Sonderausgabe 2019

alt & partner

Aktiv Steuern

Das Magazin für Mandanten, Freunde und Geschäftspartner

Informationen // News // Trends // Interessantes

SONDERAUSGABE Nettolohnoptimierung

Win win für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Mitarbeitermotivation

Themen

1.500 € Einsparung pro Arbeitnehmer und Jahr 3

Internetzuschuss 5

Fahrtkostenzuschuss 6

Warengutschein 8

Essensgutscheine 10

Verpflegungsmehraufwand ... 11

Erholungsbeihilfe 13

Telefonnutzung 14

Gesundheitsprävention 15

Vermietung von Werbeflächen. 16

Betriebliche Altersvorsorge 18

Fehlgeldentschädigung 19

Rahmenbedingungen 20

Dienstfahrräder im Trend 22

Ihre Crew von alt consulting ... 23

Über uns 24

Impressum

Aktiv Steuern Frühling 2019

© 2019 Alle Rechte vorbehalten

Redaktion (v. i. S. d. P.):
Dipl. Hdl. W. Buchner
EMS service GmbH

Bildnachweis:
Titelbild: iStock.com/alphaspirit,
S. 2 und S. 4: alt & partner

Herausgeber:
alt consulting GmbH & Co. KG
Königstraße 19, 36037 Fulda
www.alt-consulting.de

beraterwerk
Steuerberater und Wirtschaftsprüfer

Geprüftes Kanzleimanagement
Deutscher Steuerberaterverband e.V.

Zertifiziertes QM-System nach ISO 9001

Aktiv Steuern wird ausschließlich für unsere Mandanten und Geschäftspartner geschrieben. Die Informationen sind sorgfältig zusammengestellt und recherchiert, jedoch ohne Gewähr.

Liebe Mandanten, Freunde und Geschäftspartner,

Unternehmen befinden sich täglich im Kräftemessen mit Konkurrenz und Mitbewerbern. Neben dem Kampf um Kunden findet aber auch, bedingt durch den zunehmenden Fachkräftemangel, ein Konkurrenzkampf um gute Mitarbeiter statt. Sowohl soziale Aspekte (sozialkompetenter Chef, gutes Betriebsklima, usw.) als auch das Gehalt definieren die Zufriedenheit eines Arbeitnehmers mit dem eigenen Arbeitsplatz.

Ziel des Arbeitgebers ist es deshalb, jeden einzelnen Arbeitnehmer in seiner Leistungsbereitschaft zu motivieren und langfristig an den Betrieb zu binden. Ziel des Arbeitnehmers ist es, das mit seiner Qualifikation erreichbare Lebenseinkommen zu maximieren, um ein finanziell sorgenfreies Leben in Wohlstand zu gewährleisten.

Win-Win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Durch eine Optimierung des Vergütungssystems können sowohl der Nettolohn des Mitarbeiters erhöht, als auch die Lohnkosten des Arbeitgebers signifikant reduziert werden.

Auf den folgenden Seiten erläutern wir exemplarisch einzelne Vergütungsbausteine. Wir wünschen eine aufschlussreiche Lektüre. Haben Sie noch Fragen zu diesem Thema? Dann sprechen Sie uns gerne an, wir freuen uns drauf!

Ihr Team von alt & partner

1.500 € Einsparung pro Arbeitnehmer und Jahr

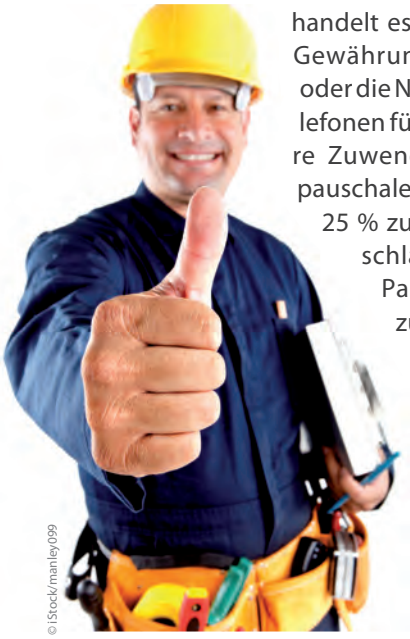
LEITLINIE

Gestaltungsmöglichkeiten im Steuerrecht werden durch den Gesetzgeber seit Jahren immer weiter eingeschränkt. Dagegen existieren für den Arbeitgeber weiterhin eine große Anzahl von Möglichkeiten, seinen Mitarbeitern steuerbegünstigt Zuwendungen zukommen zu lassen. Nutzt man diese Möglichkeiten konsequent aus, beträgt das Einsparvolumen für den Arbeitgeber pro Mitarbeiter und Jahr regelmäßig über 1.500 €. Ein Arbeitgeber mit 20 sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern kann somit Jahr für Jahr über 30.000 € sparen. Diese Sonderausgabe möchte Ihnen die Möglichkeiten und die Grenzen der Lohngestaltung näher bringen.

Der normale Lohn ist ein Anspruch auf einen Geldbetrag. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, davon Lohnsteuer einzubehalten. Die Höhe der Lohnsteuer ist dabei abhängig von der Höhe des Lohns und der Steuerklasse des Arbeitnehmers. Daneben werden auf den Lohn Sozialversicherungsbeiträge fällig. Ca. die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge hält der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer ein, die andere Hälfte schuldet der Arbeitgeber der Sozialversicherung.

Verschiedene Zuwendungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer werden allerdings steuerlich begünstigt. Sind die Zuwendungen steuerlich begünstigt, sind sie zugleich sozialversicherungsfrei.

Zum Teil werden Zuwendungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer steuerfrei gestellt. Dabei handelt es sich beispielsweise um die Gewährung von Warengutscheinen oder die Nutzung von betrieblichen Telefonen für die private Nutzung. Andere Zuwendungen unterliegen einer pauschalen Lohnsteuer von 15 % oder 25 % zuzüglich dem Solidaritätszuschlag und der Kirchensteuer. Pauschal versteuert werden zum Beispiel der Internetzuschuss (25 %) und der Fahrtkostenzuschuss für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (15 %).



© iStock/manley099

Nutzt man die begünstigten Zuwendungen systematisch aus, ergeben sich erhebliche Einsparungen.

Die Einsparungen kann man am besten an einer Vergleichsrechnung demonstrieren.

Beispiel:
Ein kinderloser alleinstehender Arbeitnehmer (Steuerklasse I), der keiner Kirche angehört, erhält einen Bruttolohn von 2.300 €. Der Beitragssatz der Krankenversicherung beträgt 7,75 % für den Arbeitnehmer (inkl. 0,45 % Zusatzbeitrag). Dabei ergibt sich ein Nettolohn von 1.577,16 €. Aufgrund der vom Arbeitgeber zu tragenden Kostenanteile betragen die Gesamtkosten des Arbeitgebers 2.766,79 €, ohne Umlage 2.755,98 €.

Der Arbeitgeber möchte nun alternativ begünstigte Zuwendungen nutzen und dem Arbeitnehmer monatlich einen Zuschuss für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte von 45 € (Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte beträgt 10 km), einen Internetzuschuss von 50 €, die Nutzung eines betrieblichen Handy's für private Telefonate im Wert von 30 €, einen Benzingutschein von 44 € und eine Miete für Werbefläche von 21 € gewähren.

Berechnungsvariante 1: Kostenminimierung

Die damit zusammenhängenden Einsparungen bei der Lohnsteuer und den Sozialversicherungsbeiträgen können unterschiedlich genutzt werden. Möchte der Arbeitgeber seine Kosten minimieren, gewährt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer unter Nutzung der begünstigten Zuwendungen das gleiche Nettogehalt **(Berechnung 1).** In unserem Beispiel betragen die alternativen Kosten des Arbeitgebers 2.527,26 €. Dadurch erzielt der Arbeitgeber eine monatliche Ersparnis von 228,72 € und eine jährliche Ersparnis von 2.744,64 €.

Berechnungsvariante 2: höhere Nettoauszahlung

Möchte der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer durch eine höhere Nettoauszahlung bei gleich hohen Arbeitgeberkosten motivieren **(Berechnung 2)**, beträgt die monatliche Nettoauszahlung 1.696,80 €. Somit erhält der Arbeitnehmer monatlich eine um 146,00 € höhere Auszahlung. Der Nutzen des Arbeitnehmers pro Jahr beträgt 1.752,00 €.

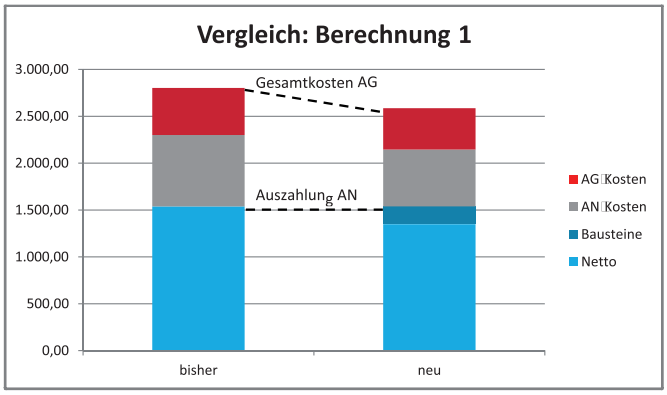
Würde der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Nettolohnerhöhung über einen höheren Barlohnanspruch von 190,00 € gewähren, hätte er monatlich 226,91 € höhere Kosten, die sich über ein Jahr auf 2.722,92 € kumulieren. Arbeitgeber und Arbeitnehmer könnten die Einsparung auch teilen.

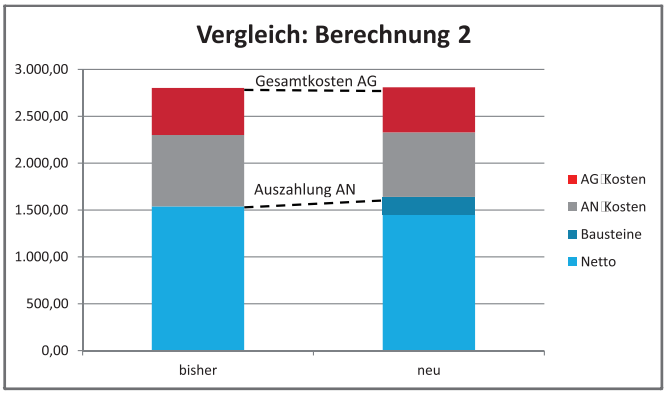
Das Beispiel - Grundannahme:
Das Beispiel betrifft einen alleinstehenden Arbeitnehmer mit Steuerklasse I. Für die Steuerklasse IV ergeben sich die gleichen Ergebnisse. Hat ein verheirateter Arbeitnehmer die Steuerklasse III, vermindern sich die errechneten Ersparnisse, hat er dagegen Steuerklasse V, liegen die Ersparnisse höher als im Beispiel.

