

Gehaltsextras

**Für die nachfolgenden Gehaltsextras gilt Grundsätzlich:
Diese Leistungen müssen zusätzlich zu dem vereinbarten Arbeitsentgelt erfolgen und es darf sich nicht um eine Gehaltsumwandlung handeln.**

Gehaltsextra: Betriebliche Altersvorsorge

Bei Basisrentenverträgen mit Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds, die nach dem 1. Januar 2005 abgeschlossen wurden, bleiben 3.384 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei.

Die späteren Rentenzahlungen sind Einkommensteuerpflichtig und sie unterliegen der Beitragspflicht für die Kranken- und Pflegeversicherung.

Die Beiträge können Sie als Arbeitgeber entweder allein als Gehaltsextra aufbringen, oder Sie behalten mit Zustimmung ihres Arbeitnehmers einen Teil des Bruttolohns ein und führen diesen an die Versicherung ab (sog. Bruttoentgeltumwandlung). Dadurch fallen für die Mitarbeiter weniger Lohnsteuern und Sozialabgaben an.

Arbeitnehmer können seit 2022 auch (ohne Zustimmung des Arbeitgebers) Altersvorsorgeverträge abschließen und hierfür die Gehaltsumwandlung verlangen. Da dadurch der Arbeitnehmer Lohnsteuer- und Sozialversicherungsabgaben für die Beiträge einspart, spart auch der Arbeitgeber seinen entsprechenden Anteil an der Sozialversicherung. Der Gesetzgeber hat deshalb festgelegt, dass Arbeitgeber daher verpflichtend einen Zuschuss von 15% auf den Beitragsanteil, der zur Minderung der Sozialversicherungsbeiträge führt, beisteuern muss.

Gehaltsextra: Geschenke zu persönlichen Anlässen der Mitarbeiter

Zu persönlichen Anlässen der Mitarbeiter (Geburtstag, Hochzeit, Geburt eines Kindes, Arbeitnehmerjubiläum, ...) können Aufmerksamkeiten im Gesamtbruttowert von bis zu 60,00 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden.

Gehaltsextra: Fahrkostenzuschüsse

Bezuschussung von Fahrtkosten für den Arbeitsweg.

Dies kann erfolgen durch:

- Unentgeltliche und teilentgeltliche Überlassung eines betrieblichen Fahrzeugs für die Fahrten Wohnung – Tätigkeitsstätte
- Fahrten mit privatem Fahrzeug Wohnung – Tätigkeitsstätte
- Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln Wohnung – Tätigkeitsstätte

Bei Vollbeschäftigung gilt die folgende Formel: 15 Tage x Anzahl der Kilometer vom Wohnort zur Arbeitsstätte x 0,30 Euro (ab 21. Km 0,38 Euro). Wohnt ein Arbeitnehmer zum Beispiel 20 Kilometer vom Betrieb entfernt, so können ihm 90 Euro monatlich gezahlt werden. Mitarbeiter, die öffentliche Verkehrsmittel nutzen, können sich alternativ auch den Preis ihrer ÖPNV-Monatskarte erstatten lassen.

Als Arbeitgeber entrichten Sie dafür pauschal 15 Prozent an Lohnsteuer (zzgl. Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag).

Die hier dargestellten Informationen beziehen sich auf den Rechtsstand zum 01.03.2022. Trotz sorgfältiger Recherche werden keine Garantie oder Haftung übernommen. Diese Informationen ersetzen nicht eine individuelle Berechnung und Beratung durch den Steuerberater ihres Vertrauens: www.StB-Still.de

Gehaltsextra: Kindergartenzuschuss für nicht schulpflichtige Kinder

Kindergartenkosten können Sie voll oder anteilig erstatten, ohne dass dafür Steuern zu zahlen sind. Kopien der Kindergartengebührenrechnung müssen als Nachweis in die Personalakte.

In der Steuererklärung hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeberzuschuss anzugeben.

Doch Vorsicht: Wenn die Kinder zur Schule kommen, fällt er Kindergartenzuschuss weg, und das sollte für die Mitarbeiter keinen allzu harten Einschnitt bedeuten. Denn was ursprünglich motivierend wirken sollte, könne dann leicht zum Bumerang werden, weil die Leistung wieder zurückgenommen wird. Das Gleiche könne passieren, wenn Mitarbeiter ohne Kinder das Gefühl haben, benachteiligt zu werden.

Als Arbeitgeber entrichten Sie dafür pauschal 25 Prozent an Lohnsteuer (zzgl. Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag).

Gehaltsextra: Geschenke zu persönlichen Anlässen der Mitarbeiter

Zu persönlichen Anlässen der Mitarbeiter (Geburtstag, Hochzeit, Geburt eines Kindes, Arbeitnehmerjubiläum, ...) können Aufmerksamkeiten im Gesamtbruttowert von bis zu 60,00 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden.

