

STEUERGESTALTUNG

Mitarbeiter durch optimale Lohngestaltung motivieren – und zugleich Personalkosten sparen

von StB Björn Ziegler, Kanzlei Lauterbach Zeutschner Seltsam, Würzburg

„Normale“ Gehaltserhöhungen sind für den Therapeuten und seine Mitarbeiter oft unbefriedigend. Einerseits kommt meist wenig Geld auf dem Konto der Angestellten an, andererseits erhöhen die für Ihre Mitarbeiter unsichtbaren Lohnnebenkosten Ihre Praxisausgaben zusätzlich. Der nachfolgende Beitrag zeigt ausgewählte Gestaltungen, mit denen Sie bei Gehaltserhöhungen und Prämien zugleich Abgaben einsparen und Ihre Mitarbeiter mit einem deutlich höheren Nettogehalt beglücken können.

Was heißt abgabenbegünstigt?

Gewähren Sie eine reguläre Gehaltserhöhung, bleibt bei den Mitarbeitern oft netto nicht viel übrig. Beispiel: Das Gehalt einer Therapeutin wird von 1.900 auf 2.000 Euro brutto monatlich erhöht, also um 1.200 Euro brutto jährlich. Hierauf fallen jährlich rund 235 Euro Lohnnebenkosten an. Ihr bleiben nach Steuern (313 Euro bei Steuerklasse I) und Sozialabgaben (242 Euro) nur rund 645 Euro von der Gehaltserhöhung übrig.

Begünstigte Bezahlungsform ohne Abzug von Sozialbeiträgen

Nutzen Sie aber begünstigte Bezahlungsformen, fallen Steuern und Abgaben weg: Entweder wird ersatzweise vom Arbeitgeber eine pauschale Lohnsteuer erhoben, zum Beispiel 15 Prozent, oder die Zahlung ist sogar vollständig steuerfrei. In beiden Fällen wird keine Sozialversicherung mehr fällig und die Mitarbeiter müssen den Bezug nicht mehr in der Einkommensteuererklärung angeben (Abgeltungswirkung).

Mitarbeiter mit höherem Nettogehalt

Für Sie als Arbeitgeber lohnt es sich, da Sie allenfalls die pauschale Lohnsteuer anstelle der Lohnnebenkosten tragen müssen. Zugleich können Sie Ihre Mitarbeiter durch ein deutliches Gehaltsplus zusätzlich motivieren. Die Therapeutin kann im Beispielfall statt nur rund 54 Euro monatlich die vollen 100 Euro monatlich auf ihrem Gehaltskonto verbuchen.

■ Jährliche Gehaltserhöhung von 1.200 Euro (alle Beträge in Euro)

	Reguläre Gehaltserhöhung von 1.200 Euro	Pauschal besteuerte Bezahlungsform (z.B. Fahrtkostenzuschuss)	Steuerfreie Bezahlungsform (z.B. Ersatz der Kita-Gebühren)
Gehaltserhöhung	1.200	1.200	1.200
Abgabenlast Arbeitnehmer	- 555	0	0
Gutschrift beim Arbeitnehmer	645	1.200	1.200



Hohe Abgaben auf reguläre Gehaltserhöhung

Mehr Nettogehalt motiviert die Mitarbeiterin

Im Vergleich zu einer „normalen“ Gehaltserhöhung von 1.200 Euro im Jahr hat die Mitarbeiterin somit 555 Euro mehr im Portemonnaie, wenn sie vom Praxischef zum Beispiel mit einem Fahrtkostenzuschuss oder der Erstattung von Kita-Gebühren belohnt wird (1.200 Euro ./ 645 Euro). Auch die Abgabenglast für den Arbeitgeber sinkt bei den „gestalteten“ Bezahlformen, sodass sich der Gesamtvorteil von Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Falle eines pauschal besteuerten Fahrtkostenzuschusses in unserem Beispiel auf 586 Euro summieren würde. Bei der steuerfreien Erstattung von Kita-Gebühren läge der Gesamtvorteil sogar bei 790 Euro.

Welche Möglichkeiten gibt es?