Nutzen kann man die Gestaltung bei der Neueinstellung von Mitarbeitern, bei Lohnerhöhungen und bei der Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen. Es ist auch möglich, bei bestehenden Arbeitsverhältnissen den Lohn„umzuwandeln“.

Wie die Ersparnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer„verteilt“ wird, hängt dabei sehr vom verfolgten Ziel des Arbeitgebers ab. Möchte er in erster Linie finanzielle Vorteile für sein Unternehmer erzielen oder durch eine hohe Nettoauszahlung an seine Arbeitnehmer diese langfristig an sein Unternehmen binden. In Zeiten von Fachkräftemangel wird dieser Gesichtspunkt immer wichtiger.

© iStock/Lighthaunter





Unser Lohnteam ist gerne für Sie da:

Tatjana Steiner
Steuerfachangestellte

Telefon 0661 / 67929-232
Fax 0661 / 67929-11
tatjana.steiner@alt-partner.de

Monika Ritz
Steuerfachangestellte

Telefon 0661 / 67929-261
Fax 0661 / 67929-11
monika.ritz@alt-partner.de

Kerstin Pohl
Diplom Betriebswirtin (FH)

Telefon 03643 / 90639-15
Fax 03643 / 90639-19
kerstin.pohl@alt-partner.de

Valentine Dück
Steuerfachangestellte

Telefon 0661 / 67929-263
Fax 0661 / 67929-11
valentine.dück@alt-partner.de

Xenia Schmidt
Master of Science

Telefon 0661 / 67929-230
Fax 0661 / 67929-11
xenia.schmidt@alt-partner.de

Anna Linse
Steuerfachangestellte

Telefon 03643 / 90639-16
Fax 03643 / 90639-19
anna.linse@alt-partner.de

Internetzuschuss

DEFINITION

Zahlt der Arbeitgeber Barzuschüsse zu Aufwendungen des Arbeitnehmers für die private oder berufliche Internetnutzung, so ist diese Zahlung steuerlich begünstigt. Zu den begünstigten Aufwendungen gehören sowohl die laufenden Kosten (Grundgebühr und die laufenden Kosten für die Internetnutzung, Flatrate) als auch die Einrichtungskosten für den Internetzugang (z.B. für den Anschluss und auch für die Anschaffungskosten des Personalcomputers/Tablets).

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Der Zuschuss unterliegt einer pauschalen Lohnsteuer von 25 % zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer und ist sozialversicherungsfrei.

Voraussetzungen

Die pauschale Versteuerung des Zuschusses ist nur bis 50 € monatlich zulässig. Der Arbeitnehmer hat schriftlich und jährlich zu versichern, dass ihm die Kosten bis zu 50 € monatlich für seinen Internetanschluss entstehen.

Der Internetkostenzuschuss muss, um als solcher anerkannt zu werden, zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden.

Laufender Verwaltungsaufwand

Der laufende Verwaltungsaufwand ist sehr gering. Einmal pro Jahr muss eine Erklärung für den Arbeitnehmer vorbereitet werden, die dieser dann unterschreibt.

Einwendungen des Arbeitnehmers

Falls der Zuschuss 50 € monatlich nicht übersteigt, kann der Arbeitnehmer trotzdem alle ihm entstehenden Internetkosten in seiner Steuererklärung angeben, falls sie beruflich veranlasst sind. Somit sind Einwendungen der Arbeitnehmer nicht zu erwarten.

Akzeptanz

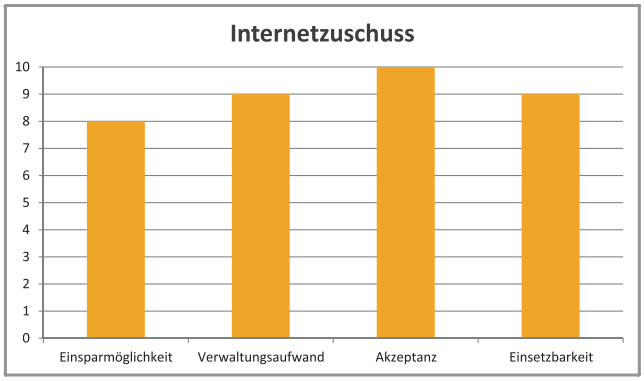
Da der Zuschuss einer Nettolohnauszahlung vergleichbar ist und monatlich über die Lohnabrechnung ausgezahlt wird, ist die Akzeptanz bei den Arbeitnehmern groß.

Einsetzbarkeit

Da inzwischen fast alle Arbeitnehmer einen Internetanschluss besitzen, ist der Internetzuschuss weitreichend einsetzbar.

Einsparpotential (Berechnet nach dem Beispiel S. 3)

Bei einem Internetkostenzuschuss von monatlich 50 € ergibt sich in der Berechnung 1 (gleiche Nettoauszahlung für den Arbeitnehmer) eine monatliche Ersparnis für den Arbeitgeber von 47,75 €, was einer jährlichen Ersparnis von 573,00 € entspricht. Erhöht man alternativ den Nettolohn des Arbeitnehmers bei gleich hohen Kosten für den Arbeitgeber (Berechnung 2), ergibt sich eine höhere Nettoauszahlung von 21,32 €. Dieses entspricht einer jährlichen Nettolohnerhöhung von 255,84 €.



KOMPAKT

Internetzuschuss

Höhe des Bausteins pro Monat:	50 €
Jährl. Einsparung des Arbeitgebers (Berechnung1):	573,00 €
Jährl. Nettoplus des Arbeitnehmers (Berechnung 2):	255,84 €
Pauschale Lohnsteuer: 25 %	Sozialversicherung: 0 %

Werterrechnung auf Basis des Beispiels auf Seite 3

FAZIT

Der Internetzuschuss ist trotz der in Relation hohen pauschalen Lohnsteuer (25 %) ein sehr interessanter Baustein, da das Einsparpotential und die Akzeptanz der Arbeitnehmer hoch, der Verwaltungsaufwand gering ist.

Fahrtkostenzuschuss

DEFINITION

Der Arbeitnehmer kann in seiner Einkommensteuererklärung für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte pro Entfernungskilometer pro Tag 0,30 € (Entfernungspauschale) geltend machen. Nach § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer diesen Betrag auch als Fahrtkostenzuschuss begünstigt auszahlen. Bei einer Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte von 10 km ergibt sich ein Zuschuss von 45 € monatlich.

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Der Zuschuss unterliegt einer pauschalen Lohnsteuer von 15 % zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer. Durch die pauschale Besteuerung mit 15 % bleibt der Fahrtkostenzuschuss zwar sozialversicherungsfrei, der Arbeitnehmer verliert aber insoweit den Werbungskostenabzug. Seit Januar 2019 sind zudem Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr zwischen Wohnung und Tätigkeitsstätte sowie für Fahrten im öffentlichen Personenverkehr sogar komplett steuerfrei, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn des Arbeitnehmers gezahlt werden.

Voraussetzungen

Der Fahrtkostenzuschuss muss, um als solcher anerkannt zu werden, zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden.

Laufender Verwaltungsaufwand

Der laufende Verwaltungsaufwand ist sehr gering. Bei erstmaliger Gewährung ist der Höchstbetrag zu berechnen. Danach ist nur zu überwachen, ob der Mitarbeiter seinen Wohnsitz verlegt. Lediglich für den Fall, dass die Entfernung größer als 15 km ist, ist eine Nebenrechnung zur Ermittlung der dem Arbeitnehmer entstehenden Nachteile durch Wegfall des Ansatzes der Entfernungspauschale in der Einkommen-steuererklärung notwendig.

Sichtweise des Arbeitnehmers

Wenn der Arbeitgeber den Fahrtkostenzuschuss zahlt, kann der Arbeitnehmer die Entfernungspauschale nicht mehr in seiner Einkommensteuererklärung geltend machen. Dadurch kann dem Arbeitnehmer unter Umständen ein Nachteil entstehen. Wenn die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte bis zu 15 km beträgt und keine weiteren Werbungskosten anfallen, wie es in vielen Fällen der Fall ist, entstehen dem Arbeitnehmer keine Nachteile. Dieses liegt an dem jeden Arbeitnehmer gewährten Werbungskostenpauschbetrages von 1.000 €. Es wirken sich nur die Werbungskosten in der Einkommensteuererklärung aus, die 1.000 € übersteigen. Bei 15 km Entfernung und 220 Arbeitstagen im Jahr würde sich lediglich ein Werbungskostenabzug in Höhe von 990 € ergeben, so dass der Werbungskostenpauschbetrag günstiger ist. Die Fahrtkosten des Arbeitnehmers wirken sich somit in seiner persönlichen Einkommensteuererklärung nicht aus. Der Fahrtkostenzuschuss durch den Arbeitgeber würde in diesem Fall dem Arbeitnehmer zusätzlich als Nettoertrag zu Gute kommen. Der Zuschuss beträgt hier: 15 km Entfernung x 15 Tage x 12 Monate = 810 €.

Akzeptanz

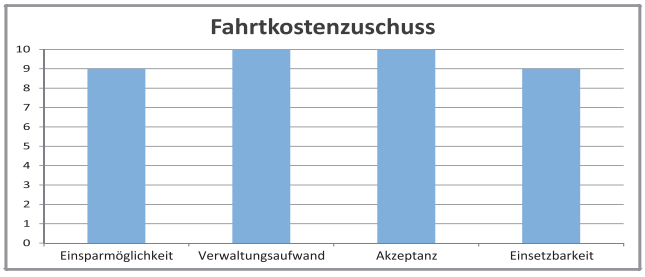
Der Fahrtkostenzuschuss wird monatlich über die Lohnabrechnung an den Arbeitnehmer ausgezahlt. Für den Arbeitnehmer ergibt sich somit keinen Unterschied zu einer normalen Nettolohnauszahlung.

Einsetzbarkeit

Da die wenigsten Arbeitnehmer direkt am Betriebssitz wohnen, kann der Fahrtkostenzuschuss bei nahezu allen Arbeitnehmern eingesetzt werden. Dabei ergibt sich eine höhere Einsparmöglichkeit mit steigender Entfernung.

Einsparpotential (Berechnet nach dem Beispiel S. 3)

Bei einem Fahrtkostenzuschuss von monatlich 45 € (entspricht einer Entfernung von 10 km) ergibt sich in der Berechnung 1 (gleiche Nettoauszahlung für den Arbeitnehmer) eine monatliche Ersparnis für den Arbeitgeber von 55,61 €, was einer jährlichen Ersparnis von 667,32 € entspricht. Erhöht man alternativ den Nettolohn des Arbeitnehmers bei gleich hohen Kosten für den Arbeitgeber (Berechnung 2), ergibt sich eine höhere Nettoauszahlung von 24,89 €. Dieses entspricht einer jährlichen Nettolohnerhöhung von 298,68 €.



