

Da ist mehr drin! Die steuerliche Optimierung des Nettoarbeitslohns

Derzeit sind ca. 35 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland steuer- und sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Im Rahmen der laufenden Gehaltsabrechnungen werden seitens des Arbeitgebers neben der Lohnsteuer auch Beiträge zur Sozialversicherung (Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) einbehalten und abgeführt. Zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und Fachkräftegewinnung kann überlegt werden, dem Arbeitnehmer (teilweise) anstelle von Geldlohn (in Geld gezahltes Arbeitsentgelt) Sachbezüge wie z. B. die Überlassung eines E-Bikes oder eines Einkaufsgutscheins zukommen zu lassen.

Anders als der Geldlohn sind Sachbezüge – unter bestimmten Voraussetzungen – nicht steuer- und sozialversicherungspflichtig. Bei Sachbezügen ist zwischen Vergütungsbestandteilen, die zusätzlich zum seitens des Arbeitgebers geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt werden (sog. Sachzuwendungen) und Vergütungsbestandteilen, die nicht zwingend zusätzlich zum vereinbarten Arbeitslohn zugewendet werden, zu unterscheiden. Der nachfolgende Beitrag erläutert aus steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht die wichtigsten Sachbezüge mit dem Ziel einer Optimierung des Nettoarbeitslohns:

Sachbezüge (z. B. Tankgutscheine) im Rahmen der 50-Euro-Freigrenze

Gutscheine und Geldkarten, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses überlässt, gehören zu den steuer- und sozialversicherungsfreien Sachbezügen, wenn sie ausschließlich zum Bezug von Waren (z. B. Dieselkraftstoff) oder Dienstleistungen (z. B. Kinogutscheine) berechtigen und zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Eine Gehaltsumwandlung („Geldlohn gegen Sachbezug“) ist nicht möglich. Darüber hinaus darf der Wert dieser Zuwendung den monatlichen Betrag von 50 Euro nicht übersteigen.

Jobtickets

Leistungen des Arbeitgebers (Barzuschüsse und Sachleistungen) für

Fahrten des Arbeitnehmers mit öffentlichen Verkehrsmitteln zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (Arbeitsstätte) sind steuer- und sozialversicherungsfrei (sog. Jobtickets). Auch hier gilt, dass die Übernahme dieser Kosten durch den Arbeitgeber zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn erfolgen muss.

Zuschüsse des Arbeitgebers für Fahrten mit anderen Verkehrsmitteln

Sofern der Arbeitnehmer mit seinem privaten PKW von seiner Wohnung zur Arbeitsstätte fährt, kann der Arbeitgeber diese Fahrtkosten bezuschussen. Die Erstattung des Arbeitgebers erfolgt auf der Grundlage der im Einkommensteuerrecht geltenden Entfernungspauschale (0,30 Euro für die ersten 20 Kilometer Wegstrecke und 0,38 Euro für die darüber hinaus gefahrenen Kilometer zur Tätigkeitsstätte). Beträgt also die Wegstrecke des Arbeitnehmers zur Arbeitsstätte 38 km, ermittelt sich bei einer Vollzeitbeschäftigung (220 Arbeitstage im Kalenderjahr) eine Entfernungspauschale in Höhe von 2824,80 Euro (220x20x0,30) + (220x18x0,38). Dieser Zuschuss in Höhe von 2824,40 Euro kann von dem Arbeitgeber pauschal mit 15 Prozent versteuert werden, wodurch er im Ergebnis für den Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei ist. Auch diese bis zum 31. Dezember 2026 zeitlich befristete Regelung setzt voraus, dass eine Bezuschussung der Fahrtkosten zusätzlich zum ohnehin zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarten

Arbeitslohn erfolgt. Eine Gehaltsumwandlung ist unzulässig.

Kindergartenzuschüsse

Die Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern im Kindergarten ist regelmäßig mit Kosten verbunden. Die hier anfallenden Betreuungskosten (nicht die Kosten für die Teilnahme an Mahlzeiten) können seitens des Arbeitgebers steuer- und sozialversicherungsfrei übernommen werden. Die Übernahme der Beiträge zum Kindergarten und der Kindertagesstätte muss zusätzlich zum vereinbarten Arbeitsentgelt erfolgen.

Überlassung von Diensträdern und E-Bikes (unter 25 km/h)

Die Überlassung eines E-Bikes durch den Arbeitgeber (Fahrräder mit einer Motorunterstützung von 25 km/h) kann bis zum 31. Dezember 2030 steuer- und sozialversicherungsfrei erfolgen, sofern die Überlassung an den Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt erfolgt. Sofern – was zulässig ist – die Überlassung an den Arbeitnehmer durch eine Gehaltsumwandlung erfolgt („Bruttogehalt gegen E-Bike-Nutzung“), ist die Überlassung steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Übereignung von Ladevorrichtungen für Elektrofahrzeuge (sog. Wallbox)

Wird dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber eine Wallbox zugewendet, ist die Überlassung der Wallbox – solange der Arbeitgeber (zivilrecht-

licher) Eigentümer bleibt – für den Arbeitnehmer lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Die Überlassung muss zusätzlich zum Arbeitsentgelt erfolgen. Diese Regelung ist bis zum 31. Dezember 2030 zeitlich befristet. Sofern der Arbeitgeber sich an den Kosten der Wallbox beteiligt oder dem Arbeitnehmer die Wallbox „schenkt“ (Eigentumsübergang auf den Arbeitnehmer), kann der Arbeitgeber diese Kosten mit 25 Prozent pauschal versteuern. Beiträge zur Sozialversicherung fallen nicht an.

