

Beugen Sie Facharbeitermangel vor und umwerben Sie Ihre Fachkräfte mit attraktiven Leistungen

# Die clevere Gehaltserhöhung

Von KRISTINA GROSSER

**Angesichts des bestehenden Facharbeitermangels fragen sich viele Unternehmen, wie sie Fachkräfte dauerhaft an sich binden können. Allerdings können sich die wenigsten Unternehmen großzügige Gehaltserhöhungen wirklich leisten. Zudem kommt beim Mitarbeiter selbst von üppigen Lohnerhöhungen wegen der hohen Steuer- und Sozialabgaben wenig an.**

**A**nders ist es bei Leistungen, die von der Lohnsteuer und der Sozialversicherung befreit sind: Hier profitiert der Arbeitnehmer eins zu eins von der Leistung seines Arbeitgebers. Die Liste der Möglichkeiten ist lang, nachfolgend einige Beispiele.

## Überlassen Sie Ihrem Mitarbeiter ein betriebliches Handy, Telefon oder einen PC und übernehmen Sie sämtliche Kosten

Stellt der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter ein Handy, Telefon oder auch PC zur betrieblichen Nutzung zur Verfügung, braucht eine private Nutzung dieser Geräte nicht versteuert werden. D.h. die privat über das Handy geführten Telefonate sind steuer- und sozialversicherungsfrei, ebenso die private Nutzung eines betrieblichen PC. Das gilt auch dann, wenn sich der PC in der Privatwohnung des Mitarbeiters befindet. Diese Befreiung gilt für alle Vorteile, die durch die Nutzung entstehen. Dazu zählen nicht nur die Anschaffungskosten für das Telefon oder den PC, sondern auch die Gebühren. Statt einer klassischen Gehaltserhöhung kann der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter anbieten, ihm ein Handy zu stellen, für das er sämtliche oder einen Teil der Gebühren übernimmt. Zulässig ist das auch für einen betrieblichen Festnetzanschluss in der Privatwohnung des Mitarbeiters, wenn der Mitarbeiter hin und wieder auch von zu Hause beruflich telefonieren muss.

**Achtung!** Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Anschlussgebühren eines dem Arbeit-



Kristina Grosser  
Steuerberaterin  
Gesellschafterin  
der Steuerkanzlei  
Kommissien-Seibert  
und Grosser

nehmer gehörenden Telefons übernimmt. Die Steuerbefreiung gilt nur, wenn es sich um Betriebsvermögen des Arbeitgebers handelt.

## Leiten Sie die Vorteile von Jobtickets an Ihre Mitarbeiter weiter

Überlässt ein Arbeitgeber seinem Mitarbeiter ein sog. Jobticket, handelt es sich bei dem dadurch erzielten Preisvorteil nicht um einen geldwerten Vorteil. Lohnsteuer ist darauf nicht zu zahlen. Jobtickets sind Angebote von öffentlichen Verkehrsbetrieben, die Arbeitgebern preisreduzierte Monatsfahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel anbieten. Lässt sich der Arbeitgeber die Kosten für ein Jobticket in vollem Umfang von seinem Mitarbeiter erstatten, entsteht durch das (verbilligte) Jobticket keine Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht.

Lässt sich der Arbeitgeber die Kosten für das Jobticket nicht oder nur teilweise von seinem Mitarbeiter erstatten, handelt es sich um steuer- und sozialversicherungspflichtigem Sachbezug. Allerdings sind Sachbezüge bis 44 Euro monatlich lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, so dass für Beträge bis 44 Euro die Lohnsteuerpflicht entfällt.

**Achtung!** Diese Befreiung gilt nur, wenn sämtliche dem Mitarbeiter in dem jeweiligen Monat gewährten Sachbezüge 44 Euro nicht übersteigen. Wird diese Freigrenze auch nur um einen Cent überschritten, wird der gesamte Sachbezug des jeweiligen Monats steuerpflichtig.

## Kindergartenzuschuss:

### Zeigen Sie sich kinderfreundlich

Übernehmen Sie zusätzlich zum Arbeitslohn

die Kosten für Unterbringung und Betreuung noch nicht schulpflichtiger Kinder Ihrer Mitarbeiter, braucht auf diesen Zuschuss keine Lohnsteuer und Sozialversicherung gezahlt werden. Dafür in Betracht kommen Kosten für Kindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen oder Tagesmütter.

## Betriebsausflug, Weihnachtsfeier & Co – Lassen Sie es mal richtig „krachen“

Gelebte Unternehmenskultur kann dazu beitragen, dass sich Mitarbeiter als Teil des Ganzen fühlen. Und wer will schon nicht gerne „dazu gehören“?! Gemeinsame Aktivitäten außerhalb des betrieblichen Alltags fördern zudem Teamgeist und damit meist auch die Produktivität. Und wer rechnen kann, erkennt schnell: Der Nutzen eines Firmenevents, bei dem Sie es sich zusammen mit Ihren Mitarbeitern mal richtig gut gehen lassen, übersteigt die einmalig anfallenden Kosten. Arbeitgeber dürfen hier tiefer in die Tasche greifen, ohne dass Lohnsteuer entsteht: Aufwendungen für zwei Events im Jahr sind jeweils bis zu 110 Euro je Mitarbeiter lohn- und sozialversicherungsfrei. Es ist sogar zulässig, Familienangehörige teilnehmen zu lassen; allerdings gilt die 110 Euro-Grenze dann für den Familienangehörigen und Mitarbeiter zusammen.

Neben den hier genannten lohnsteuerbefreiten Leistungen kommen noch zahlreiche andere lohnsteuer- und sozialversicherungsfreie Leistungen in Betracht, etwa die Gewährung von Fahrtkostenzuschüssen, die Übernahme von Reisekosten, Hilfen zur Gesundheitsförderung, die Gewährung von Warengutscheinen oder Arbeitgeberdarlehen und die Auszahlung von Werkzeuggeld.

**Besonders wichtig:** Tue Gutes und rede darüber! Lassen Sie Ihren Mitarbeitern etwaige Vorteile nicht unkommentiert zukommen. Teilen Sie ihnen mit, dass Sie sich den jeweiligen Vorschlag individuell für ihn/sie überlegt haben. Vermitteln Sie ihnen damit, dass Sie nicht nur auf Ihren eigenen Gewinn, sondern auch auf das finanzielle Wohl Ihrer Mitarbeiter bedacht sind.