



Foto: © Marek2811 / Fotolia.com

## Dauerbrenner „Nettolohnoptimierung“ Gehaltsumwandlung durch den Arbeitgeber

Die steueroptimale Gestaltung von Arbeitnehmervergütungen ist für Arbeitnehmer und Arbeitgeber seit einigen Jahren ein Dauerthema, das immer wieder die Gesetzgebung und Finanzverwaltung, aber auch die Finanzgerichte beschäftigt. In Anbetracht der großen Anzahl an Arbeitnehmern und der Ersparnis, die pauschalbesteuerte oder auch steuerfreie Gehaltsbestandteile bedeuten können, mag dies nicht verwundern.

Generell ist für die steuerliche Anerkennung einer Gehaltsumwandlung zunächst Voraussetzung, dass die Vereinbarung vor der Entstehung des Vergütungsanspruchs zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber abgeschlossen werden muss, also regelmäßig vor der Fälligkeit der entsprechenden Lohnzahlungen. Der vereinbarte Sachlohn darf nicht in einer Barleistung erfüllbar sein.

Ferner ist zwischen Gehaltsbestandteilen, die zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn zu erbringen sind und solchen, bei denen kein Zusätzlichkeitserfordernis besteht, zu unterscheiden.

Zur ersten Fallgruppe gehören steuerfreie Kindergartenzuschüsse, Zuschüsse zur Gesundheitsförderung, pauschal zu versteuernde Fahrtkostenzuschüsse, pauschal zu

versteuernde Beträge für die Übereignung von Computern/Tablets und Zuschüsse zur Internetnutzung.

Sofern beim Auslaufen befristeter Arbeitsverträge in neuen Arbeitsverträgen entsprechende Regelungen getroffen werden, ist das Tatbestandsmerkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ grundsätzlich erfüllt. Schädlich sind indessen Rückfallklauseln, die einen Anspruch auf Barlohn begründen, wenn beispielsweise bisher Kindergartenzuschüsse gezahlt worden sind, die nach Ende der Kindergartenzeit entfallen.

Eine Änderung bestehender Arbeitsverträge oder eine Änderungskündigung unbefristeter Arbeitsverträge zur Aufnahme von Gehaltsumwandlungen in den Arbeitsvertrag ist nach Auffassung der Finanzverwaltung nicht anzuerkennen, da durch die im gegenseitigen Einvernehmen abgeschlossenen Änderungsverträge arbeitsrechtlich geschuldeter Arbeitslohn lediglich umgewandelt wird.

Zur zweiten Fallgruppe gehören beispielsweise steuerfrei zu ersetzende Verpflegungsmehraufwendungen, Firmenwagenüberlassung, Heimarbeitszuschläge, Ersatz von Reinigungskosten für Berufskleidung, Sonntags-, Feiertags- und Nachzuschläge, Warengut-



Enno Schürmann,  
Steuerberater,  
Partner der Sozietät  
VOSS SCHNITGER  
STEENKEN BÜNGER  
& PARTNER mbB  
in Oldenburg  
enno.schuermann@obic.de

scheine (44 €-Grenze) und Restaurantschecks. Verzichtet der Arbeitnehmer unter Änderung des Anstellungs-/Arbeitsvertrags auf einen Teil seines Barlohns und gewährt ihm der Arbeitgeber statt dessen Sachlohn, ist der verbliebene Barlohn mit dem Nennwert und der Sachlohn mit dem Sachbezugswert anzusetzen. Der bisherige Bruttobarlohn darf nicht mehr in der Lohn-/Gehaltsabrechnung aufgeführt werden, sondern nur noch der verminderte Bruttobarlohn.

In jedem Fall ist darauf zu achten, Vereinbarungen beweissicher (schriftlich) abzuschließen und entsprechende Belege (z.B. über Kindergartengebühren) zum Lohnkonto zu nehmen.

Bei Fragen zu diesem Thema sprechen Sie uns gerne an!

## Wir beraten Sie!

**VOSS SCHNITGER STEENKEN BÜNGER & PARTNER**

STEUERBERATER • RECHTSANWALT • VEREIDIGTER BUCHPRÜFER • WIRTSCHAFTSPRÜFER • PARTG MBB

**OBIC REVISION GMBH**

WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT



Besuchen Sie uns auf [www.obic.de](http://www.obic.de)

oder in 26129 Oldenburg • Ammerländer Heerstraße 231 • Telefon: 0441 - 9716 - 0  
Beratungsbüros in Oldenburg • Bremen • Remels (Ostfriesland) • Twist (Emsland)

**OBIC – die Berater.**

