



# Was Sie als Arbeitgeber attraktiv macht (I)

Johannes G. Bischoff, Sabine Jäger

Wer Mittel und Wege kennt, das Nettogehalt seiner Arbeitnehmer zu erhöhen, kann sich vor dem Hintergrund des allseits beklagten Fachkräftemangels einen Wettbewerbsvorteil verschaffen. Erfahrungsgemäß lässt sich mit einer Steuerersparnis auch die Motivation der schon gewonnenen Mitarbeiter steigern. Das Steuerrecht bietet hierfür zahlreiche Möglichkeiten, die in der Regel sogar miteinander kombiniert werden können. Im ersten Teil beleuchten wir Aufmerksamkeiten und Geschenke, die betriebliche Altersversorgung, Erholungsbeihilfen, Fahrtkosten, Fort- und Weiterbildung sowie Gesundheitsförderung.

## Aufmerksamkeiten und Geschenke

Bei besonderen persönlichen Ereignissen können Sie Ihre Mitarbeiter und deren Angehörige ohne lohnsteuerliche und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen mit Aufmerksamkeiten bedenken. Solche Ereignisse sind z. B. Geburtstag, Heirat, Namenstag, Geburt eines Kindes, Verlobung oder eine bestandene Prüfung. Zu den üblichen Aufmerksamkeiten zählen Blumen, Bücher, Parfüm oder DVDs, selbst wenn der Mitarbeiter sich ein bestimmtes Geschenk ausdrücklich gewünscht haben sollte. Auch Warengutscheine können Sie ohne steuerliche Nachteile verschenken, solange der Mitarbeiter sich den darauf vermerkten Betrag nicht auszahlen lassen kann. Geschenke in Form von Bargeld zählen unabhängig vom Betrag immer zum steuerpflichtigen Arbeitslohn.

Als Aufmerksamkeiten gelten Sachzuwendungen bis zu einem Wert von 60 EUR inklusive Umsatzsteuer. Diese Freigrenze für Sachzuwendungen (Aufmerksamkeiten) können Sie pro Mitarbeiter bei besonderen persönlichen Ereignissen mehrfach im Jahr oder sogar in einem Monat ausschöpfen (Beispiel: Geburtstag einer Mitarbeiterin im Mai, Konfir-

mation ihres Kindes ebenfalls im Mai). Wichtig: Pro Anlass muss dann in zwei Geschenke à 60 EUR investiert werden. Machen Sie einem Mitarbeiter dagegen auf einmal ein Geschenk mit einem Wert von 120 EUR, zählt es zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn.

Geschenke von bis zu 60 EUR je Arbeitnehmer, die diese im Rahmen einer Betriebsfeier erhalten, werden als Sachzuwendung angesehen und sind in die Bemessungsgrundlage für die Ermittlung des Freibetrags von 110 EUR für eine Betriebsfeier einzubeziehen. Kostet das Geschenk mehr als 60 EUR, prüft das Finanzamt im Einzelfall, ob das Geschenk „anlässlich“ oder nur „bei Gelegenheit“ einer Betriebsveranstaltung zugewendet wurde.

Geldzuwendungen gehören unabhängig von ihrem Wert immer zum Arbeitslohn.

## Betriebliche Altersversorgung

Neben der privaten Altersvorsorge ist die betriebliche Altersversorgung für Arbeitnehmer eine interessante Möglichkeit, um durch zusätzliche Einnahmen im Alter mehr Lebensqualität zu erreichen. Arbeitnehmer können schon seit 2002 verlangen, dass von ihrem Gehalt bzw. Lohn ein prozentualer Anteil für die betriebliche Altersversorgung eingesetzt wird (heute bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze – West – der allgemeinen Rentenversicherung). Man bezeichnet das als „Entgeltumwandlung“, weil künftiger Lohn für die betriebliche Altersversorgung umgewandelt wird. Die wichtigsten Durchführungswege sind Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse und Direktzusage. Für welche dieser Varianten Sie sich entscheiden, hängt von verschiedenen Faktoren wie der Praxisgröße ab. Welcher Weg beschritten werden sollte, lässt sich nur mit den Versicherungsfachleuten Ihres

Vertrauens in Zusammenarbeit mit Ihrem steuerlichen Berater klären – falls Sie das nicht schon längst getan haben.

