

## Netto-Lohn-Optimierung

Die Abrechnung von Mitarbeitern mit Festlöhnen ist gewiss der einfachste Weg; es ist aber auch der Teuerste! Daher ist es besonders wichtig, diesen Bereich zu optimieren. Zugleich hat gutes Personal seinen Preis: Zur Motivation der Beschäftigten muss ein ordentliches Gehalt beim Beschäftigten auch ankommen.

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, einem Mitarbeiter mehr Nettolohn zu bezahlen, dabei dennoch nicht den eigentlichen Bruttolohn zu erhöhen. Das hat natürlich insbesondere Einfluss auf die Sozialversicherungsabgaben für beide Parteien und die Lohnsteuer für den Arbeitnehmer. In der Lohnabrechnung werden diese Möglichkeiten bisher noch viel zu selten ausgeschöpft.

Zu beachten ist allerdings, dass die im Folgenden genannten Möglichkeiten zur Netto-Lohn-Optimierung nicht in die Rentenberechnung eingehen. Meist ist dem Mitarbeiter aber das Geld, das er monatlich ausgezahlt bekommt, wichtiger als für die spätere Rente ein paar Cent mehr zu erarbeiten.

## Variable Vergütung durch Zielvereinbarungen

Variable Lohnbestandteile werden immer wichtiger. Sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Mitarbeiter ist es von zunehmender Bedeutung, die tatsächliche Arbeit zu vergüten. Für den Inhaber bieten variable Vergütungsmodelle, - Flexibilität, die Lohnkosten in gewissen Grenzen an den wirtschaftlichen Erfolg seines Betriebes anzupassen und dadurch das Risiko zu minimieren. Für den Mitarbeiter stellt es einen Anreiz zur Steigerung seiner Leistung und Arbeitsqualität dar. Dafür eignet sich ein System mit Zielvereinbarungen. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, variable Gehaltsbestandteile zu definieren: Auszahlung einer festen Prämie bei Erreichen eines definierten Zieles, prozentuale Prämien oder auch Geschäftserfolgsprämien. Um nur einige gängige Möglichkeiten zu nennen.

Bei Einführung des Systems sollten Sie sich unbedingt von Ihrem Steuerberater und anderen Sachverständigen beraten lassen. Es sind zahlreiche Faktoren bei der Ausgestaltung einer variablen Vergütung zu bedenken.

## Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge

Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge können zusätzlich zum Bruttolohn gezahlt werden und sind innerhalb gesetzlich festgelegter Grenzen sozialversicherungs- und lohnsteuerfrei. Dabei ist zu beachten: **Es muss ein Nachweis über die Arbeitszeiten der Mitarbeiter geführt werden.**

**Tipp:** Man kann mit seinen Mitarbeitern vereinbaren, Zuschläge bis zu einem bestimmten Maximalbetrag zu zahlen. Dieser sollte aber sinnvoll, erreichbar und angemessen sein (ca. 10% des Bruttolohns). Die Formulierung im Arbeitsvertrag könnte lauten: „Es wird ein Zuschlag für geleistete Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit maximal in Höhe von € ... gezahlt. Hierüber wird ein entsprechender Nachweis geführt. Darüber hinaus anfallende Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit ist mit der Grundvergütung abgegolten.“ Der bezahlte Betrag muss in jedem Monat regelmäßig niedriger oder gleich dem tatsächlich berechneten Betrag sein. Ansonsten gibt es Schwierigkeiten mit dem Finanzamt und den Sozialversicherungsträgern. **Beachten Sie, dass generell keine Pauschalzuschläge gezahlt werden dürfen.**

## Pauschal versteuerte Fahrtkostenzuschüsse

Fahrtkostenzuschüsse können pauschal versteuert zusätzlich zum Bruttolohn gezahlt werden. Die aktuell gültigen Kilometerpauschalen ändern sich häufiger. Daher sollten Sie die jeweils gültigen Werte nachlesen oder bei Ihrem Steuerberater erfragen. Fahrtkostenzuschüsse sind sozialversicherungsfrei. Dieser Zuschuss unterliegt einer **pauschalen Lohnsteuer von 15%** und darf den Betrag nicht überschreiten, den der Arbeitnehmer nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 und Abs. 2 EStG als Werbungskosten geltend machen könnte.