© iStock/yacobchuk

KOMPAKT

Fahrtkostenzuschuss

Höhe des Bausteins pro Monat:	45 € (im Beispiel)
Jährl. Einsparung des Arbeitgebers (Berechnung1):	667,32 €
Jährl. Nettoplus des Arbeitnehmers (Berechnung 2):	298,68 €
Pauschale Lohnsteuer: 0 %/15 %	Sozialversicherung: 0 %

Werterrechnung auf Basis des Beispiels auf Seite 3

Der Fahrtkostenzuschuss ist ein sehr interessanter Baustein, da er ein recht hohes Einsparpotential mit keinem Verwaltungsaufwand und einer hohen Akzeptanz bei den Arbeitnehmern verbindet.

FAZIT

©iStock/B&M Noskowski

Neues zum Jobticket

Ab 01.01.2019 sind Job-Tickets wieder steuerfrei. Bislang war das Jobticket nur dann steuerfrei, wenn die monatliche Freigrenze für Sachbezüge von 44 € nicht überschritten wurde. Dabei wurden sämtliche Sachleistungen zusammen gerechnet. Wurde der Betrag überschritten, war der gesamte Sachbezug steuerpflichtig. Das gehört nun der Vergangenheit an.

Neu ab 2019 ist auch, dass Arbeitnehmer dieses Job-Ticket für private Fahrten nutzen können - ebenfalls steuerfrei! Voraussetzung ist allerdings, dass Sie als Arbeitgeber diese Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewähren.

Warengutschein

© Fotolia/style-photography

DEFINITION

Bei der Gewährung von Sachbezügen existiert eine Freigrenze von 44 €. Sachbezüge sind alle nicht in Geld bestehende Einnahmen. Die Unterscheidung zwischen Barlohn und Sachbezug erfolgt nach der Art des arbeitgeberseitig zugesagten Vorteils und nicht durch die Art und Weise der Erfüllung des Anspruchs. Kann somit der Arbeitnehmer nur eine „Sache" beanspruchen, ist es unerheblich, ob der Arbeitgeber zur Erfüllung dieses Anspruchs selbst tätig wird, oder dem Arbeitnehmer gestattet, auf seine Kosten die Sachen bei einem Dritten zu erwerben.
Einigen ist der Warengutschein als „Benzingutschein" bekannt.

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Ein Sachbezug von monatlich 44 € ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

Bei diesem Wert handelt es sich um eine monatliche Freigrenze. Wird auch nur 1 € zu viel gewährt, fällt die komplette Begünstigung fort. Da es sich um eine monatliche Freigrenze handelt, ist der Sachbezug jeden Monat zu gewähren. Erhält der Arbeitnehmer den Sachbezug in einem Monat zu Beginn und gleichzeitig am Ende für den nächsten Monat, sind beide Sachbezüge normal zu versteuern.

Voraussetzungen

Ausschlaggebend für die Anwendung der Vorschrift ist, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Sachbezug hat. Dieser Anspruch entsteht durch einen Arbeitsvertrag bzw. durch eine Ergänzung zu einem Arbeitsvertrag.

Laufender Verwaltungsaufwand

Der Verwaltungsaufwand hängt sehr stark vom Durchführungsweg ab. Wählt man die richtige Variante, ist der Aufwand gering. Daher stellen wir Ihnen mehrere Varianten vor.
Für alle Varianten wird eine schriftliche Ergänzung zum Arbeitsvertrag benötigt. In der Praxis existieren inzwischen prüfungssichere Formulierungen.

Variante 1

Ein Arbeitnehmer erhält von seinem Arbeitgeber einmal im Monat einen Betrag von 44 € ausgezahlt mit der Auflage, hierfür Treibstoff für seinen privaten PKW zu erwerben. Es handelt sich hierbei um einen Sachbezug in Form der Hingabe eines Geldbetrags mit Verwendungsauflage. Die 44 €-Freigrenze für Sachbezüge ist anwendbar. Aus Nachweisgründen sollte der Arbeitgeber den Beleg zum Lohnkonto nehmen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich Treibstoff erworben hat.

Variante 2

Ein Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber monatlich verbilligte Stromlieferungen. Zur Umsetzung dieses Sachlohnanspruchs erhält er monatlich eine Zahlung in Höhe von 44 € verbunden mit der Auflage, diesem Betrag nachweislich für den verbilligten Erwerb von Stromlieferungen zu verwenden. Eine alternative Auszahlung von Barlohn wird ausgeschlossen. – Auch bei dieser Gestaltung liegt ein begünstigter Sachbezug vor. Als Nachweis sollte die auf den Namen des Arbeitnehmers lautende Stromrechnung in Form des Vorauszahlungsbescheids zu den Lohnunterlagen genommen werden. Der Vorteil wird auch gewährt, wenn die Stromrechnung neben dem Namen des Arbeitnehmers auf einen weiteren Namen lautet (z.B. Lebensgefährtin).

Variante 3

Ein Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber eine Prepaidkarte in Scheckkartenformat, auf der monatlich 44 € gutgeschrieben werden. Solche Prepaidkarten werden von verschiedenen Anbietern vertrieben (z.B. Edenred, Sodexo, GIVVE), die dafür eine geringe Gebühr erheben. Mit dem Kartenguthaben können Waren und Dienstleistungen bezogen werden. Eine Barzahlung des Kartenguthabens ist ausdrücklich ausgeschlossen. – Auch in diesem Fall liegt ein begünstigter Sachbezug vor. Zwar fallen geringfügige Gebühren an, der Verwaltungsaufwand ist allerdings verschwindend gering. Wir empfehlen den Betrag von 44 € je Arbeitnehmer um die anteiligen Gebühren für die Prepaidkarten zu kürzen, um das Risiko einer Nachversteuerung zu vermeiden.

Einwendungen des Arbeitnehmers

Mögliche Einwendungen des Arbeitnehmers bestehen nicht.

Akzeptanz

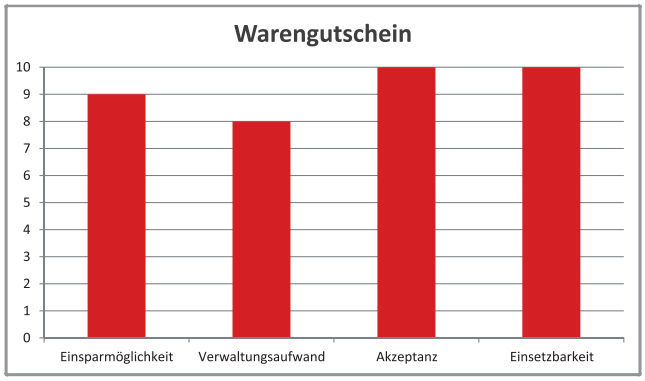
Warengutscheine in welcher Art auch immer werden in der Praxis inzwischen von nahezu allen Arbeitnehmern akzeptiert.

Einsetzbarkeit

Der Warengutschein ist bei allen Arbeitnehmern anwendbar.

Einsparpotential (Berechnet nach dem Beispiel S. 3)

Bei einem Warengutschein von monatlich 44 € ergibt sich in der Berechnung 1 (gleiche Nettoauszahlung für den Arbeitnehmer) eine monatliche Ersparnis für den Arbeitgeber von 54,42 €, was einer jährlichen Ersparnis von 653,04 € entspricht. Erhöht man alternativ den Nettolohn des Arbeitnehmers bei gleich hohen Kosten für den Arbeitgeber (Berechnung 2), ergibt sich eine höhere Nettoauszahlung von 24,48 €. Dieses entspricht einer jährlichen Nettolohnerhöhung von 293,76 €.



KOMPAKT

Warengutschein

Höhe des Bausteins pro Monat:	44,00 €
Jährl. Einsparung des Arbeitgebers (Berechnung1):	653,04 €
Jährl. Nettoplus des Arbeitnehmers (Berechnung 2):	293,76 €
Pauschale Lohnsteuer: 0 %	Sozialversicherung: 0 %

Werterrechnung auf Basis des Beispiels auf Seite 3

FAZIT

Der Warengutschein ist ein sehr interessanter Baustein, da das Einsparpotential und die Akzeptanz der Arbeitnehmer hoch, der Verwaltungsaufwendung bei der richtigen Umsetzungsstrategie gering ist.

Unsere Kompetenzen

alt & partner

Im Fokus unserer Arbeit steht der Einklang zwischen Steuerrecht, Betriebswirtschaft und dem Faktor Mensch. Unser Ehrgeiz ist ein dauerhaftes partnerschaftliches Miteinander, die optimale persönliche Beratung sowie die kreative Lösung zur Verwirklichung Ihrer Ziele.

beraterwerk
Steuerberater und Wirtschaftsprüfer

In einem bundesweit aufgestellten Netzwerk von 30 innovativen Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern bringen wir uns aktiv ein, um den digitalen Wandel mit den besten Lösungsmöglichkeiten für uns + damit unsere Mandanten zu gestalten. Das betrifft zum einen die Schnittstellen zwischen Unternehmen und der Kanzlei, als auch Unterstützung unserer Mandanten hinsichtlich der Mitarbeiterbindung und -motivation.

Unsere Abläufe werden stets an die Rechtsprechung als auch an die technischen Neuerungen angepasst; unser zertifiziertes QM-System nach der ISO 9001:2015 sowie dem Qualitätsgütesiegel des Steuerberaterverbandes stellt sicher, dass alle Mitarbeiter nach einheitlichem Qualitätsstandard arbeiten.

Zertifiziertes QM-System nach ISO 9001

Geprüftes Kanzleimanagement QM Deutscher Steuerberaterverband e.V.

Essensgutscheine

DEFINITION

Es handelt sich hierbei um die Ausgabe von Essensgutscheinen oder auch Restaurantschecks an die Arbeitnehmer, die bei Supermärkten, Bäckereien, Metzgereien, Imbissbuden oder Gaststätten gegen Abgabe von Lebensmitteln eingelöst werden können.

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Erhalten Arbeitnehmer Essensmarken oder Restaurantschecks, die außerhalb des Betriebs eingelöst werden können, ist der Wert der Mahlzeit beim Arbeitnehmer nur mit dem amtlichen Sachbezugswert (2019: 3,30 €, wird jährlich neu festgesetzt) anzusetzen, wenn

- tatsächlich Mahlzeiten abgegeben werden. Lebensmittel sind nur dann als Mahlzeit anzuerkennen, wenn sie zum unmittelbaren Verzehr geeignet oder zum Verbrauch während der Essenspausen bestimmt sind,
- für jede Mahlzeit lediglich eine Essensmarke täglich in Zahlung genommen wird,
- der Verrechnungswert der Essensmarke den amtlichen Sachbezugswert einer Mittagsmahlzeit um nicht mehr als 3,30 € übersteigt und
- die Essensmarke an Arbeitnehmer ausgegeben wird, die keine Auswärtstätigkeit ausüben, oder die eine Auswärtstätigkeit ausüben und denen keine Verpflegungspauschale zusteht.

