Beispiel: Ein Schokoladen-Weihnachtsmann als persönliches Weihnachtsgeschenk für die Mitarbeiter stellt einen Sachbezug dar. Haben die Mitarbeiter bereits Sachbezüge i.H.v. 50 Euro erhalten, ist durch den Weihnachtsmann die Grenze überschritten und der Sachbezug wird vollständig steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Anders, wenn Sie eine Schale mit vielen kleinen Weihnachtsmännern zur freien Verfügung aufstellen. Getränke und Genussmittel, die der Arbeitgeber zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich bereitstellt, gelten als Aufmerksamkeiten, nicht als Arbeitslohn und nicht als Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung. Gleiches gilt für die Bereitstellung von Kaffee, Tee, Wasser oder Obst, die für Arbeitnehmer ein Plus von 10 bis 20 Euro im Monat bedeuten kann.

Einige Gutscheinenten stellen dann einen Sachbezug dar, wenn sie nur an bestimmter Stelle eingelöst werden können. Tankstellen etwa bieten monatlich (automatisch) aufladbare Karten an. Andere Gutscheinkarten können Mitarbeiter bei bestimmten Supermärkten, Drogerien usw. in der Umgebung einlösen. Es gibt auch Gutschein-Anbieter, die mit Schwimmbädern und Fitnessstudios kooperieren, sodass viele unterschiedliche Aktivitäten unternommen werden können.

Die Überlassung von Mobiltelefonen an die Mitarbeiter auch für private Zwecke ist ebenfalls steuer- und sozialversicherungsfrei. Voraussetzung ist aber, dass der Arbeitgeber mindestens das wirtschaftliche Eigentum an den überlassenen Geräten hat. Nur so können die monatlichen Gebühren vom Arbeitgeber übernommen werden.

Im letzten Herbst hat der Gesetzgeber den Inflationsbonus von 3.000 Euro pro Mitarbeiter beschlossen. Bis Ende 2024 können in einer oder mehreren Summen Nettoauszahlungen bis zu diesem Höchstbetrag gewährt werden – unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses. Die Auszahlungen müssen zwingend im Lohnkonto erfasst werden.

Hier noch ein paar weitere Beispiele für Sachbezüge:

- Arbeitskleidung, Kittelgeld
- Betriebsfeiern
- Arbeitsplatzbrillen
- Gesundheitsförderung
- Fortbildungskosten
- Firmenveranstaltungen
- Dienstfahrrad
- Jobticket
- Kindergartenbeiträge
- Erholungsbeihilfen
- Zuschläge Sonn- und Feiertagsarbeit
- Zuzahlungen zu Direktversicherungen, Pensionskasse, -fonds

Diese Aufzählung ist nicht abschließend. Es bietet sich also Potenzial, Geld zu sparen und die Mitarbeiter zu entlasten. Zuvor sollte aber immer mit dem Steuerberater oder der Lohnabteilung Rücksprache gehalten werden, welche Möglichkeiten unter welcher Voraussetzung interessant sind.

Dr. Jörg Schade
Dipl.-Kfm., Steuerberater und Wirtschaftsprüfer und
Mirja Heitsch, Steuerberater
beide BUST-Steuerberatungsgesellschaft mbH, Hannover