## Erholungsbeihilfen

Bei Erholungsbeihilfen können Sie die Lohnsteuer gemäß § 40 (2) S. 1 Nr. 3 EStG pauschal mit 25 % abführen. Pro Arbeitsverhältnis besteht die Möglichkeit, im Jahr 156 EUR für den Arbeitnehmer, 104 EUR für den Ehepartner und 52 EUR für jedes Kind zu zahlen (Freigrenzen). Ob sich der Arbeitnehmer auf einer Reise, während einer Kur oder zu Hause erholt, spielt keine Rolle, Voraussetzung ist nur ein zeitlicher Zusammenhang mit dem Urlaub (oder einer Kur etc.) des Arbeitnehmers.

Darüber hinaus lassen sich Erholungsbeihilfen auch steuerfrei gewähren, wenn ein Mitarbeiter krank ist. Hier können Sie einen Zuschuss von 600 EUR zu den Kosten leisten, die Ihrem Mitarbeiter entstehen (z. B. während einer Reha-Maßnahme). Da der Anwendungsbereich für diesen Zuschuss recht eng ist, empfiehlt sich eine steuerliche Beratung im Vorfeld.

## Fahrtkosten

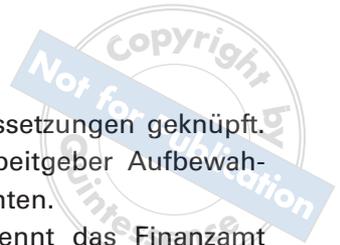
Ein Dienst- oder Firmenwagen wird meist nur leitenden Angestellten und Außendienstmitarbeitern überlassen. Bei den Wegen zwischen Wohnung und Praxis bieten sich aber auch andere Unterstützungsmöglichkeiten:

- Sie können die Ausgaben, die Ihren Arbeitnehmern für diese Wege entstehen, bezuschussen. Der Zuschuss muss allerdings zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden. Die Lohnsteuer können Sie hier pauschal mit 15 % erheben, wobei der Zuschuss der Höhe nach auf die Entfernungspauschale (0,30 EUR pro Kilometer der einfachen Entfernung) begrenzt ist. Naturgemäß dürfen Ihre Arbeitnehmer ihre Fahrtkosten dann nicht als Werbungskosten von der Steuer absetzen. **Tipp:** Darüber hinaus können Sie Ihren Mitarbeitern unentgeltlich oder verbilligt Parkplätze zur Verfügung stellen. Da Sie diese als Arbeitgeber in Ihrem ganz überwiegend „eigenbetrieblichen Interesse“ überlassen, liegt hier kein steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn vor.

- Ferner haben Sie die Möglichkeit, Ihren Mitarbeitern steuerfrei Jobtickets zu überlassen. Das gilt auch, wenn diese sich zusätzlich für private Fahrten im öffentlichen Nahverkehr nutzen lassen. Allerdings werden die steuerfreien Leistungen bei Ihren Mitarbeitern auf die Entfernungspauschale angerechnet. Diese Leistungen müssen Sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewähren (also keine Gehaltsumwandlung).
- Für die Nutzung von E-Bikes müssen sich Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil von nur 0,5 % des Listenpreises anrechnen lassen. Diese Förderung gilt für Überlassungen nach dem 31. Dezember 2018 und vor dem 1. Januar 2022. Gefördert werden auch E-Bikes, die verkehrsrechtlich als Kfz eingestuft werden (das sind E-Bikes, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 km/h unterstützt).
- Neuerdings können Sie Ihren Arbeitnehmern auch Fahrräder und Pedelecs (verkehrsrechtlich kein Kfz) steuerfrei überlassen. Dieser steuerfreie geldwerte Vorteil wird nicht auf die Entfernungspauschale angerechnet. Die Nutzungsüberlassung müssen Sie hier ebenfalls zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewähren. Außerdem dürfen Sie das Eigentum an den Fahrrädern oder Pedelecs nicht auf Ihre Mitarbeiter übertragen. **Tipp:** Wenn Sie das elektrische Aufladen im Praxisgebäude erlauben oder Ihren Mitarbeitern eine Ladevorrichtung stellen, greift für diese Vorgänge eine Steuerbefreiung. Übereignen Sie Ihren Mitarbeitern Ladevorrichtungen oder leisten Sie Barzuschüsse zu deren Kauf, können Sie die Lohnsteuer pauschal in Höhe von 25 % erheben.