Der Vorteil liegt darin, dass der Sachbezugswert auch dann anzusetzen ist, wenn der Wert des Essensgutscheins nicht mehr als 3,30 € über dem Sachbezug liegt. Wird beispielsweise in 2019 ein Essensgutschein von 6,60 € an den Arbeitnehmer weiter gegeben, ist nur ein Betrag von 3,30 € steuer- und sozialversicherungspflichtig. Dieses bedeutet, dass ein Wert in Höhe von 3,30 € je Essensgutschein steuer- und sozialversicherungsfrei bleibt.

Voraussetzungen

Im Grundsatz darf der Arbeitgeber nur ein Essensgutschein für jeden Arbeitstag an die Arbeitnehmer ausgeben, die keine Auswärtstätigkeit ausüben. Nach den Verwaltungsanweisungen kann der Arbeitgeber dabei auf eine Überwachung der Abwesenheitstage verzichten, wenn er pro Arbeitnehmer nicht mehr als 15 Essensgutscheine monatlich ausgibt und dabei diejenigen Arbeitnehmer ausklammert, die im Jahresdurchschnitt mehr als drei Arbeitstage im Monat eine Auswärtstätigkeit ausüben.

Die eingelösten Essensgutscheine brauchen vom Essensmarkenemittenten nicht zurückgegeben werden. Aufzubewahren sind lediglich die Abrechnungen mit den Annahmestellen, aus denen sich ergeben muss, wie viele Essensgutscheine mit welchem Verrechnungswert eingelöst worden sind.

Laufender Verwaltungsaufwand

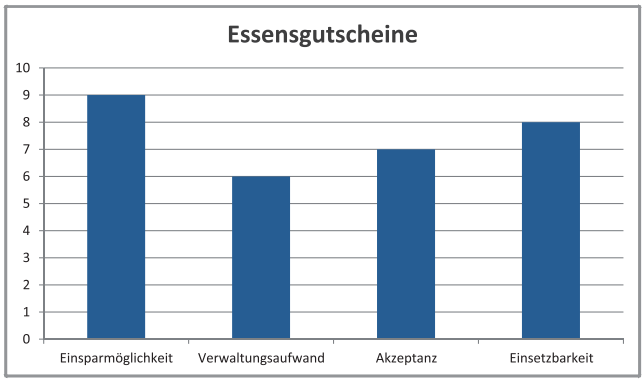
Auf Grund dieser gesetzlichen Regelung bieten inzwischen einige Anbieter (z.B. Edenred, Sodexo) gegen geringe Gebühren die Zurverfügungstellung von Essensmarken an, die an sehr vielen verschiedenen Stellen (auch Supermärkte, Mc Donalds und viele mehr) als Zahlmittel akzeptiert werden. Die Gutscheine werden monatlich dem Unternehmen zugeschickt, das die Gutscheine nur noch verteilen muss. Auch die notwendigen Nachweise werden regelmäßig zur Verfügung gestellt.

Einwendungen des Arbeitnehmers

Mögliche Einwendungen des Arbeitnehmers bestehen nicht.

Akzeptanz

In der Praxis zeigt sich eine sehr unterschiedliche Akzeptanz bei den Arbeitnehmern. In größeren Städten ist die Akzeptanz größer, in kleineren Gemeinden eher geringer.



Der Baustein ist trotzdem sehr interessant, da das Einsparpotential sehr groß ist.

Einsetzbarkeit

Die Essensgutscheine sind bei allen Arbeitnehmern einsetzbar, die keine Auswärtstätigkeit ausüben.

Einsparpotential (Berechnet nach dem Beispiel S. 3)

Bei einem steuer- und sozialversicherungsfreien Betrag von monatlich 49,50 € (15 Essensgutscheine im Monat) ergibt sich in der Berechnung 1 (gleiche Nettoauszahlung für den Arbeitnehmer) eine monatliche Ersparnis für den Arbeitgeber von 57,50 €, was einer jährlichen Ersparnis von 690,00 € entspricht. Erhöht man alternativ den Nettolohn des Arbeitnehmers bei gleich hohen Kosten für den Arbeitgeber (Berechnung 2), ergibt sich eine höhere Nettoauszahlung von 25,48 €. Dieses entspricht einer jährlichen Nettolohnerhöhung von 305,76 €.

KOMPAKT

Essensgutscheine

Höhe des Bausteins pro Monat:	49,50 €
Jährl. Einsparung des Arbeitgebers (Berechnung1):	690,56 €
Jährl. Nettoplus des Arbeitnehmers (Berechnung 2):	305,76 €
Pauschale Lohnsteuer: 0 %	Sozialversicherung: 0 %

Werterrechnung auf Basis des Beispiels auf Seite 3

FAZIT

Die Essensgutscheine wären ein optimaler Baustein, wenn die Akzeptanz bei den Arbeitnehmern höher wäre. Liegt im Unternehmen eine hohe Arbeitnehmerakzeptanz vor, ist der Baustein außerordentlich gut, da das Einsparvolumen hoch und der Verwaltungsaufwand bei richtiger Gestaltung gering ist.

Verpflegungsmehraufwand

DEFINITION

Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer steuerbegünstigt einen Werbungskostenersatz der Verpflegungsmehraufwendungen in Verbindung mit Dienstreisen gewähren. Die Verpflegungsmehraufwendungen werden dabei pauschaliert. Bei einer eintägigen Dienstreise im Inland und einer Abwesenheitsdauer von mehr als 8 Stunden beträgt der Verpflegungsmehraufwand 12 €.

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Der Ersatz der Verpflegungsmehraufwendungen durch den Arbeitgeber ist steuer- und sozialversicherungsfrei.

Zusätzlich können weitere Vergütungen für Verpflegungsmehraufwendungen mit einer pauschalen Lohnsteuer von 25 % zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer versteuert werden, was gleichzeitig zu einer Sozialversicherungsbefreiung führt, soweit die Vergütungen die Pauschalen um nicht mehr als 100 Prozent übersteigen.

Mit anderen Worten kann der Verpflegungsmehraufwand zweimal gezahlt werden, einmal steuer- und sozialversicherungsfrei und einmal mit einer pauschalen Lohnsteuer von 25 % zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer.

Voraussetzungen

Sobald Dienstreisen mit einer entsprechenden Abwesenheitsdauer vorliegen, kann der Arbeitgeber die Verpflegungsmehraufwendungen an jeden Arbeitnehmer auszahlen. Interessant wird diese Möglichkeit natürlich erst bei Arbeitnehmern, die viele Dienstreisen unternehmen, zum einen weil dann höhere Einsparpotentiale bestehen und zum anderen, weil die monatliche Höhe der Verpflegungsmehraufwendungen planbar ist. Am besten geeignet sind Arbeitnehmer, die keine erste Tätigkeitsstätte haben. Bei diesen wird die Abwesenheitszeit nur berechnet nach der Abwesenheit von der Wohnung. Dieses trifft häufig bei Außendienstmitarbeitern, Verkäufern und Arbeitnehmern mit Fahrtätigkeiten zu. Diese Arbeitnehmer sind faktisch täglich auf einer Dienstreise und haben Anspruch auf Verpflegungsmehraufwendungen. Pauschal können in diesen Fällen monatlich für 15 Tage 12 €, also insgesamt 180 € steuerfrei und noch einmal 180 € pauschal versteuert ausgezahlt werden.

Verpflegungsmehraufwand

(Fortsetzung)

Laufender Verwaltungsaufwand

Die Abwesenheitszeiten müssen am besten vom Arbeitnehmer dokumentiert werden. Der Aufwand hält sich somit in Grenzen.

Einwendungen des Arbeitnehmers

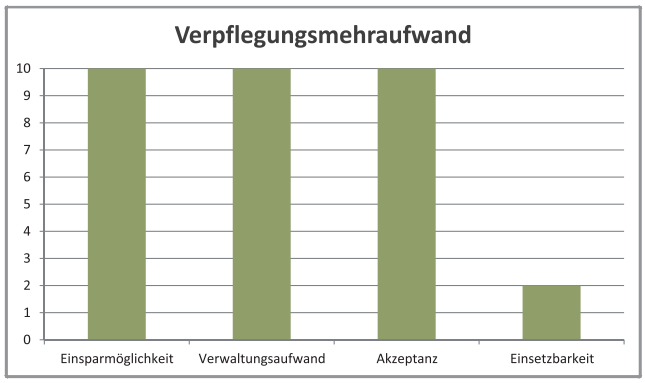
Wenn der Arbeitgeber den Verpflegungsmehraufwand ersetzt, kann der Arbeitnehmer die Beträge nicht mehr in seiner Einkommensteuererklärung geltend machen. Dadurch kann dem Arbeitnehmer ein Nachteil entstehen. Da allerdings jedem Arbeitnehmer ein Werbungskostenpauschbetrag von 1.000 € zusteht, wirken sich nur die Werbungskosten in der Einkommensteuererklärung aus, die 1.000 € übersteigen. Den Nachteil des Arbeitnehmers kann man berechnen und dem Arbeitnehmer zusätzlich auszahlen. Dieses Vorgehen ist günstig, da es hier zwar nicht zu einer Lohnsteuereinsparung, aber trotzdem zu einer Minderung von Sozialversicherungsbeiträgen kommt.

Verdoppelt der Arbeitgeber den Zuschuss und versteuert er diesen mit der pauschalen Lohnsteuer, entstehen sowohl Lohnsteuereinsparungen und Einsparungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen.

Akzeptanz

Gleicht man den Arbeitnehmern die Nachteile aus, dass dieser die Verpflegungsmehraufwendungen nicht mehr in seiner Einkommensteuererklärung ansetzen kann, ist die Akzeptanz bei den Arbeitnehmern sehr hoch, da der Baustein über die Lohnabrechnung wie Nettolohn ausgezahlt wird.

© istock/webphotographeer



Einsetzbarkeit

Der Baustein kann bei allen Arbeitnehmern angewendet werden, die keine erste Tätigkeitsstätte haben. Dieses sind unter anderem Außendienstmitarbeiter, Verkäufer oder Arbeitnehmer mit Fahrtätigkeiten (LKW-Fahrer, Busfahrer etc.).

Einsparpotential (Berechnet nach dem Beispiel S. 3)

Bei einer Zahlung von Verpflegungsmehraufwendungen von monatlich 180 € (15 Tage je 12 €) ergibt sich in der Berechnung 1 (gleiche Nettoauszahlung für den Arbeitnehmer) eine monatliche Ersparnis für den Arbeitgeber von 218,67 €, was einer jährlichen Ersparnis von 2.624,04 € entspricht. Erhöht man alternativ den Nettolohn des Arbeitnehmers bei gleich hohen Kosten für den Arbeitgeber (Berechnung 2), ergibt sich eine höhere Nettoauszahlung von 99,28 €. Dieses entspricht einer jährlichen Nettolohnerhöhung von 1.191,36 €.