Im Einkommensteuergesetz gibt es Möglichkeiten, mit denen Sie von den oben genannten Begünstigungen profitieren können. Die wichtigsten sind:

■ Besteuerung von Gehaltsbestandteilen

Gehaltsbestandteil	Pauschale Steuerpflicht	Steuerbefreiung
Warengutscheine (z.B. Tankgutscheine) bis 44 Euro mtl.		Steuerfrei (§ 8 Abs. 2 S. 9 EStG)
Erstattung von Gesundheitsleistungen bis 500 Euro pro Jahr		Steuerfrei (§ 3 Nr. 34 EStG)
Übernahme von Kinderbetreuungskosten		Steuerfrei (§ 3 Nr. 33 EStG)
Überlassung von Handys oder Computern zur Nutzung		Steuerfrei (§ 3 Nr. 45 EStG)
Reisekostenerstattung (z.B. für Berufsschulfahrten)		Steuerfrei (§ 3 Nr. 16 EStG)
Fahrtkostenzuschuss	15 % Pauschalsteuer	
Erholungsbeihilfen	25 % Pauschalsteuer	
Übereignung von „Datenverarbeitungsgeräten“ (Tablet-PCs)	25 % Pauschalsteuer	
Zuschüsse zu privaten Internetkosten	25 % Pauschalsteuer	

Beispiele für steuerlich sinnvolle Zuwendungen

Die nachfolgenden Zuwendungen sind Beispiele für eine mögliche Steuergestaltung, die sich für Ihre Mitarbeiter und Sie günstig auswirken können.

Warengutscheine

Warengutscheine können bis zu einem Betrag von 44 Euro monatlich an die Mitarbeiter ausgegeben werden. Früher war die Finanzverwaltung streng und versagte die Steuerfreiheit, wenn der Gutschein eine Euroangabe enthielt. Das ist zwischenzeitlich höchstrichterlich zugunsten der Steuerzahler geklärt. Wichtig ist, dass der Gutschein vorab einen Sachleistungsanspruch vermittelt, der dann eingelöst wird. Klassiker sind die Tankgutscheine, beispielsweise über „Super Bleifrei bei Tankstelle XY im Wert von

Die wichtigsten
Vergütungsformen

Warengutscheine bis
44 Euro monatlich

höchstens 44 Euro, einzulösen im September“. Gegen Vorlage einer korrekten Tankquittung und des zuvor ausgehändigten Gutscheins können Sie Ihren Mitarbeitern das verauslagte Geld sogar bar erstatten.

■ Ausgabe von Tankgutscheinen (alle Beträge in Euro)

Maximale Zahlung pro Jahr	Abgaben Arbeitgeber (statt Lohnnebenkosten)	Abgaben Arbeitnehmer
528	0	0

PRAXISHINWEIS | Die Gutscheine dürfen nur monatlich ausgestellt und eingelöst werden. Die 44 Euro sollten nicht vollständig ausgeschöpft werden, da gegebenenfalls andere Kleinigkeiten auf die Grenze angerechnet werden.

Kinderbetreuungskosten

Für nicht schulpflichtige Kinder Ihrer Angestellten können Sie einen Barzuschuss zu den Kinderbetreuungskosten – etwa im Kindergarten – leisten. Dieser ist vollständig steuer- und abgabenfrei. Kostet die Unterbringung in der Kindertagesstätte beispielsweise monatlich 125 Euro, können Sie diese zum Teil oder auch komplett übernehmen.

Kinderbetreuungs-
kosten in tatsäch-
licher Höhe

■ Übernahme von Kosten der Kita (alle Beträge in Euro)

Zahlung pro Jahr im Beispielfall	Abgaben Arbeitgeber (statt Lohnnebenkosten)	Abgaben Arbeitnehmer
1.500	0	0

In unserem Eingangsbeispiel würde die Therapeutin von der „normalen“ Gehaltserhöhung nur 645 Euro netto erhalten. Wenn Sie ihr aber steuerfreie Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten in Höhe von 1.000 Euro anstelle der 1.200 Euro zahlen, hat Ihre Mitarbeiterin ein deutlich höheres Netto. Gleichzeitig haben Sie im Jahr nur 1.000 statt 1.435 Euro zusätzliche Personalkosten (1.200 Euro Bruttogehalt + 235 Euro Lohnnebenkosten = 1.435 Euro).

