Anzeige



© 2024 Lana U/Shutterstock

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 ohnehin 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, Ersatz von Reinigungskosten für Berufskleidung, Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge und Warengutscheine (50 €-Grenze).

■ Verzichtet der Arbeitnehmer unter Änderung des Anstellungs-/Arbeitsvertrags auf einen Teil seines Barlohns und gewährt ihm der Arbeitgeber stattdessen 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 Kindergartenbeiträge) zum Lohnkonto zu nehmen.

■ Bei Fragen zu diesem Thema sprechen Sie uns gerne an!



Autor des Textes: Benjamin Kelhüseyin
Steuerberater, Diplom-Finanzwirt (FH) - Master of Laws (LL.M.)
angestellt bei der Sozietät
VOSS SCHNITGER STEENKEN BÜNGER & PARTNER in Oldenburg
benjamin.kelhueseyin@obic.de



OBIC SteuerRecht
VOSS SCHNITGER STEENKEN BÜNGER & PARTNER
STEUERBERATER ▪ RECHTSANWALT ▪ VEREIDIGTER BUCHPRÜFER ▪ WIRTSCHAFTSPRÜFER ▪ PARTG MBB
OBIC REVISION GMBH
WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT
OBIC Revision

26129 Oldenburg · Ammerländer Heerstr. 231 · Telefon: 0441-9716-0 | Beratungsbüros in Oldenburg · Bremen · Remels (Ostfriesland) · Twist (Emsland)