

Was Sie als Arbeitgeber attraktiv macht (II)

Johannes G. Bischoff, Sabine Jäger



In Zeiten des Fachkräftemangels müssen sich Praxisinhaber etwas einfallen lassen, um die Arbeitsplätze in ihrer Praxis mit ein paar besonderen Vorteilen attraktiv zu gestalten. Das können beispielsweise steuerfreie oder -günstige Arbeitgeberzuwendungen sein, die sich in der Regel sogar kombinieren lassen. Im ersten Teil des Beitrags standen Aufmerksamkeiten und Geschenke, die betriebliche Altersversorgung, Erholungsbeihilfen, Fahrtkosten, Fort- und Weiterbildung sowie Gesundheitsförderung im Fokus. Im vorliegenden zweiten Teil beleuchten wir Gutscheine und Sachbezüge, Kinderbetreuung, Mahlzeiten, Smartphone, EDV und Internet sowie Verpflegungsmehraufwand.

Gutscheine und Sachbezüge

Einmal im Monat können Sie Ihren Mitarbeitern Sachbezüge im Wert von bis zu 44 EUR (Bruttopreis einschließlich Umsatzsteuer) zuwenden (sogenannte 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. 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, Zinsvorteile bei Arbeitgeberdarlehen und Tank- oder Warengutscheine lässt sich die 44-Euro-Freigrenze anwenden.

Die 44 EUR dürfen allerdings auf keinen Fall überschritten werden. Sonst droht eine die Steuer- und Sozialversicherungspflicht des gesamten Werts (also nicht nur des 44 EUR übersteigenden Teils).

Tipp: Geldgeschenke sollten Sie vermeiden, weil sie immer steuerpflichtig sind.

Alle Sachbezüge, die Sie einem Mitarbeiter zukommen lassen, sind jeden Monat zusammenzurechnen. Daher sollten Sie sich – ggf. nach Abstimmung mit den begünstigten Mitarbeitern – bewusst für einen bestimmten Sachbezug entscheiden und dadurch die 44-Euro-Freigrenze ausschöpfen.

Vorsicht: Arbeitnehmer in leitenden Funktionen erhalten anstelle von Sonderzahlungen häufig Kreditkartengutschriften. Sie können die Guthaben zwar nicht abheben, aber die Kreditkarte frei verwenden (z. B. zum Einkaufen oder für Reisen). Noch akzeptieren die Finanzämter hier eine pauschale Besteuerung mit 30 % bis zu einem zugewandten Guthaben in Höhe von 10.000 EUR pro Jahr. Da dieser Steuervorteil aber ins Visier des Bundesrechnungshofs geraten ist, steht zu befürchten, dass der Fiskus Maßnahmen ergreifen wird, diesen Steuervorteil zu beseitigen.

Kinderbetreuung

Ihre Mitarbeiter mit Kindern können Sie ebenfalls unterstützen: Leistungen zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten und vergleichbaren Einrichtungen sind steuerfrei. Wichtig ist auch hier, dass Sie die Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbringen. Das Gleiche gilt für Zahlungen an ein Dienstleistungsunternehmen, das Ihre Arbeitnehmer hinsichtlich der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen berät oder hierfür Betreuungspersonen vermittelt.

Mahlzeiten

Eine weitere Form der Nettolohnoptimierung besteht darin, dass Sie Ihren Arbeitnehmern arbeits-tätig Mahlzeiten stellen oder Essenszuschüsse gewähren. Meist werden Essensgutscheine oder Restaurantschecks an die Mitarbeiter ausgegeben,

die sich dann in Gaststätten, Supermärkten oder Bäckereien einlösen lassen. Der Wert der Mahlzeit kann beim Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen mit dem amtlichen Sachbezugswert angesetzt werden. Das sind in diesem Jahr 3,30 EUR. Hierbei lauern allerdings einige Fallstricke, über die Sie Ihr steuerlicher Berater informieren kann.

Smartphone, EDV und Internet

Wenn Ihre Arbeitnehmer Geräte, die Ihnen gehören, privat (auch zu Hause) nutzen dürfen, kann dies im Rahmen einer Gehaltsumwandlung lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei erfolgen. Eine weitere Möglichkeit – ebenfalls im Rahmen einer Gehaltsumwandlung – besteht darin, dass Sie Ihren Mitarbeitern teilweise die Kosten erstatten, die EDV, Telefon und Internet bei ihnen verursachen (z. B. Grundgebühr, Pauschaltarif). Hier liegt die Grenze bei 20 EUR pro Monat, damit die Erstattung lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei bleibt. Alternativ können Sie Ihren Mitarbeitern aber auch 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 Sie die Übereignung oder den Barzuschuss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewähren und der Vorteil 50 EUR pro Monat nicht überschreitet.

Verpflegungsmehraufwand

Wenn Ihre Mitarbeiter Dienstreisen unternehmen (z. B. auswärts an einer Fortbildung teilnehmen),

können Sie ihnen die Verpflegungsmehraufwendungen steuer- und sozialversicherungsfrei ersetzen. Bei einer eintägigen Dienstreise im Inland mit einer Abwesenheitsdauer von mehr als 8 Stunden beträgt der Verpflegungsmehraufwand pauschal 12 EUR.

Fazit

Es gibt zahlreiche Gestaltungsmöglichkeiten, die aber immer an bestimmte Voraussetzungen geknüpft sind. Möchten Sie einen oder mehrere dieser Bausteine für eine Nettolohnoptimierung nutzen, sollten Sie sich im Vorfeld steuerlich beraten lassen. Grundsätzlich treffen Sie als Arbeitgeber Aufbewahrungs- und Aufzeichnungspflichten, über die Ihr Steuerberater Sie aufklären wird. Gehaltsumwandlungen erkennt das Finanzamt nur an, wenn Sie die Arbeitsverträge Ihrer Mitarbeiter ändern, bevor der Lohnanspruch entsteht.

Damit Sie beispielsweise im Rahmen einer etwaigen Lohnsteuer-Außenprüfung des Finanzamts keine bösen Überraschungen in Form von Haftungsbescheiden und damit einhergehenden Lohnsteuernachzahlungen erleben, sollten sämtliche Gestaltungen „wasserdicht“ und dokumentiert sein. Im Zweifel kann Ihr steuerlicher Berater für Sie auch eine sogenannte (gebührenfreie) Lohnsteuer-Anrufauskunft beim Finanzamt beantragen – etwa um hinsichtlich der Steuerfreiheit von Zahlungen oder der Zulässigkeit einer Lohnsteuerpauschalierung Rechtssicherheit zu erlangen. Außerdem sind einige arbeitsrechtliche Vorgaben (z. B. Gleichbehandlungsgrundsatz) zu beachten, über die Sie sich fachkundig beraten lassen sollten.

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*