Verdoppelt man die Zahlung auf monatlich 360 € ergibt sich bei Berechnung 1 eine monatliche Ersparnis für den Arbeitgeber von 379,58 € (entspricht jährlich 4.554,96 €) und bei Berechnung 2 eine höhere Nettoauszahlung für den Arbeitnehmer von monatlich 174,48 € (entspricht jährlich 2.093,76 €).

KOMPAKT

Verpflegungsmehraufwand

Höhe des Bausteins pro Monat:	zweimal 180,00 €
Jährl. Einsparung des Arbeitgebers (Berechnung1):	4.554,96 €
Jährl. Nettoplus des Arbeitnehmers (Berechnung 2):	2.093,76 €
Pauschale Lohnsteuer: 0 % / 25 %	Sozialversicherung: 0 %

Werterrechnung auf Basis des Beispiels auf Seite 3

FAZIT

Leider ist dieser Baustein nicht bei allen Arbeitnehmern anwendbar. Liegen die Voraussetzungen zur Anwendung des Bausteins vor, ist es der Baustein mit dem größten Einsparvolumen, bei einer hohen Arbeitnehmerakzeptanz und nur geringem Verwaltungsaufwand.

Erholungsbeihilfe

© iStock/shalamov

DEFINITION

Erholungsbeihilfen sind Zuschüsse des Arbeitgebers in Form von Bar- oder Sachbezügen zu den Erholungskosten eines Arbeitnehmers. Man kann die Erholungsbeihilfe auch als „kleinen Bruder" des Urlaubsgelds bezeichnen.

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Der Zuschuss unterliegt einer pauschalen Lohnsteuer von 25 % zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer und ist sozialversicherungsfrei. Erholungsbeihilfen sind bis zu folgenden Beträgen begünstigt:

- für den Arbeitnehmer 156 €
- zzgl. für den Ehepartner 104 €
- zzgl. für jedes Kind 52 €

Bei diesen Werten handelt es sich um Freigrenzen. Wird auch nur 1 € zu viel gezahlt, fällt die komplette Begünstigung fort.

Voraussetzungen

Erholungsbeihilfen müssen auch tatsächlich für Erholungszwecke verwendet werden. Daher sind sie in zeitlichem Zusammenhang mit einem Urlaub von mindestens einer Woche auszuzahlen. Von einem zeitlichen Zusammenhang ist auszugehen, wenn der Urlaub innerhalb von drei Monaten vor oder nach der Auszahlung angetreten wird. Dabei kann der Urlaub auch zu Hause verbracht werden.

Laufender Verwaltungsaufwand

Der Arbeitnehmer sollte bescheinigen, dass er die Erholungsbeihilfe zu Erholungszwecken verwendet hat. Daneben muss überwacht werden, dass jeder Arbeitnehmer seine Erholungsbeihilfe erhält. Um den Verwaltungsaufwand darüber hinaus in Grenzen zu halten, sollte auf die Erhöhung für jedes Kind verzichtet werden. Der Kontrollaufwand steht in keinem Verhältnis zu den Einsparungen.

Einwendungen des Arbeitnehmers

Mögliche Einwendungen des Arbeitnehmers bestehen nicht.

Akzeptanz

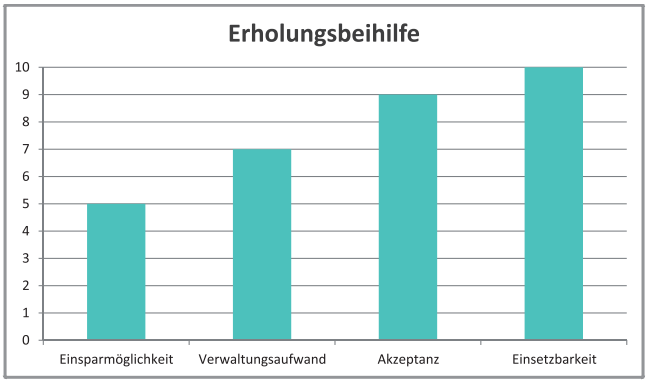
Zwar wäre es schöner, wenn die Erholungsbeihilfe monatlich ausgezahlt werden könnte, doch zeigt die Praxis, dass es bei den Arbeitnehmern deswegen keine Akzeptanzprobleme gibt. Häufig nutzen sie die Erholungsbeihilfe als Sparschwein für die Kegeltour oder den Urlaub.

Einsetzbarkeit

Die Erholungsbeihilfe ist eine Barzahlung an den Arbeitnehmer. Sie ist daher uneingeschränkt einsetzbar.

Einsparpotential (Berechnet nach dem Beispiel S. 3)

Bei einer Erholungsbeihilfe von monatlich 13 € (entspricht einer Jahreszahlung von 156 €) ergibt sich in der Berechnung 1 (gleiche Nettoauszahlung für den Arbeitnehmer) eine monatliche Ersparnis für den Arbeitgeber von 12,45 €, was einer jährlichen Ersparnis von 149,40 € entspricht. Erhöht man alternativ den Nettolohn des Arbeitnehmers bei gleich hohen Kosten für den Arbeitgeber (Berechnung 2), ergibt sich eine höhere Nettoauszahlung von 5,58 €. Dieses entspricht einer jährlichen Nettolohnerhöhung von 66,96 €.



KOMPAKT

Kompakt: Erholungsbeihilfe

Höhe des Bausteins pro Monat: 13,00 € (für Alleinstehende)
Jährl. Einsparung des Arbeitgebers (Berechnung1): 149,40 €
Jährl. Nettoplus des Arbeitnehmers (Berechnung 2): 99,96 €
Pauschale Lohnsteuer: 25 % Sozialversicherung: 0 %
Werterrechnung auf Basis des Beispiels auf Seite 3

FAZIT

Die Erholungspauschale ist trotz der hohen Akzeptanz der Arbeitnehmer ein bedingt gut nutzbarer Baustein, da die Einsparhöhe eher gering und der Verwaltungsaufwand etwas höher ist.

Telefonnutzung

DEFINITION

Nach § 3 Nr. 45 EStG wird die private Nutzung von betrieblichen Telekommunikationsgeräten steuerbefreit. Begünstigt ist auch der Fall, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Mobiltelefon zur ständigen privaten Nutzung überlässt. Entscheidend ist, dass sich das Mobiltelefon im Eigentum des Arbeitgebers befindet. Es spielt also keine Rolle, wer Vertragspartner des Telekommunikationsanbieters ist.

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Die Überlassung eines betrieblichen Telekommunikationsgeräts an den Arbeitnehmer ist in unbegrenzter Höhe steuerfrei, auch wenn die überlassenen Geräte durch den Arbeitnehmer oder andere Personen (z.B. Familie) ausschließlich privat genutzt werden. Insofern wird sogar anerkannt, dem Arbeitnehmer mehrere Kommunikationsgeräte für ein jedes Familienmitglied zur Verfügung zu stellen.

Voraussetzungen

Das Telekommunikationsgerät muss sich im Eigentum des Arbeitgebers befinden.

Laufender Verwaltungsaufwand

In der Praxis üblich ist, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Telekommunikationsgerät zur Verfügung stellt oder dem Arbeitnehmer sein Telekommunikationsgerät abkauft, der Telekommunikationsvertrag allerdings vom Arbeitnehmer abgeschlossen wird. Der Arbeitgeber sagt eine unentgeltliche Telekommunikationsnutzung in Höhe eines festen monatlichen Betrags z.B. 30 € (etwas unter der durchschnittlichen Rechnungshöhe vieler Arbeitnehmer) zu.

Die Rechnung des Telekommunikationsanbieters wird vom Arbeitnehmer gezahlt. Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer monatlich den zugesagten Betrag über die Lohnabrechnung netto aus.

KOMPAKT

Telefonnutzung

Höhe des Bausteins pro Monat:	30,00 €
Jährl. Einsparung des Arbeitgebers (Berechnung1):	445,56 €
Jährl. Nettoplus des Arbeitnehmers (Berechnung 2):	197,76 €
Pauschale Lohnsteuer: 0 %	Sozialversicherung: 0 %

Werterrechnung auf Basis des Beispiels auf Seite 3

Neben einer Arbeitvertragsergänzung sollten die Telekommunikationsrechnungen des Arbeitnehmers monatlich aufbewahrt werden.

Einwendungen des Arbeitnehmers

Mögliche Einwendungen bestehen nicht.

Akzeptanz

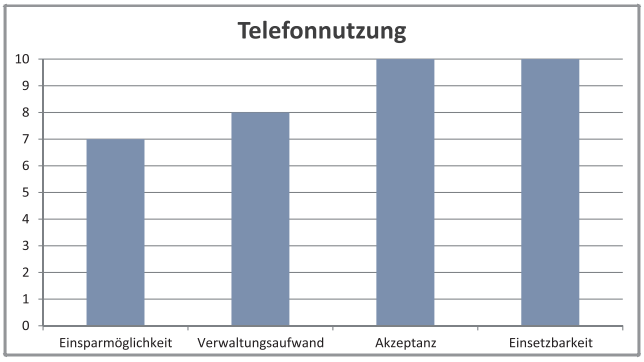
In der oben geschilderten Variante erhält der Arbeitnehmer einen steuerfreien Zuschuss zu seinen privaten Telefonkosten monatlich über die Lohnabrechnung. Akzeptanzprobleme haben sich in der Praxis noch nicht gezeigt.

Einsetzbarkeit

Dieser Baustein ist uneingeschränkt einsetzbar.

Einsparpotential (Berechnet nach dem Beispiel S. 3)

Bei einem Telefonkostenzuschuss von monatlich 30 € ergibt sich in der Berechnung 1 eine monatliche Ersparnis für den Arbeitgeber von 37,13 €, was einer jährlichen Ersparnis von 445,56 € entspricht. Erhöht man alternativ den Nettolohn des Arbeitnehmers bei gleich hohen Kosten für den Arbeitgeber (Berechnung 2), ergibt sich eine höhere Nettoauszahlung von 16,48 €. Dieses entspricht einer jährlichen Nettolohnerhöhung von 197,76 €.



FAZIT

Die Telefonnutzung ist ein sehr interessanter Baustein, da das Einsparpotential auf Grund der Höhe des Bausteins hoch ist, der Baustein steuerfrei und die Akzeptanz der Arbeitnehmer hoch ist. Daran ändert sich auch nichts dadurch, dass als Nachweis die monatlichen Telefonrechnungen eingefordert und aufbewahrt werden müssen. Häufig sind die entsprechenden Telefonkosten des Arbeitnehmers auch höher als im Beispiel unterstellt. Dann wären natürlich auch die Einsparungen entsprechend höher.

