

Gehaltsextras: Welche Möglichkeiten haben Sie als Arbeitgeber?

Teil I

Johannes G. Bischoff, Sabine Jäger

Geld allein macht zwar nicht glücklich, ist aber ein wichtiger Faktor, wenn es um die Attraktivität von Arbeitsplätzen in Zahnarztpraxen geht. Wer gut ausgebildete Fachkräfte für die eigene Praxis gewinnen und an sich binden will, muss sich als Arbeitgeber positiv vom Wettbewerb abheben. Schon die Stellenaussagen sollten benennen, welche Gehaltsextras Bewerber/-innen erwarten. Im Rahmen eines Zweiteilers werden anhand von Praxisbeispielen einige Möglichkeiten beleuchtet, die das Lohnsteuerrecht bietet. Im ersten Teil geht es um Betreuungskosten, Geschenke, Gesundheitsförderung- und Erholungshilfen, um Fortbildung sowie um Betriebsveranstaltungen.

Beispiel 1

Jana M. arbeitet seit vier Jahren als Stuhlassistentin in der Praxis von Dr. Stefan N. Sie ist zuverlässig und beide verstehen sich während der Behandlung von Patienten fast ohne Worte. Ihr Gehalt hat in den letzten beiden Jahren jenseits des Inflationsausgleiches kaum Sprünge gemacht. Daher hat sie sich vorgenommen, das Thema im nächsten Jahresgespräch anzusprechen. Falls sich Dr. Stefan N. gegen eine Gehaltserhöhung sperrt, wird sie beginnen sich umzusehen. Jana M. hat eine vierjährige Tochter, die in eine Kita geht, und wird den Kindsvater in Kürze heiraten. Seit einem halben Jahr klagt sie über Rückenprobleme.

Das Jahresgespräch mit Dr. N läuft soweit gut, nur als gegen Ende das Thema Gehaltserhöhung ansteht, kommen beide nicht weiter. Da Dr. N die persönliche Situation von Jana M. kennt, hat er aber alternative Vorschläge parat: Wie wäre es, wenn er die Kitakosten übernimmt, ihr ein schönes Hochzeitsgeschenk mache und nach einer Rückenschulung suche?

Kinderbetreuung

Dr. N. kann seine Mitarbeiter mit Kindern (auch geringfügig Beschäftigte) unterstützen. Leistungen zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern (bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres) in Kindergärten und vergleichbaren Einrichtungen sind steuerfrei. Wichtig ist, dass Dr. N. die Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbringt, eine Gehaltsumwandlung ist nicht möglich. Der steuerfreie Kindergartenzuschuss ist der Höhe nach auf die tatsächlichen Betreuungskosten begrenzt. Als Nachweis benötigt Dr. N. nur die Originalbelege von Jana M. über ihre Zahlungen an die Kita.

Geschenke

Bei einem persönlichen Anlass wie Geburtstag, Heirat, Geburt eines Kindes oder eine bestandene Prüfung kann Dr. N. Jana M. ein Geschenk bis zu einem Wert von 60 Euro (brutto) machen. Es gilt als Sachzuwendung und ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Ein Betriebsausgabenabzug ist immer möglich, solange es sich um übliche Aufmerksamkeiten handelt. Dazu zählen z. B. Blumen, Bücher oder Parfüm. Einzelne Mitarbeiter/-innen dürfte Dr. N. sogar mehrmals im Jahr, gegebenenfalls sogar mehrmals im Monat beschenken. Hätte Jana M. also in dem Monat, in dem sie heiratet, auch Geburtstag, könnte Dr. N. sie gleich zweimal beschenken. Wichtig ist, dass pro Geschenk 60 Euro nicht überschritten werden. Würde Jana M. auf einmal ein Geschenk mit einem Wert von 120 Euro erhalten, würde dieser Betrag zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn zählen.

Tipp: Bargeld sollten Arbeitgeber auf keinen Fall verschenken, denn Geldgeschenke sind immer steuerpflichtig.



Gesundheitsförderung

Zahnarzt Dr. N. kann Jana M. auch helfen, Krankheitsrisiken zu verhindern bzw. zu vermindern und die Gesundheit in seiner Praxis fördern. Für solche Maßnahmen (z. B. Kurse zur Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparats, zur Stressbewältigung oder zur Übergewichtsreduktion, Yogakurse) kann er pro Mitarbeiter bis zu 600 Euro im Jahr leisten. Voraussetzung ist, dass er die Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbringt. Hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung müssen die Maßnahmen den Anforderungen der §§ 20 und 20b des Fünften Buchs Sozialgesetzbuch genügen. Die Zweckbestimmung der Leistungen muss Dr. N. durch Belege im Lohnkonto nachweisen.

Tipp: Hätte sich Jana M. gewünscht, dass Dr. N. die Beiträge für ein Fitnessstudio übernimmt, hätte er ablehnen müssen. Solche Beiträge sind nicht begünstigt.

Erholungsbeihilfen

Wegen der Rückenprobleme von Jana M. könnte Dr. N. auch eine Erholungsbeihilfe leisten. Er kann pro Arbeitsverhältnis 156 Euro für den Arbeitnehmer, 104 Euro für den Ehepartner und 52 Euro für jedes Kind im Jahr zahlen (Freigrenzen). Der Arbeitnehmer kann sich auf einer Reise, während einer Reha oder zu Hause erholen. Die Lohnsteuer kann Dr. N. pauschal mit 25 % abführen.

Tipp: Das Geld muss drei Monate vor oder nach dem Urlaub überwiesen und nachweislich auch ausgegeben werden. Als Nachweis reicht zum Beispiel eine Buchungsbestätigung für einen Urlaub oder eine Reha. Alternativ könnte Jana M. bescheinigen, dass sie den Betrag für Erholungszwecke zu Hause verwendet hat.