Eine echte
Win-win-Situation

Fahrtkostenzuschuss

Der Fahrtkostenzuschuss ist ein weit verbreitetes Gestaltungsmittel. Er kommt vor allem den Mitarbeitern mit einem weiten Arbeitsweg zugute. Sie können arbeitstäglich 30 Cent je Entfernungskilometer auszahlen. Das entspricht der Entfernungspauschale, die Ihre Angestellten sonst in ihrer Einkommensteuererklärung geltend machen könnten. Die Auszahlung bringt ihnen ein Mehrfaches dessen, was sie über die Steuerersparnis erhalten würden. Bei 15 km einfachem Arbeitsweg können Sie monatlich beispielsweise (15 km x 0,30 Euro/km x 18 Tage =) 81 Euro auszahlen. Sie können den Zuschuss auch sammeln und am Jahresende als eine Art Prämie auszahlen.

Fahrtkosten-
zuschüsse in Höhe
der Pendlerpauschale

■ Zahlung eines Fahrtkostenzuschusses (alle Beträge in Euro)

Zahlung pro Jahr im Beispielfall	Abgaben Arbeitgeber (statt Lohnnebenkosten)	Abgaben Arbeitnehmer
972	165	0

Erholungsbeihilfen
je nach Familien-
stand

Erholungsbeihilfe

In zeitlicher Nähe zum Urlaub dürfen Sie Ihren Angestellten Erholungsbeihilfe auszahlen. Diese sollten bestätigen, dass die Zahlung zu Erholungszwecken eingesetzt wurde. Die zulässige Erholungsbeihilfe hängt vom Familienstand ab: Eine verheiratete Therapeutin mit zwei Kindern kann 156 Euro für sich, 104 Euro für ihren Ehemann und 52 Euro je Kind steuerbegünstigt erhalten.

■ Auszahlung einer Erholungsbeihilfe (alle Beträge in Euro)

Zahlung pro Jahr im Beispielsfall	Abgaben Arbeitgeber (statt Lohnnebenkosten)	Abgaben Arbeitnehmer
364	103	0

Gesundheitsleistun-
gen bis zu 500 Euro
jährlich

Gesundheitsleistungen

Mit bis zu 500 Euro pro Jahr können Sie Ihren Angestellten Gesundheitsleistungen oder Barzuschüsse hierzu steuerfrei zukommen lassen. Die unterstützte Leistung muss dem „Leitfaden Prävention“ des Spitzenverbands der gesetzlichen Krankenversicherung entsprechen. Eine Leistung ist nur förderfähig, wenn der Behandler bzw. Kursleiter die darin geforderte Qualifikation hat. Fragen Sie vor der Erstattung nach, ob die Leistung förderfähig ist! Fitnessstudios und Sportvereine fallen leider nicht unter diese Regelung.

Formale
Anforderungen
beachten!

Leistungen sind Ergänzungen zum Arbeitslohn

Die meisten der genannten Leistungen sind nur steuerbegünstigt, wenn Sie „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht werden. Das ist nach derzeit herrschender Meinung der Fall, wenn Sie sie anstelle einer Gehaltserhöhung oder als einmalige Prämie gewähren. Die Leistungen sollten in der Regel nicht im Arbeitsvertrag stehen. Auch eine Gehaltsumwandlung ist selten zulässig. Im Detail berät Sie hierzu Ihr Steuerberater.

Wann eine Leistung „zusätzlich“ erbracht wird, hat der Bundesfinanzhof (BFH) im Herbst 2012 eng ausgelegt (Urteil vom 19.9.2012, Az. VI R 54/11). Nach Ansicht des BFH können auch freiwillige Leistungen über den Weg des arbeitsrechtlichen Grundsatzes der betrieblichen Übung zu ohnehin geschuldetem Arbeitslohn werden. Sie sind dann nicht mehr steuerfrei oder pauschalierungsfähig. Die Finanzverwaltung ist hier zum Glück bislang noch großzügiger.

Betriebliche Übung
vermeiden

PRAXISHINWEIS | Für die in diesem Beitrag genannten Sonderleistungen wie Prämien sowie für freiwilliges Weihnachtsgeld sollten Sie sich von Ihren Mitarbeitern immer einen Freiwilligkeitsvorbehalt unterschreiben lassen. So vermeiden Sie eine sogenannte betriebliche Übung und haben auch im kommenden Jahr wieder die Möglichkeit, eine begünstigte Bezahlsform zu wählen.

450-Euro-Kräfte
können belohnt
werden

Auch für geringfügig Beschäftigte möglich

Die genannten Gestaltungen können Sie auch bei geringfügig Beschäftigten einsetzen. So können auch Ihre 450-Euro-Kräfte Prämien von Ihnen erhalten, ohne dadurch sozialversicherungspflichtig zu werden.