Gesundheitsprävention

DEFINITION

Als Prävention bezeichnet man vorbeugende Maßnahmen zur Vermeidung eines unerwünschten Ereignisses oder einer unerwünschten Entwicklung. Verallgemeinert könnte man den Begriff auch mit „vorausschauender Problemvermeidung" übersetzen.
Und bei genau dieser „vorausschauenden Problemvermeidung" hilft uns der Staat mit der sogenannten „Gesundheitsförderung durch Arbeitgeber". Subventioniert werden können hiernach Leistungen, welche zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Die Höhe der Aufwendungen darf vom Arbeitgeber bis zu einem jährlichen steuer- und sozialversicherungsfreien Betrag in Höhe von max. 500,00 € selbst bestimmt werden.

Voraussetzungen

Siehe Einsetzbarkeit. Mitgliedschaften in Fitness-Studios werden z.B. nicht gefördert.

Laufender Verwaltungsaufwand

Es entsteht kein Verwaltungsaufwand, außer der Rechnung über die entstandenen Leistungen.

Einwendungen des Arbeitnehmers

Mögliche Einwendungen bestehen nicht.

Akzeptanz

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter über das Optimum an Gesundheitsleistungen und gönnen Sie ihnen das Plus an Motivation.

Einsetzbarkeit

Ersetzt werden dürfen die Kosten beispielweise für:

- Gesundheitskurse zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes, der sog. Primärprävention § 20 Abs. 1 SGB V oder

KOMPAKT

Gesundheitsprävention

Maximaler Betrag pro Jahr:	500,00 €
Jährl. Einsparung des Arbeitgebers:	0,00 €
Jährl. Nettoplus des Arbeitnehmers:	0,00 €

- die betriebliche Gesundheitsförderung nach § 20a SGB V

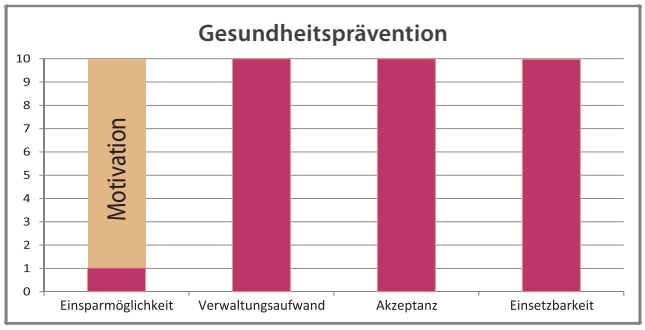
Darunter fallen die folgenden Bereiche:

- arbeitsbedingte, körperliche Belastungen (Bewegungsgewohnheiten)
- Ernährung
- Stressbewältigung, Entspannung, Suchtmittelkonsum

Der Gesetzgeber befreit aber nicht nur die unmittelbaren Komplettleistungen der Arbeitgeber; auch Zuschüsse für extern durchgeführte Maßnahmen, wie z.B. die Teilnahme eines präventiv durchgeführten Nordic-Walking oder Yoga Kurses können unter Umständen nach Vorlage einer Rechnung steuerfrei ersetzt werden.

Einsparpotential

Das Einsparpotential ist gering, aber gesunde Mitarbeiter sind wertvolle Mitarbeiter und nur zufriedene, motivierte Arbeitnehmer beleben Ihr Geschäft und erfreuen Ihre Kunden tagtäglich mit Fachwissen und Kompetenz.



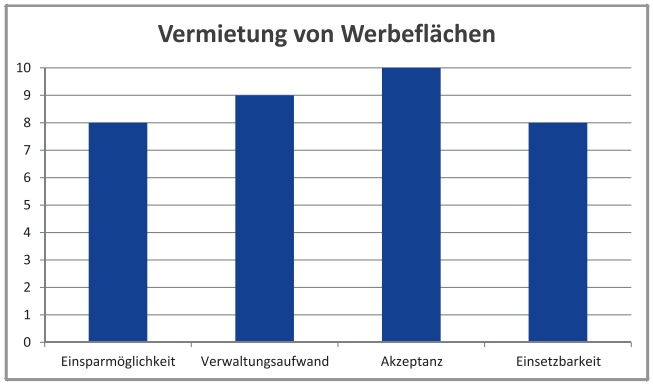
FAZIT

Die Gesundheitsprävention ist ein wichtiger Bestandteil einer attraktiven Arbeitgebermarke.

Vermietung von Werbeflächen

DEFINITION

Bei diesem Baustein handelt es sich eigentlich nicht um einen Lohnbestandteil. In einem beidseitigen Vertrag vermietet der Arbeitnehmer Werbefläche an den Arbeitgeber. In der Praxis findet die Werbung auf dem PKW des Arbeitnehmers statt. Entweder wird ein Aufkleber (Größe ca. 8 cm x 8 cm) auf dem Fahrzeug angebracht oder die Werbung wird auf dem Kennzeichenhalter angebracht. In der Regel macht hier das Autohaus Werbung. Im Falle der entgeltlichen Vermietung sollte die Werbefläche allerdings etwas größer sein als ansonsten üblich. Geeignete Kennzeichenhalter können im Handel käuflich erworben werden.
Der zu schließende Mietvertrag wird an die Laufzeit des Arbeitsverhältnisses gekoppelt.



Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Bei diesen Einkünften handelt es sich um sonstige Einkünfte im Sinne des Einkommensteuergesetzes. Betragen die Einkünfte nicht mehr als 256 € jährlich, bleiben sie steuerfrei (§ 22 Nr. 3 Satz 2 EStG). Die Monatsmiete sollte daher 21 € nicht übersteigen. Da es sich bei diesen Zahlungen um keinen Lohn handelt, können auch keine Sozialversicherungsbeiträge entstehen.

Voraussetzungen

Das Fahrzeug, auf dem die Werbung angebracht wird, darf sich nicht im Eigentum des Arbeitgebers befinden. Bei Arbeitnehmern mit einem ihnen überlassenen Firmenwagen kann dieser Baustein somit nicht angewandt werden.

© iStock/Rawpixel

Laufender Verwaltungsaufwand

Zum einen sind die Werbemittel anzuschaffen und eine Vertragsvorlage zu entwerfen. Beides ist ein Einmalaufwand zu Beginn der Nutzung des Bausteins. Danach entstehen keine Verwaltungsaufwendungen mehr.

Einwendungen des Arbeitnehmers

Mögliche Einwendungen des Arbeitnehmers bestehen nicht.

Akzeptanz

Die Miete wird über die Gehaltsabrechnung netto ausgezahlt. Akzeptanzprobleme könnten sich bei einigen Arbeitnehmern über die Werbung am eigenen Auto ergeben. In der Praxis gibt es hier allerdings selten Probleme. Lehnt ein Arbeitnehmer gerade diesen Baustein ab, kann man daraus Rückschlüsse auf sein Verhältnis zum Arbeitgeber ziehen.

Einsetzbarkeit

Einsetzbar ist dieser Baustein bei allen Arbeitnehmern mit einem Fahrzeug, die keinen Firmenwagen haben.

Einsparpotential (Berechnet nach dem Beispiel S. 3)

Bei einer Miete von monatlich 21 € ergibt sich in der Berechnung 1 (gleiche Nettoauszahlung für den Arbeitnehmer) eine monatliche Ersparnis für den Arbeitgeber von 26,02 €, was einer jährlichen Ersparnis von 312,24 € entspricht.

Erhöht man alternativ den Nettolohn des Arbeitnehmers bei gleich hohen Kosten für den Arbeitgeber (Berechnung 2), ergibt sich eine höhere Nettoauszahlung von 11,38 €. Dieses entspricht einer jährlichen Nettolohnerhöhung von 136,56 €.

KOMPAKT

Vermietung von Werbeflächen

Höhe des Bausteins pro Monat:	21,00 €
Jährl. Einsparung des Arbeitgebers (Berechnung1):	312,24 €
Jährl. Nettoplus des Arbeitnehmers (Berechnung 2):	136,56 €
Pauschale Lohnsteuer: 0 %	Sozialversicherung: 0 %

Werterrechnung auf Basis des Beispiels auf Seite 3

FAZIT

Die Vermietung von Werbeflächen ist ein guter Baustein, da der Verwaltungsaufwand gering ist. Nachteilig ist die eher geringe Höhe des Bausteins und eine nicht immer gegebene Akzeptanz bei den Arbeitnehmern.

Arbeitnehmer online

Erleichterungen mit Online-Lohndokumenten

©iStock/gpointstudio

Seien Sie dabei, wenn eine neue Ära bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung beginnt! Mit dem neuen Dienst **Arbeitnehmer online** stellen Sie Ihren Mitarbeitern wichtige Lohn- und Gehaltsdokumente online zur Verfügung.

Folgende Lohndokumente können in dem Portal bereit gestellt werden:

- die Brutto/Netto-Abrechnung,
- die Lohnsteuerbescheinigung,
- der Sozialversicherungsnachweis,
- aktuelle Hinweise.

Wie funktioniert es?

Digitale Unterstützung bei der Abrechnung der Löhne und Gehälter

Wir führen wie bisher gerne Ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung durch. Als Alternative zu dem bisherigen Postweg oder Emailversand können wir nun die Auswertungen nach der monatlichen Abrechnung im Online-Portal **je Mitarbeiter** zur Verfügung stellen. Ihre Mitarbeiter können dann die Lohndokumente zu jeder Zeit und von jedem Ort einsehen, herunterladen und ausdrucken.

Für die nötige Sicherheit ist selbstverständlich gesorgt: Die Daten liegen geschützt im Rechenzentrum von DATEV, das höchste Anforderungen an Datenschutz und –sicherheit erfüllt. Zudem stellen die Zugangsverfahren zu dem Portal sicher, dass **nur** der jeweilige Mitarbeiter auf seine Daten zugreifen kann. Wie beim mobilen Banking werden die SMS-Freigaben (TANs) auf das vorab registrierte Mobilfunkgerät gesendet.

Betriebliche Altersvorsorge

Es nennt sich Betriebsrentenstärkungsgesetz und soll durch grundlegende Neuerungen zum 01.01.2018 für eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) sorgen. Dies insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen und bei Arbeitnehmern mit niedrigerem Einkommen.

Wie bisher sind bAV-Beiträge zu Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen teilweise steuerbefreit. Der Satz erhöht sich jedoch von bisher 4 % auf 8 % (Jahr 2019: 6.432 €) der Beitragsbemessungsgrenze West zur gesetzlichen Rentenversicherung. Sozialversicherungsfrei bleiben aber weiterhin nur 4 % (Jahr 2019: 3.216 €). Der bisherige steuerfreie Aufstockungsbetrag von zusätzlich 1.800 € entfällt allerdings. Die pauschale Besteuerung von Arbeitgeberbeiträgen nach § 40b EStG in der Fassung vom 31.12.2004 (s.g. Altzusagen) wird dann auf den neuen steuerfreien Höchstbetrag angerechnet.