## Fehlgeldentschädigung

Bei Mitarbeitern, die mit Kassendienst beschäftigt sind (bspw. im Service oder an einem Verkaufsstand) kann zusätzlich zum Bruttolohn eine sog. Fehlgeldentschädigung von bis zu 16 € pro Monat sozialversicherungs- und lohnsteuerfrei gezahlt werden.

## Urlaubsbeihilfe

Eine Urlaubsbeihilfe pro Mitarbeiter und Jahr von maximal 156 € ist möglich. Ist der Mitarbeiter verheiratet, kommen noch einmal 104 € dazu, für jedes Kind weitere 52 €.

Urlaubsbeihilfe wird sozialversicherungsfrei und lohnsteuerfrei zusätzlich zum Bruttolohn gezahlt. Allerdings ist der Betrag mit 25% Pauschalsteuer und Solidaritätszuschlag durch den Arbeitgeber zu versteuern.

Dabei ist zu beachten: Die jährlichen Höchstbeträge von 156 € für den einzelnen Arbeitnehmer, 104 € für dessen Ehegatten und 52 € für jedes Kind dürfen keinesfalls überschritten werden. Außerdem muss die Beihilfe zeitnah zum genommenen Urlaub ausgezahlt werden.

## Pauschale für Sachbezüge

Zusätzlich zum Lohn können dem Mitarbeiter sozialversicherungsfrei und lohnsteuerfrei bis zu 50 € pro Monat in Form von Sachbezügen gewährt werden. Beispiele solcher Sachbezüge sind Benzingutschein, Zeitungsabonnement, Monatskarte für den öffentlichen Nahverkehr oder ein Zuschuss für den monatlichen Fitnessstudio-Beitrag.

Auch hier ist die Nachweispflicht zu beachten: Es muss ein monatlicher Gutschein mit der genauen Bezeichnung erstellt werden. Die Freigrenze von 50 € darf dabei keinesfalls überschritten werden!

## Waren aus dem eigenen Bestand

Waren aus dem eigenen Bestand wie z.B. Getränke oder Lebensmittel bis zu einem Wert von derzeit rund 1.000 € jährlich können sozialversicherungs- und lohnsteuerfrei zusätzlich zum Lohn gewährt werden.

Dabei ist zu beachten: Zu veranschlagen sind die Verkaufspreise abzgl. eines Rabatts von 4%. Außerdem gilt auch hier die Dokumentationspflicht im Hinblick auf die Betriebsprüfung.

## **Überlassung eines Betriebshandys**

Die Nutzungsüberlassung eines betrieblichen Handys, Smartphones oder Tablet-Computers und die Übernahme aller laufenden Kosten dafür ist sozialversicherungs- und lohnsteuerfrei.

Dabei ist zu beachten: Das Gerät und der Vertrag müssen zum Betriebsvermögen gehören und sind über den Betrieb abzurechnen.

## **Kinderbetreuung**

Ein Zuschuss zu den Kosten der Kinderbetreuung für noch nicht schulpflichtige Kinder in Kindergärten, bei Tagesmüttern, in Krippen und ähnlichen Einrichtungen ist sozialversicherungs- und lohnsteuerfrei. Auch hier ist die Dokumentationspflicht zu beachten.

## **Zusammenfassung**

Im Sozialversicherungs- und Steuerrecht gibt es viele Möglichkeiten, den Nettolohn zu erhöhen und zugleich die Belastungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu verringern. Leider ändern sich die Pauschalen, Beträge und Aufwandsentschädigungen häufig. Bitte informieren Sie sich daher stets über die aktuellen Größen.

Oder nehmen Sie Kontakt mit uns auf. Ich helfe Ihnen, die für Sie passenden Möglichkeiten zu erarbeiten. Zusätzlich biete ich Ihnen Hilfestellung bei der richtigen steuerrechtlichen Einordnung an.