## Fort- und Weiterbildung

Erbringen Sie Fort- oder Weiterbildungsleistungen, die in Ihrem überwiegend betrieblichen Interesse liegen, führt dies nicht zu Arbeitslohn bei Ihren Arbeitnehmern. Das gilt vor allem, wenn die Zeiten der Teilnahme auf die Arbeitszeit angerechnet werden. Die Bildungsmaßnahmen kann natürlich auch ein fremder Unternehmer auf Ihre Rechnung durchführen. Leider fallen die Aufwendungen für einen Deutschkurs nicht unter diese Begünstigung.



## Gesundheitsförderung

Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung im Sinne der §§ 20 und 20b SGB V können Sie steuerfrei gewähren. Begünstigt sind bis zu 500 EUR pro Jahr und Arbeitnehmer. Die Maßnahme muss dazu dienen, Krankheitsrisiken zu verhindern bzw. zu vermindern und die Gesundheit in der Praxis fördern (z. B. Kurse zur Stressbewältigung oder zur Übergewichtsreduktion). Zwingend ist, dass eine Zertifizierung des Kurses durch die Zentrale Prüfstelle Prävention vorliegt. Voraussetzung ist ferner auch hier, dass Sie die Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbringen.

## Anwendung in der Praxis

Wenn Sie einen oder mehrere dieser Bausteine für eine Nettolohnoptimierung nutzen möchten, sollten Sie sich im Vorfeld steuerlich beraten lassen. Denn fast immer sind steuerliche Gestaltungsmöglichkei-

ten auch an bestimmte Voraussetzungen geknüpft. Außerdem treffen Sie als Arbeitgeber Aufbewahrungs- und Aufzeichnungspflichten.

Gehaltsumwandlungen erkennt das Finanzamt nur an, wenn Sie die Arbeitsverträge Ihrer Mitarbeiter ändern, bevor der Lohnanspruch entsteht. Um beispielsweise im Rahmen einer etwaigen Lohnsteuer-Außenprüfung des Finanzamts keine bösen Überraschungen in Form von Haftungsbescheiden und damit einhergehenden Lohnsteuernachzahlungen zu erleben, müssen sämtliche Gestaltungen „wasserdicht“ und dokumentiert sein. Im Zweifel kann Ihr steuerlicher Berater für Sie auch eine sogenannte (gebührenfreie) Lohnsteuer-Anrufungsauskunft beim Finanzamt beantragen – etwa um hinsichtlich der Steuerfreiheit von Zahlungen oder der Zulässigkeit einer Lohnsteuerpauschalierung Rechtssicherheit zu erlangen.

Im zweiten Teil des Beitrags befassen wir uns mit Gutscheinen und Sachbezügen, Kinderbetreuung, Mahlzeiten, Smartphone, EDV und Internet sowie Verpflegungsmehraufwand.

### **Johannes G. Bischoff**

*Prof. Dr. rer. pol., Steuerberater, vBP  
E-Mail: [info@bischoffundpartner.de](mailto:info@bischoffundpartner.de)*

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

### **Sabine Jäger**

*Dipl.-Oec., Steuerberaterin, Fachberaterin für Unternehmensnachfolge*

*Prof. Dr. Bischoff & Partner AG, Steuerberatungsgesellschaft für Zahnärzte  
Annaberger Straße 73  
09111 Chemnitz*