Neu ist der **BAV-Förderbetrag**. Er stellt einen staatlichen Zuschuss dar, durch den arbeitgeberfinanzierte bAV-Beiträge für Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen (bis zu einem monatlichen Bruttolohn von 2.200 €) besonders gefördert werden. Hierzu muss der Arbeitgeber einen bAV-Vertrag mit einem jährlichen Beitrag von mindestens 240 € bis höchstens 480 € finanzieren. Bei Neuverträgen ab 1.1.2018 kann ein bAV-Förderbetrag von mindestens 72 € bis max. 144 € im Kalenderjahr, 30% des vom Arbeitgeber finanzierten Betrags in der Lohnsteueranmeldung in Abzug gebracht werden.

Eine weitere Änderung betrifft die steuerfreie Behandlung der gezahlten Arbeitgeberbeiträge bei Beendigung einer Beschäftigung. Es besteht zukünftig die Möglichkeit einer steuerfreien Nachzahlung von Arbeitgeberbeiträgen für Zeiten der ruhenden Beschäftigung (z.B. bei Elternzeit).

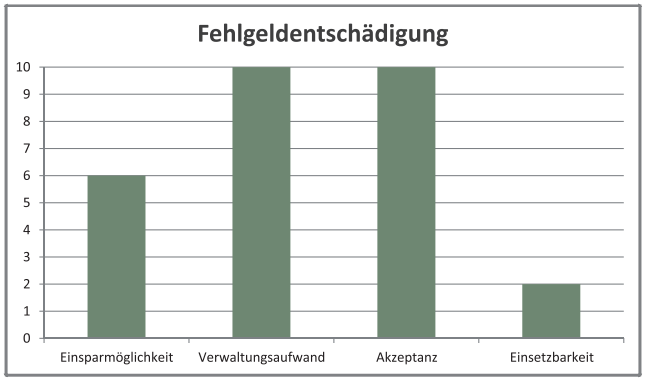
Findet eine **Entgeltumwandlung** zu Gunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung statt und spart der Arbeitgeber dadurch Sozialversicherungsbeiträge, ist er zukünftig verpflichtet 15 % des umgewandelten Arbeitsentgeltes zu Gunsten des Beschäftigten als Arbeitgeberzuschuss an die Pensionskasse, den Pensionsfonds oder die Direktversicherung zu zahlen. Diese Verpflichtung tritt ab 01.01.2019 in Kraft, davon unberührt bleiben die reinen Beitragszusagen. Des Weiteren wird ein sog. **Sozialpartnermodell** eingeführt, dessen Grundlage ein Tarifvertrag ist. Vereinbart wird dabei eine Beitragszusage oder eine Zielrente ohne Garantie durch den Arbeitgeber in eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung.

©iStock/omgimages

Fehlgeldentschädigung

DEFINITION

Fehlgeldentschädigungen werden hauptsächlich bei kassen- und zählintensiven Tätigkeiten an den Arbeitnehmer ausgezahlt. Das Zahlen einer Fehlgeldentschädigung dient dem Ausgleich eines erhöhten Haftungsrisikos des Arbeitnehmers, denn dieser muss einen Kassenfehlbetrag selbst ersetzen. Fehlgeldentschädigungen sind unter bestimmten Voraussetzungen lohnsteuerfrei.



Voraussetzungen

Gemäß R 19.3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 LStR sind pauschale Fehlgeldentschädigungen steuerfrei, soweit 16 € im Monat nicht überstiegen werden. Übersteigt der an den Arbeitnehmer gezahlte Pauschbetrag die 16 €, so ist der übersteigende Betrag steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn.
Die Steuerbefreiung gilt nicht ausschließlich für Arbeitnehmer die im Wesentlichen im Kassen- und Zähldienst beschäftigt werden, sondern auch für Arbeitnehmer die in einem geringeren Umfang kassen- und zählintensiv tätig sind.

Laufender Verwaltungsaufwand

Es entsteht kein Verwaltungsaufwand.

Einwendungen des Arbeitnehmers

Mögliche Einwendungen bestehen nicht.

Akzeptanz

Da die Fehlgeldentschädigung über die Lohnabrechnung ausgezahlt wird, wird dieser Baustein von den Arbeitnehmern in der Praxis uneingeschränkt akzeptiert.

Einsetzbarkeit

Die Fehlgeldentschädigung ist nur bei Arbeitnehmern einsetzbar, die eine entsprechende Funktion im Unternehmen haben.

Einsparpotential (Berechnet nach dem Beispiel S. 3)

Bei einer Fehlgeldentschädigung von monatlich 16,00 € ergibt sich in der Berechnung 1 (gleiche Nettoauszahlung für den Arbeitnehmer) eine monatliche Ersparnis für den Arbeitgeber von 19,83 €, was einer jährlichen Ersparnis von 237,96 € entspricht. Erhöht man alternativ den Nettolohn des Arbeitnehmers bei gleich hohen Kosten für den Arbeitgeber (Berechnung 2), ergibt sich eine höhere Nettoauszahlung von 8,98 €. Dieses entspricht einer jährlichen Nettolohnerhöhung von 107,76 €.

© iStock/andrey_popov

KOMPAKT

Fehlgeldentschädigung

Höhe des Bausteins pro Monat:	16,00 €
Jährl. Einsparung des Arbeitgebers (Berechnung1):	237,96 €
Jährl. Nettoplus des Arbeitnehmers (Berechnung 2):	107,76 €

Werterrechnung auf Basis des Beispiels auf Seite 3

FAZIT

Die Fehlgeldentschädigung ist leider ein Baustein in geringer Höhe, der auch noch bei eher wenigen Arbeitnehmern anwendbar ist. Aufgrund der hohen Akzeptanz bei den Arbeitnehmern und bei zu vernachlässigbarem Verwaltungsaufwand ist der Baustein allerdings im Einzelhandel ein sehr interessanter Baustein.

Rahmenbedingungen

Arbeitsrecht:

Schränken arbeitsrechtliche Regelungen die Nettolohnoptimierung ein?

Arbeitsrechtliche Ansprüche, insbesondere Lohnansprüche, können wie folgt entstehen:

1. Arbeitsvertrag (Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer)

2. Betriebsvereinbarung (Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat)

3. Tarifvertrag (Gültig, wenn der Arbeitgeber im zuständigen Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer in der Gewerkschaft ist)

4. Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrags (Wird ein Tarifvertrag oder Teile daraus vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales allgemeinverbindlich erklärt, gilt er für alle betroffenen Arbeitsverhältnisse der Branche)

5. Mindestlohn (Anwendbar bei allen Arbeitsverhältnissen)

6. Betriebliche Übung (Mehrmalige Gewährung von Vergütungsbestandteilen ohne einschränkende Abrede zur Freiwilligkeit)

Die oben gestellte Frage ist nicht einfach zu beantworten. Möchte man jedoch kein rechtliches Risiko eingehen, sollte man Barlohnansprüche, die sich aus dem Mindestlohngesetz und aus anwendbaren Tarifverträgen ergeben, nicht unterschreiten. In diesen Fällen können allerdings darüber hinaus vereinbarte Lohnbestandteile optimiert werden. Gerade in Zeiten von Fachkräftemangel müssen Arbeitnehmer durch übertarifliche Zuschläge gebunden werden.

Liegt eine Betriebsvereinbarung vor, kann diese im Einvernehmen mit dem Betriebsrat geändert werden. Auch ein Arbeitsvertrag kann zusammen mit dem Arbeitnehmer für die Zukunft angepasst werden. Möchte der Arbeitgeber die kostensenkenden Lohnbausteine einseitig, ohne den Arbeitnehmer zu fragen, einsetzen, ist dieses in allen Fällen der Lohnerhöhung möglich, soweit die Barlohnansprüche, die sich aus anderen Vereinbarungen ergeben, nicht unterschritten werden.

Sozialversicherungsrecht (Leistungsrecht)

Welche Einschränkungen entstehen bei der Sozialversicherung und wie können diese ausgeglichen werden?

Wird ein Teil des Lohns über Bausteine optimiert, werden geringere Beiträge in die Sozialversicherung eingezahlt. Dadurch können geringere Ansprüche des Arbeitnehmers an die Sozialversicherungskassen entstehen.
Setzt man die Nettolohnoptimierung nur für freiwillige Lohnerhöhungen ein, spielen mögliche Einschränkungen nur eine untergeordnete Rolle, da sich die Situation für den Arbeitnehmer nicht verschlechtert.
Wird im Rahmen der Nettolohnoptimierung der Barlohnanspruch gesenkt, entstehen teilweise nur noch reduzierte Ansprüche des Arbeitnehmers. Optimiert man die Löhne nur zugunsten des Arbeitgebers, sollten die geringeren Ansprüche des Arbeitnehmers ausgeglichen werden. Erhöht sich allerdings zeitgleich auch das Nettogehalt des Arbeitnehmers, muss ein Ausgleich nicht zwangsweise erfolgen.
Sollen die geringeren Ansprüche aus den Versicherungen ausgeglichen werden, kann dieses durch zusätzliche arbeitsvertragliche Regelungen oder durch den Abschluss von entsprechenden Versicherungen geschehen. Auch wenn der Arbeitgeber diese Kosten alleine trägt, bleiben erhebliche Kosteneinsparungen erhalten.

Kranken- und Pflegeversicherung: Die Leistungen der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sind nicht beitragsabhängig. Daher ergeben sich hier keine Einschränkungen.

Lohnfortzahlung: Der gesetzliche Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers bleibt sechs Wochen bestehen. Danach wird für ein Jahr von der Krankenkasse Krankengeld gezahlt, welches sich lediglich am Barlohn orientiert.

Arbeitslosenversicherung: Im Falle der Arbeitslosigkeit wird ein Jahr lang Arbeitslosengeld gezahlt, welches sich ebenfalls lediglich am Barlohn orientiert.

Elterngeld: Die Höhe des Elterngeldes orientiert sich am durchschnittlichen relevanten monatlichen Nettoeinkommen des beantragenden Elternteils in den letzten 12 Monaten vor der Geburt des Kindes.

Rentenversicherung: Die Höhe der Rente hängt von den eingezahlten Beträgen in die Rentenversicherung ab. Diese Einschränkung ist in der Regel einfach über den Abschluss einer sogenannten „Rüruprentenversicherung“ auszugleichen. Die Beitragszahlung ist steuer- und sozialversicherungsfrei.

Steuerrecht

Wird steuerrechtlich eine Barlohnminderung bei gleichzeitiger Gewährung von begünstigten Bausteinen anerkannt?