Betriebliche Altersvorsorge

Beitragszahlungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersvorsorge (z. B. Direktversicherung in Form einer Lebensversicherung, die vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer abgeschlossen wird) sind in 2025 bis zum einem Betrag in Höhe von 7728 Euro steuerfrei und bis zu einem Betrag von 3854 Euro sozialversicherungsfrei. Der Steuerfreibetrag in Höhe von 7728 entspricht damit acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung in 2025. Sofern der Arbeitnehmer Beiträge aus seinem Bruttogehalt in die betriebliche Altersvorsorge einzahlt (Entgeltumwandlung), hat der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch in Höhe von 15 Prozent des aus dem Bruttogehalt umgewandelten Betrages.

Erholungsbeihilfen

Erholungsbeihilfen sind Leistungen des Arbeitgebers, die dem Arbeitnehmer und seiner Familie zweckgebunden für einen Erholungsurlaub zugewendet werden. Die jährlichen Höchstgrenzen für Erholungsbeihilfen betragen 156 Euro für den Arbeitnehmer, 104 Euro für den Ehepartner des Arbeitnehmers und 52 Euro für jedes Kind des Arbeitnehmers. Sofern diese Grenzen nicht überschritten werden, kann die Erholungsbeihilfe seitens des Arbeitgebers pauschal mit 25 Prozent versteuert werden. Beiträge zur Sozialversicherung fallen

nicht an. Da die Gewährung der Erholungsbeihilfe nicht zwingend zusätzlich zum geschuldeten Arbeitsentgelt erfolgen muss (Gehaltsumwandlung also möglich), kann ggf. ein Teil des steuer- und sozialversicherungspflichtigen Urlaubsgeldes als Erholungsbeihilfe „deklariert“ bzw. ausbezahlt werden.

Zuschüsse zur Gesundheitsvorsorge bis 600 Euro pro Jahr

Bis zu 600 Euro kann ein Arbeitgeber pro Mitarbeiter und pro Jahr steuerfrei für zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit erbringen (Teilnahme an Sportkursen, Kursen und Angeboten zur Raucherentwöhnung etc.). Eine bloße Mitgliedschaft in einem Fitness- oder Sportstudio fällt nicht unter diese Regelung (hier ist die Übernahme des Mitgliedsbei-

trages ggf. im Rahmen der 50 Euro Freigrenze steuer- und sozialversicherungsfrei).

Private Nutzung Arbeitgeber-eigener Datenverarbeitungsgeräte und Software

Nutzt der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Datenverarbeitungsgeräte und Software zulässigerweise für private Zwecke (Laptops, Notebooks, Smartphones etc.), ist die private Nutzung lohnsteuerfrei. Beitragsfreiheit im Sinne der Sozialversicherung besteht allerdings nur, wenn die Überlassung der Geräte zur privaten Nutzung zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn erfolgt.

Aufmerksamkeiten

Sachzuwendungen an den Arbeitnehmer wie z. B. Blumen, Genussmittel, Bücher oder Tonträger, die zu besonderen Anlässen überreicht werden (Geburtstag, Hochzeit, Be-

triebsjubiläum), sind bis zu einem Wert von 60 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei. Da hier das eigene betriebliche Interesse des Arbeitgebers im Vordergrund steht, liegen keine steuer- und sozialversicherungspflichtigen Sachzuwendungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer vor.

Unentgeltliche oder verbilligte Parkplatzgestaltung durch den Arbeitgeber

Auch eine unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Parkplätzen am Arbeitsort des Arbeitnehmers stellt keine steuer- und sozialversicherungspflichtige Sachzuwendung dar (in diesen Fällen überwiegt das eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers).

Ansgar Meis, Rechtsanwalt und Steuerberater, Fachanwalt für Steuerrecht und Fachberater für Internationales Steuerrecht

Zum Autor



Ansgar Meis führt seit 2012 nach beruflichen Stationen in großen und mittelständischen Beratungsgesellschaften und Tätigkeit in einer Konzernsteuerabteilung die seit mehr als vier Jahrzehnten am Markt tätige Steuerkanzlei Meis. Die Kanzlei berät Mandanten sämtlicher Branchen und Rechtsformen in steuerlichen und rechtlichen Angelegenheiten. Als qualifizierter „Fachberater für Internationales Steuerrecht“ und Mitglied der „Vereinigung der Fachberater für Internationales Steuerrecht e.V.“ ist er darüber hinaus Ansprechpartner für grenzüberschreitende steuerliche Fragestellungen.

www.kanzleimeis.de