Außerdem gibt es – in engen Grenzen – steuerfreie Unterstützung. Bei einer Erkrankung könnte Dr. N. einen Zuschuss von 600 Euro zu den Kosten leisten, die Jana M. entstehen (z. B. während einer Reha).

Beispiel 2

MZA Olga S. hat sich in der Praxis von Leon N. beworben, weil ihr die Homepage sympathisch war

und sich die Praxis gleich um die Ecke befindet. Sie ist ehrgeizig und möchte schon im Bewerbungsgespräch wissen, wie es mit dem Fortbildungsangebot aussieht. Bei ihrem bisherigen Arbeitgeber durfte sie sich einmal im Jahr eine Veranstaltung aussuchen, hin und wieder waren sogar mehrtägige Seminare dabei. Sie fragt auch nach dem Betriebsklima und möchte wissen, ob es regelmäßig gemeinsame Aktivitäten mit allen Kolleginnen und Kollegen gibt. Leon N. kann sofort punkten, denn er weiß, welche Möglichkeiten ihm offenstehen.

Fortbildung

Die Inanspruchnahme beruflicher Fortbildungsleistungen, die Zahnarzt Leon N. Olga S. im eigenbetrieblichen Interesse (z. B. Schulung Praxissoftware) ermöglicht, führt nicht zu Arbeitslohn. Das gilt auch für Fortbildungsleistungen, die ihre allgemeine Beschäftigungsfähigkeit verbessern, das heißt, ihre beruflichen Kompetenzen (z. B. für nicht arbeitsplatzbezogene Sprach- oder Computerkurse). Sie dürfen nur keinen Belohnungscharakter haben.

Zahnarzt Leon N. kann Olga S. etwaige Reisekosten ersetzen (Dienstreise): bei Fahrtkosten mit dem eigenen Auto mit 0,30 Euro je gefahrenen Kilometer, außerdem Verpflegungsmehraufwendungen (bei einer Anwesenheitsdauer von mehr als acht Stunden 14 Euro, von mindestens 24 Stunden 28 Euro und bei einer mehrtägigen Abwesenheit mit Übernachtung für den An-/Abreisetag 14 Euro). Würde Olga S. auf der Dienstreise Mahlzeiten erhalten, müsste Leon N. den maximalen Tagessatz (28 Euro) für ein Frühstück um 20 % (5,60 Euro) und für ein Mittag- oder Abendessen um je 40 % (11,20 Euro) kürzen. Die Kürzung darf jedoch nicht zu einem negativen Betrag führen. Etwaige erstattungsfähige Übernachtungs- und Reisenebenkosten (Taxi, Parkgebühren) müsste Olga S. durch Belege nachweisen.

Events wie Sommerfest, Betriebsausflug oder Weihnachtsfeier

Bei maximal zwei Betriebsveranstaltungen im Jahr, an denen alle Beschäftigten teilnehmen dürfen, kann Zahnarzt Leon N. den Freibetrag von 110 Euro (brutto) pro Arbeitnehmer und Veranstaltung nutzen. Lohnsteuer fällt nicht an, wenn sich die Gesamtkosten pro Arbeitnehmer in diesem Rahmen bewegen.

Dazu müssen sämtliche Kosten für die Ausrichtung der Feier addiert und anschließend durch die Anzahl der teilnehmenden Arbeitnehmer/-innen geteilt werden (z. B. Ausgaben für Speisen, Getränke, Eintrittsgelder, Raummiete, Eventmanager, Musik, Geschenke bis 60 Euro und übernommene Fahrtkosten).

Dürfte auch der Partner von Annika S. an einer Betriebsveranstaltung teilnehmen, wäre der auf ihren Partner entfallende Kostenanteil ihr zuzurechnen. Der Freibetrag von 110 Euro ließe sich dann nur für Annika S. und ihren Partner zusammen nutzen, er verdoppelt sich nicht.

Wird der Freibetrag überschritten, muss der überschreitende Betrag bis zum 28. Februar des Folgejahres pauschal mit 25 % versteuert werden.

Tipp: Für einen reibungslosen Betriebsausgabenabzug müssen die Kosten durch ordentliche Belege (Rechnungen) dokumentiert werden. Damit die Berechnung des Freibetrages nachvollziehbar ist, muss sich aus den Aufzeichnungen zum Lohnkonto ergeben, welche Ausgaben zu den Kosten der Betriebsveranstaltung gehören. Dazu muss auch die Teilnehmerzahl ordnungsgemäß dokumentiert werden.

Der zweite Teil befasst sich mit der betrieblichen Altersvorsorge, der Überlassung von Berufskleidung und der privaten Nutzung von Smartphone, EDV und Internet sowie mit der Zusatzvergütung bei der Übernahme des Kassendienstes, mit Mobilitätszuschüssen (z. B. Jobticket, E-Bike), Gutscheinen und Sachbezügen.

Johannes G. Bischoff

Prof. Dr. rer. pol., Steuerberater, vBP

E-Mail: info@bischoffundpartner.de

*Prof. Dr. Bischoff & Partner AG,
Steuerberatungsgesellschaft für Zahnärzte
Theodor-Heuss-Ring 26
50668 Köln
Internet: www.bischoffundpartner.de*

Sabine Jäger

*Dipl.-Oec., Steuerberaterin, Fachberaterin für
Unternehmensnachfolge
Prof. Dr. Bischoff & Partner AG,
Steuerberatungsgesellschaft für Zahnärzte
Annaberger Straße 73
09111 Chemnitz*