Bei einigen wenigen der zur Gestaltung verfügbaren Bausteine verlangt das Gesetz, dass diese „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" geleistet werden. Diese Formulierung wird von den Richtern anders als von der Finanzverwaltung interpretiert. Die Richter verlangen, dass die Bausteine arbeitsrechtlich freiwillig zu zahlen sind, dass der Arbeitnehmer also keinen arbeitsrechtlichen Anspruch auf die Leistungen besitzt. Die Freiwilligkeit ist arbeitsvertraglich sicher zu stellen.

Die Finanzverwaltung gewährt bei den angesprochenen Bausteinen die Steuervorteile nur, wenn nicht zeitgleich der Barlohnanspruch gesenkt wird. Sie spricht dabei von einer steuerschädlichen „Umwandlung". Möchte man nicht in Widerspruch zur Auffassung der Finanzverwaltung geraten, nutzt man die betroffenen Bausteine halt lediglich nur zu Lohnerhöhungen, bei Neueinstellungen und bei der Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen.

Sozialversicherungsrecht (Beitragsrecht)

Wird sozialversicherungsrechtlich eine Barlohnminderung bei gleichzeitiger Gewährung von begünstigten Bausteinen anerkannt?

Die Sozialversicherung folgt in der Regel der steuerrechtlichen Beurteilung. Das ist auch im Falle der Nettolohnoptimierung so. Sind die Lohnbestandteile steuerlich begünstigt (steuerfrei oder pauschal versteuert), sind sie gleichzeitig sozialversicherungsfrei.

FAZIT

Das Arbeitsrecht, das Steuerrecht und das Sozialversicherungsrecht schränken die Möglichkeiten der Nettolohnoptimierung an einigen Stellen ein. Kennt man die Probleme, kann eine Nettolohnoptimierung rechtssicher umgesetzt werden. Das gilt auch für Fälle, in denen der Barlohnanspruch herabgesetzt wird.

Übersicht und Bewertung der vorgestellten Bausteine

Unsere Empfehlung: kombinieren Sie die unterschiedlichen Bausteine nach Ihren Bedürfnissen

			Ø Bewertung der Bausteine			
	pauschale LSt.	Soz. Vers.	Einsparmöglichkeit	Verwaltungsaufwand	Akzeptanz	Einsetzbarkeit
Internetzuschuss	25 %	0 %	8	9	10	9
Fahrtkostenzuschuss	0 % / 15 %	0 %	9	10	10	9
Warengutschein	0 %	0 %	9	8	10	10
Essensgutscheine	0 %	0 %	9	6	7	8
Verpflegungsmehraufwand	0 % / 25 %	0 %	10	10	10	2
Erholungsbeihilfe	25 %	0 %	5	7	9	10
Telefonnutzung	0 %	0 %	7	8	10	10
Gesundheitsprävention	0 %	0 %	1	10	10	10
Fehlgeldentschädigung	0 %	0 %	6	10	10	2
Verm. Werbeflächen	0 %	0 %	8	9	10	8

Punktzahl: 10 = sehr günstig 1 = sehr ungünstig

Dienstfahrräder im Trend

Gesetzliche Neuregelungen unterstützen das „Umsatteln“

Der geldwerte Vorteil aus der Überlassung eines betrieblichen Fahrrads vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer ist mit Wirkung ab dem 1.1.2019 (zunächst bis Ende 2021 befristet) steuerfrei.

Damit will die Bundesregierung Anreize für Unternehmen und Arbeitnehmer schaffen, auf die klimafreundliche Fortbewegungsart zu setzen. Die Steuerbefreiung gilt sowohl für normale als auch für Elektrofahrräder. Elektrofahrräder, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 km/h unterstützt, gelten als Kraftfahrzeuge. Für die Bewertung dieses geldwerten Vorteils sind die Regelungen der Dienstwagenbesteuerung anzuwenden. Für die Letztgenannten kann bereits die Halbierung der vom neuen Gesetz vorgesehenen Bemessungsgrundlage für Elektrofahrzeuge bei der Dienstwagenbesteuerung (0,5-%-Regelung) in Anspruch genommen werden.

ACHTUNG

Die Steuerfreiheit von Dienstfahrrädern und Dienst-E-Bikes greift, wenn der Arbeitgeber die Kosten für das Dienstrad "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" (§ 37 Nr. 3 EStG, neue Fassung) übernimmt.

Vorteile Arbeitnehmer:

- Die steuerliche Regelung stellt die Fahrer eines Dienstrads sogar besser als die eines Dienstwagens, denn der Weg zur Arbeit muss nicht mit 0,03 Prozent je Entfernungskilometer zusätzlich versteuert werden. Nur das S-Pedelec, eine besondere Form des E-Bikes, kommt auf 45 km/h und gilt deshalb nicht mehr als Fahrrad, sondern als „Kraftfahrzeug“. Hier fällt dann die hälftige Berechnung von 0,015 Prozent des Bruttolistenpreises für die Fahrt zur Arbeit aufs Monatsgehalt an.

- Ein weiterer Vorteil ist für den Arbeitnehmer, dass er in seiner Einkommensteuererklärung wie beim Auto die Strecke zur Arbeit pauschal mit 0,30 Euro pro Kilometer in der Steuererklärung geltend machen kann, was seine jährliche Steuerlast mindert.

- Fahrräder sind viel kostengünstiger als Autos: sei es in der Anschaffung, der Versicherung oder bei den Betriebskosten und in der Infrastruktur.

- Gute und günstige Möglichkeit eines betrieblichen Gesundheitsförderungsinstruments, gemäß niederländischer Studien sind radelnde Mitarbeiter fitter und pro Jahr auch anderthalb Tage weniger krank.

- Das Dienstfahrrad darf uneingeschränkt privat genutzt werden. Anders als beim Dienstwagen spielt es hier keine Rolle, wie oft es dienstlich genutzt wird.

- Neben dem Kauf kommen auch Leasing-Modelle infrage. Will der Arbeitgeber kein Dienstfahrrad kaufen, kann z.B. Leasing eine sinnvolle Alternative sein. Das Unternehmen tritt als Leasingnehmer auf und schließt einen Rahmenvertrag mit einem Leasinggeber ab. Inzwischen gibt es eine Reihe von Anbietern, die sich auf das Leasing von Rädern spezialisiert haben.

Sprechen Sie uns an!
Wir unterstützen gerne beim „Umsatteln“!

© Fotolia/tai111

Unser Leistungsangebot Lohn - auf Sie zugeschnitten

alt & partner

Sie bearbeiten Ihren Lohn selbst

Ihre Software

Auf Wunsch schulen unsere Lohnsachbearbeiter Ihre Mitarbeiter im Hinblick auf Fragen zu Lohnabrechnungen oder zu programmtechnischen Abwicklungsfragen im Zusammenhang mit der DATEV-Software. Sie erreichen dadurch die Qualitätssicherung Ihrer Mitarbeiter und minimieren das Risiko von hohen Nachzahlungen durch bevorstehende Prüfungen. Wir begleiten Sie auch gerne nur im Zusammenhang mit Prüfungen seitens des Finanzamtes oder der Rentenversicherungsprüfungen und stehen Ihnen mit unserer Erfahrung zur Verfügung.

Sie helfen mit

Unsere Software

Sie selbst oder Ihre Mitarbeiter übernehmen Erfassungsarbeiten, ohne auf das gesamte Abrechnungs- und Datensystem Zugriff zu haben. Die von Ihnen erfassten Datensätze können bei uns eingespielt werden und Ihre Gebühren reduzieren sich.

Es spielt sich alles bei uns ab

Unsere Software

Wir kümmern uns um sämtliche Vorgänge/Meldungen im Zusammenhang mit Ihrer Lohnsachbearbeitung und Sie erhalten die Lohnabrechnung Ihrer Mitarbeiter

- klassisch in gedruckter Form, fertig einkuvertiert oder
- in der Online-Version, jedem Mitarbeiter persönlich auf sein Handy übertragen.

Wir kommen zu Ihnen

Ihre Software

Unsere Mitarbeiter bearbeiten zu festen oder flexiblen Terminen Ihre Löhne in Ihrem Unternehmen und auf Ihrer oder unserer Software. Sie benötigen kein eigenes Fachpersonal und der Datenbestand befindet sich trotzdem in Ihrem Hause. Um sämtliche Meldeverfahren und Überweisungen kümmern wir uns.

© iStock/ssuni

Ihre Crew von

alt consulting

- Strategieberatung
- Finanzierungsberatung
- Unternehmensplanungen
- Unternehmensbewertungen
- Due Diligence

Das Steuer fest in der Hand

Im Fokus unserer Arbeit steht der Einklang zwischen Betriebswirtschaft und dem Faktor Mensch. Im Zentrum unserer Tätigkeit stehen deshalb Sie mit Ihrem persönlichen und unternehmerischen Lebensumständen und Zielen.

Unser Ehrgeiz ist ein dauerhaftes partnerschaftliches Vertrauensverhältnis, die optimale persönliche Beratung und Betreuung sowie die kreative Lösung zur Verwirklichung Ihrer Ziele.

© iStock/travenian

Kanzlei im Bild

Mit Kanzlei im Bild können Sie aus einem breiten Videoangebot wählen. Wir bieten Tutorial-Videos, die beispielsweise den Neueinstellungsbogen erläutern, und Informationsvideos, die steuerlich relevante Themen Schritt für Schritt erklären. Regelmäßig produzieren wir auch professionelle Nachrichtensendungen und berichten über aktuelle Neuigkeiten aus der Steuerwelt.

kostenlose Steuerberater-App

alt & partner Steuerberatungsgesellschaft mbB

Mit unserer Steuerberater-App für Ihr Smartphone und Tablet macht mobiles Surfen Spaß. Damit bieten wir Ihnen einen wichtigen Wissensvorsprung und Service am Puls der Zeit.

Laden im App Store

Android App auf Google Play

Wir mixen Ihren
Erfolgs-Cocktail
online unter

www.alt-partner.de

Werden Sie Fan auf **Facebook**!

Folgen Sie uns auf **Twitter**!

alt-partner.de/facebook · alt-partner.de/twitter

Als unser Fan erhalten Sie regelmäßig **aktuelle steuerliche Informationen, News aus unserer Kanzlei** und **Tipps & Tricks** für Privatpersonen und Unternehmer.

by etikom.com

alt & partner

Hauptsitz

alt & partner Steuerberatungsgesellschaft mbB
Königstraße 19 · 36037 Fulda
Tel. 0661 / 679 29-0 · Fax 0661 / 679 29-11
info@alt-partner.de

Zweigniederlassung

alt & partner Steuerberatungsgesellschaft mbB
Belvederer Allee 9 · 99425 Weimar
Tel. 03643 / 906 39-0 · Fax: 03643 / 906 39-19
info@alt-partner.de