Gehaltsextra: Sachleistungen bis 50 Euro pro Monat

Kinokarten, Tankgutscheine oder ein Vertrag mit einem Fitness-Center – Sachleistungen dieser Art sind bis zu einem Gesamt-Bruttowert von 50 Euro pro Monat für die Arbeitnehmer steuer- und sozialabgabenfrei.

Die Leistungen müssen einen irgendwie gearteten Sachbezug haben und die Betriebe dürfen kein Bargeld aushändigen oder die vom Mitarbeiter verauslagten Kosten erstatten.

Zu beachten ist, dass es sich bei den 50 Euro nicht um einen Freibetrag, sondern um eine Freigrenze handelt: Sobald sie überschritten ist, fallen für diesen Monat die gesamten Steuervorteile für sämtliche Sachleistungen weg.

Die Gutscheine / Debitkarten müssen vom Aussteller direkt mit dem Arbeitgeber abgerechnet werden und es muss sichergestellt sein, dass das Guthaben nur für die angegebene Sachleistungen verwendet werden kann (Keine Barauszahlung, keine Überweisung, keine Übertragung auf Andere, ...).

Als Arbeitgeber entrichten Sie dafür pauschal 25 Prozent an Lohnsteuer (zzgl. Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag).

Gehaltsextra: Erholungsbeihilfe

Eine Alternative zum freiwilligen Urlaubsgeld ist die Erholungsbeihilfe.

Für Arbeitnehmer ist die Beihilfe steuer- und sozialabgabenfrei. Dabei sind jedoch die folgenden Höchstgrenzen zu beachten:

Die hier dargestellten Informationen beziehen sich auf den Rechtsstand zum 01.03.2022. Trotz sorgfältiger Recherche werden keine Garantie oder Haftung übernommen. Diese Informationen ersetzen nicht eine individuelle Berechnung und Beratung durch den Steuerberater ihres Vertrauens: www.StB-Still.de

Für den einzelnen Arbeitnehmer sind 156 Euro Beihilfe pro Kalenderjahr steuer- und sozialabgabenfrei. Hinzu kommen 104 Euro pro Jahr für Ehegatten sowie 52 Euro für jedes Kind. Bei einer vierköpfigen Familie summiert sich die Beihilfe also auf 364 Euro.

Anders als beim „klassischen“ Urlaubsgeld mit bis zu 50 Prozent Abzügen kommt dieser Betrag also netto bei den Arbeitnehmern an. Voraussetzung ist, dass der Urlaub innerhalb von drei Monaten vor oder nach Auszahlung der Erholungsbeihilfe angetreten wird. Dabei ist es unerheblich, ob die Zahlungsempfänger den Urlaub im Ausland oder zuhause verbringen.

Als Arbeitgeber entrichten Sie dafür pauschal 25 Prozent an Lohnsteuer (zzgl. Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag).

Gehaltsextra: Internetzuschuss

Wenn der Mitarbeiter privat über einen Internetanschluss verfügt, kann das Unternehmen die von ihm nachgewiesenen Nutzungsgebühren bis zu einer Höhe von 50 Euro pro Monat erstatten. Ein Nachweis über die Kosten des Internetvertrages (z.B. 1 x jährlich laufende Monatsrechnung bzw. bei Änderung des Anbieters / Tarif) gehört in die Personalakte.

Als Arbeitgeber entrichten Sie dafür pauschal 25 Prozent an Lohnsteuer (zzgl. Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag).

Gehaltsextra: Handys zur beruflichen und privaten Nutzung

Für Arbeitnehmer sind auch vom Unternehmen finanzierte Handys oder Smartphones attraktiv, welche die Mitarbeiter sowohl beruflich als auch ohne jede Einschränkung privat nutzen können. Damit die Überlassung der Geräte für den Arbeitnehmer steuerfrei ist, muss das Unternehmen sie kaufen oder leasen – das ist die entscheidende Voraussetzung. Auch die vom Arbeitgeber getragenen Verbindungsentgelte (Grundgebühr, sonstige laufende Kosten) werden dann nicht besteuert.

Auf einem anderen Blatt steht dabei, wie Sie als Unternehmer den Datenschutz gewährleisten und verhindern, dass die private Nutzung im Betrieb ausufert. Ebenso kann es zu Auseinandersetzungen bei der Abrechnung kommen, wenn über die Flatrate hinaus kostenpflichtige Telekommunikationsleistungen genutzt werden und gar Bezahldienste / Einkäufe auf der Telefonrechnung erscheinen.

Als Arbeitgeber entrichten Sie dafür pauschal 25 Prozent an Lohnsteuer (zzgl. Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag).