

Gehaltsextras: Welche Möglichkeiten haben Sie als Arbeitgeber?

Teil II

Johannes G. Bischoff, Sabine Jäger

Wenn es darum geht die Attraktivität von Arbeitsplätzen in Zahnarztpraxen zu erhöhen und gut ausgebildete Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, bietet das Lohnsteuerrecht einige Gestaltungsmöglichkeiten statt oder in Ergänzung zu einer Gehaltserhöhung. Ging es im ersten Teil um Betreuungskosten, Geschenke, Gesundheitsförderungs- und Erholungshilfen, Fortbildung sowie um Betriebsveranstaltungen, befasst sich der zweite Teil nun anhand von drei Beispielfällen mit der betrieblichen Altersvorsorge, der Überlassung von Berufskleidung, der privaten Nutzung von Smartphone, EDV und Internet sowie der Zusatzvergütung bei der Übernahme des Kassendienstes, Mobilitätzuschüssen (z. B. Jobticket, E-Bike), Gutscheinen und Sachbezügen.

Beispiel 1: Anna B. und Dr. Gudrun G.

Anna B. hält gerade das Schreiben der Deutschen Rentenversicherung in den Händen, das einmal jährlich verschickt wird. Sie hat zwar für ihre private Altersvorsorge einen Vertrag abgeschlossen, zweifelt aber schon jetzt daran, ob das, was ihr da schwarz auf weiß vorhergesagt wird, im Alter ausreichen kann. Deshalb spricht sie ihre Chefin Dr. Gudrun G. auf das Thema an. Denn sie hat gehört, dass der Arbeitgeber sogar verpflichtet sein kann, in die betriebliche Altersversorgung zu investieren.

Vorsorge fürs Alter: Arbeitnehmer können verlangen, dass von ihrem Gehalt ein bestimmter Anteil für die betriebliche Altersversorgung eingesetzt wird. Bei einer solchen Entgeltumwandlung wird künftiger Lohn für die betriebliche Altersversorgung umgewandelt.

Der Steuervorteil: Beiträge für eine Direktversicherung sowie Zuwendungen an Pensionskassen und -fonds sind bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung West

jährlich steuerfrei. Ob Dr. Gudrun G. die Beiträge finanziert oder Anna B. sie über eine Gehaltsumwandlung selbst trägt, spielt keine Rolle. Im Jahr 2020 liegt der steuerfreie Höchstbetrag bei 6.624 EUR (8 % von 82.800 EUR); in der Sozialversicherung sind 3.312 EUR (4 % von 82.800 EUR) beitragsfrei.

Bei einer Entgeltumwandlung muss Dr. Gudrun B. 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts zusätzlich als Zuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder für die Direktversicherung erbringen, soweit durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden (Pflichtzuschuss).

Beispiel 2: ZFA Mira H. und ZA Susanne L.

Gerade erst ist ZFA Mira H. bei ihren Eltern ausgezogen und hat zum ersten Mal ihre eigene Waschmaschine bedient. Sämtliche weißen Oberteile, die sie in der Praxis trägt, haben von der mitgewaschenen Jeans einen zarten Blauton angenommen. Mira H. ist noch ein weiteres Malheur passiert: Ihr Smartphone ist ihr ins Wasser gefallen und funktioniert nicht mehr. Ihre Chefin, Zahnärztin Susanne L., spricht sie auf das verfarbte Oberteil an und erfährt dabei, dass Mira H. kommunikativ gerade völlig im Off ist. Zahnärztin Susanne L. hat zwei Ideen:

Typische Berufsbekleidung: Susanne L. kann Mira H. typische Berufskleidung steuerfrei unentgeltlich oder verbilligt überlassen. Voraussetzung ist, dass eine private Nutzung ausgeschlossen ist und die Kleidung in einem Fachgeschäft gekauft wurde oder dauerhaft als Berufsbekleidung gekennzeichnet ist. Sie wollte schon lange Polo-Shirts mit dem Praxislogo in Auftrag geben. Diesen Plan wird Zahnärztin Susanne L. nun in die Tat umsetzen und sämtlichen Mitarbeiterinnen der Praxis ihre Berufskleidung stellen.

Smartphone, EDV und Internet: Wenn Mira H. Geräte, die Zahnärztin Susanne L. gehören, privat (auch zu Hause) nutzen darf, ist dies im Rahmen einer Gehaltsumwandlung lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei möglich. Zahnärztin Susanne L. könnte Mira H. – ebenfalls im Rahmen einer Gehaltsumwandlung – teilweise die Kosten erstatten, die EDV, Telefon und Internet bei ihr verursachen (z. B. Grundgebühr, Pauschaltarif). Hier liegt die Grenze bei 20 EUR pro Monat, damit die Erstattung lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei bleibt. Alternativ könnte Susanne L. ihrer Mitarbeiterin die Geräte übereignen und/oder einen Barzuschuss für die Internetnutzung zu Hause leisten. Dieser Vorteil lässt sich pauschal mit 25 % lohnversteuern; in der Sozialversicherung besteht Beitragsfreiheit. Wichtig ist, dass Zahnärztin Susanne L. die Übereignung oder den Barzuschuss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt und der Vorteil 50 EUR pro Monat nicht überschreitet.

Beispiel 3: Verena S. und Dr. Uwe L.

Die Empfangskraft von Zahnarzt Dr. Uwe L. geht demnächst in Mutterschutz. Seine Suche nach einem Ersatz hatte Erfolg, als er Verena S. für den Posten gewinnen konnte – eine souveräne und stressresistente Bewerberin, die eigentlich aus dem Hotelgewerbe kommt. Verena S. führt auch das Kassenbuch. Immer wieder kommt es zu – wenn auch nur geringen – Fehlbeträgen in der Kasse. Zum Problem werden bei ihr zudem die Wege in die Praxis, weil ihrem Auto kürzlich die TÜV-Plakette verwehrt geblieben ist und sich Investitionen in das Fahrzeug nicht mehr lohnen. Dr. Uwe L. hat dazu zwei Vorschläge:

Kassendienst: Arbeitnehmern, die in der Zahnarztpraxis mit der Kasse in Berührung kommen, kann Dr. Uwe L. monatlich pauschal eine steuerfreie Fehlgeldentschädigung von bis zu 16 EUR zahlen (Freibetrag).

Mobilität: Dr. Uwe L. unterstützt längst sämtliche Mitarbeiter mit einem Jobticket oder Zuschüssen zu den Fahrtkosten. Also bietet er Verena S. Folgendes an:

Er kann die Ausgaben, die Verena S. für die Wege zwischen Wohnung und Praxis entstehen, bezuschussen. Den Zuschuss muss er zusätzlich zum ohnehin

geschuldeten Arbeitslohn zahlen. Die Lohnsteuer kann er pauschal mit 15 % erheben. Der Höhe nach ist der Zuschuss auf die Entfernungspauschale (0,30 EUR pro Kilometer der einfachen Entfernung) begrenzt. In diesem Fall kann Verena S. ihre Fahrtkosten nicht als Werbungskosten von der Steuer absetzen.

Er kann ihr zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn auch ein steuerfreies Jobticket überlassen, selbst wenn Verena S. es zusätzlich für private Fahrten im öffentlichen Nahverkehr nutzen dürfte. Er könnte sich für eine Pauschalversteuerung mit 25 % entscheiden, ohne dass sich die Werbungskosten von Verena S. verringern würden. Alternativ könnte er eine Gehaltsumwandlung pauschal mit 15 % versteuern. Dann aber würde der Vorteil bei den Werbungskosten von Verena S. abgezogen.

Würde Verena S. sich pandemiebedingt gegen die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel entscheiden, könnte Dr. Uwe L. ihr auch ein E-Bike überlassen. Fährt es höchstens 25 km/h, gilt es verkehrsrechtlich als Fahrrad (keine Kennzeichen- und Versicherungspflicht). Überlässt er seiner Mitarbeiterin ein solches E-Bike zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn, ist diese Überlassung bis zum 31.12.2030 steuer- und sozialversicherungsfrei. Dagegen wäre bei einer Gehaltsumwandlung die auch für Dienst- oder Firmenwagen geltende Ein-Prozent-Regelung anzuwenden. Hier ist seit Anfang 2020 als geldwerter Vorteil monatlich ein Viertel des auf volle 100 EUR abgerundeten Listenpreises anzusetzen („Bemessungsgrundlage“).

Kann das E-Bike schneller als 25 km/h fahren, wird es verkehrsrechtlich als Kfz eingestuft (Kennzeichen- und Versicherungspflicht). Auch bei dieser Variante ist seit dem 01.01.2020 bis zum 31.12.2030 nur ein Viertel der Bemessungsgrundlage anzusetzen. Für die Fahrten zwischen Wohnung und Praxis kommt allerdings noch ein Zuschlag von 0,03 % je Entfernungskilometer hinzu. Bei der Überlassung von E-Bikes, die als Kfz gelten, fallen zudem Sozialversicherungsbeiträge an.

Auch das Aufladen von E-Bikes im Praxisgebäude ist bis zum 31.12.2030 steuerfrei möglich. Steuervorteile winken auch, wenn Dr. Uwe L. seinen Mitarbeitern eine betriebliche Ladevorrichtung überlässt oder den Kauf und die Nutzung einer Ladevorrichtung bezuschusst.

Spezial: Gutscheine und Sachbezüge

Einmal im Monat können Sie Ihren Mitarbeitern Sachbezüge im Wert von bis zu 44 EUR (brutto) zuwenden („44-Euro-Freigrenze für Sachbezüge“). Sachbezüge innerhalb dieser Freigrenze bleiben steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn der geldwerte Vorteil – ggf. nach einer Zuzahlung des Mitarbeiters – 44 EUR monatlich nicht übersteigt. Alle Sachbezüge, die Sie einem Mitarbeiter zukommen lassen, sind jeden Monat zusammenzurechnen. Die „44-Euro-Freigrenze“ gilt vor allem für Sachgeschenke aller Art (ob mit oder ohne besonderen Anlass) und Warengutscheine. Auch auf die kostenlose Verpflegung von Mitarbeitern, freie Unterkünfte und Zinsvorteile bei Arbeitgeberdarlehen lässt sich die „44-Euro-Freigrenze anwenden“. Die 44 EUR dürfen allerdings auf keinen Fall überschritten werden. Sonst droht die Steuer- und Sozialversicherungspflicht des gesamten Wertes (also nicht nur des 44 EUR übersteigenden Teiles).

Seit Jahresbeginn ist der Begriff der Sachbezüge gesetzlich definiert: Zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen,

Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, sind grundsätzlich keine Sachbezüge, sondern Geldleistungen. Dagegen sind zweckgebundene Gutscheine und entsprechende Geldkarten ausdrücklich als Sachbezug definiert. Voraussetzung für die Annahme eines Sachbezugs ist, dass die Gutscheine oder Geldkarten ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen beim Arbeitgeber oder einem Dritten berechtigen. Außerdem müssen sie bestimmte Kriterien des Zahlungsdienstleistungsgesetzes erfüllen. Die gesetzliche Regelung ist sehr kompliziert geraten; zu der Neuregelung wird sehnsüchtig ein Anwendungsschreiben des Bundesfinanzministeriums erwartet. Bis es vorliegt, ist bei Gutscheinen und Geldkarten äußerste Vorsicht geboten. Festzustehen scheint, dass Gutscheine oder Geldkarten, die über eine Barauszahlungsfunktion oberhalb eines verbleibenden Restguthabens bis zu 1 EUR oder über eine eigene IBAN verfügen, für Überweisungen (z. B. PayPal) oder für den Erwerb von Devisen verwendet oder als generelles Zahlungsinstrument hinterlegt werden können, nicht als Sachbezug begünstigt sind.

Fazit

Arbeitgebern stehen zahlreiche Möglichkeiten offen. Für „wasserdichte“ Gestaltungen sollten Sie sich im Vorfeld steuerlich beraten lassen, um im Falle einer Lohnsteuer-Außenprüfung des Finanzamtes keine bösen Überraschungen zu erleben. Zudem erkennt das

Finanzamt Gehaltsumwandlungen nur an, wenn Sie die Arbeitsverträge Ihrer Mitarbeiter ändern, bevor der Lohnanspruch entsteht. Auch hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Vorgaben (z. B. Gleichbehandlungsgrundsatz) sollten Sie fachlichen Rat einholen. Die in dieser Reihe vorgestellten Beispiele können Sie unter www.bischoffundpartner.de/gehaltsextras.aspx nachlesen.

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*