

Teil III der Beitragsserie

Innovatives Vergütungsmodell – weitere Bestandteile eines Cafeteria-Systems

von Steuerberater Wolfgang Kloster, BDO Deutsche Warentreuhand AG,
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin

Um die Motivation der Arbeitnehmer zu fördern und sie an das Unternehmen zu binden, bietet sich ein innovatives Vergütungsmodell an, das so genannte Cafeteria-System. Dabei haben Arbeitnehmer die Möglichkeit, soziale Leistungen aus vom Arbeitgeber vorgegebenen Alternativen entsprechend ihren persönlichen Bedürfnissen und Präferenzen zu wählen, ähnlich einem Menüplan in der Cafeteria. Entscheidend ist dabei, dass der Arbeitnehmer die Wahl zwischen verschiedenen Vergütungsbestandteilen innerhalb eines bestimmten Budgets hat.

In Teil III unserer Beitragsserie widmen wir uns weiteren möglichen Bestandteilen eines Cafeteria-Systems. Neu-Abonnenten finden die Beiträge aus der November-Ausgabe (Seite 184 bis 186) und der Dezember-Ausgabe (Seite 203 bis 205) in unserem Online-Service (www.iww.de) unter der Abruf-Nr. 053224.

Bereitstellung eines Dienstwagens

Dienstwagen sind bei Arbeitnehmern besonders beliebt, weil sie die Position des Arbeitnehmers im Unternehmen nach außen dokumentieren.

Versteuerung eines geldwerten Vorteils

Für private Fahrten, Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte und steuerpflichtige Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung (mehr als eine Heimfahrt pro Woche) muss der Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil versteuern. Der Arbeitgeber muss den geldwerten Vorteil ermitteln und dem Barlohn des Arbeitnehmers als Sachbezug hinzurechnen (= steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn).

Pauschale Wertermittlung

Wird der geldwerte Vorteil nicht mit dem individuell ermittelten Kilometersatz bewertet (Fahrtenbuch), ist ein pauschaler Wert anzusetzen, der sich mit einem bestimmten Prozentsatz aus dem Bruttolistenpreis des Fahrzeugs im Zeitpunkt der Erstzulassung errechnet. Im Einzelnen gilt:

- Für Privatfahrten 1 Prozent monatlich
- Für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte 0,03 Prozent monatlich je Entfernungskilometer
- Für steuerpflichtige Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung 0,002 Prozent je Fahrt und Entfernungskilometer.

Das folgende Beispiel soll demonstrieren, welche Vorteile die Bereitstellung eines Dienstwagens für Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben kann:

Vorteile für beide Seiten

Beispiel

Ein Ingenieur (Bruttolohn 2.900 Euro, Steuerklasse I, Kirchensteuerpflicht) erhält einen Dienstwagen (Bruttolistenpreis 25.000 Euro). Er beklagt sich bei seinem Arbeitgeber, dass der durchschnittliche Lohn für Ingenieure in vergleichbarer Position bei 3.100 Euro liegt. Der Arbeitgeber wendet ein, dass der Dienstwagen ihn monatlich über 280 Euro kostet und der Arbeitslohn somit über dem Durchschnittswert liegt. Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte fallen nicht an, weil der Ingenieur ständig wechselnde Einsatzstellen hat, die über 30 km von seiner Wohnung entfernt liegen.

Um den Vorteil zu ermitteln, ist die Belastung des Arbeitnehmers aus dem Erhalt des Dienstwagens (Steuern und Sozialversicherung) mit der Belastung bei einer Privatanschaffung zu vergleichen.

Vergleichsrechnung

Die Belastung beim Arbeitnehmer beträgt 100 Euro (Steuer und Sozialversicherung auf 1 Prozent von 25.000 Euro). Bei angenommenen Kosten für die Privatanschaffung von 400 Euro entsteht dem Arbeitnehmer eine Ersparnis von 300 Euro. Um eine Nettolohnerhöhung von 300 Euro zu erhalten, müsste der Bruttolohn um 746 Euro auf 3.646 Euro angehoben werden. Mit 280 Euro effektiven Kosten kann sich der Arbeitgeber eine Bruttolohnsumme von 746 Euro erkaufen. Er spart sich aus 496 Euro (3.646 Euro \cdot [2.900 Euro + 250 Euro]) den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung.

Beachten Sie: Weil der Vorteil eines Dienstwagens aber immer davon abhängt, wie hoch die ersparten Aufwendungen des Arbeitnehmers sind, ist dieser Wert objektiv eigentlich nicht zu bestimmen. Je mehr der Dienstwagen jedoch die privaten Ansprüche des Arbeitnehmers erfüllt, umso höher ist der entsprechende Lohnwert.

Vorteil nicht objektiv bestimmbar

Lohn von Dritter Seite

Preisnachlässe, die Arbeitnehmern zum Beispiel auf Grund von Rahmenabkommen des Arbeitgebers von anderen Firmen auf deren Produkte und Dienstleistungen gewährt werden, sind ebenfalls sehr beliebt. Hierzu zählen zum Beispiel:

- Verbilligte Flugreisen
- Rabattierte Mitgliedsbeiträge bei Fitness-Centern
- Preisnachlässe bei der Autovermietung

Diese Rabatte sind als Lohnzahlung durch Dritte regelmäßig steuer- und sozialversicherungspflichtig, wenn sie als Entgelt für eine Leistung des Arbeitnehmers, die er im Rahmen seines Dienstverhältnisses für den Arbeitgeber erbringt, zu werten sind (§ 38 Abs. 1 Satz 3 EStG). Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber am Ende des jeweiligen Lohnzahlungszeitraums die von einem Dritten gewährten Bezüge anzuzeigen.

Steuer- und sozial-abgabepflichtig

Bei einem durchschnittlichen Steuersatz von 30 Prozent und einem Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung von 20 Prozent verbleibt dem Arbeitnehmer noch ein geldwerter Vorteil von 50 Prozent. Kann der Arbeitgeber die Rabatte ohne weitere Gegenleistung aushandeln, entstehen ihm lediglich Aufwendungen in Höhe des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung (20 Prozent). Sind die Beitragsbemessungsgrenzen bereits ausgeschöpft, sparen beide Seiten die Sozialabgaben.

Trotzdem verbleibt geldwerter Vorteil

Betriebliche Altersversorgung

Auf Grund der demographischen Entwicklung in Deutschland steht der Generationenvertrag auf der Kippe. Immer weniger junge Menschen müssen die Renten der Rentenbezieher aufbringen. Daher ist zu erwarten, dass die gesetzliche umlagenfinanzierte Rentenversicherung künftig nur noch eine Grundversorgung gewährleisten kann. Eine private oder betriebliche Altersvorsorge zusätzlich zur gesetzlichen Rentenversicherung ist daher unerlässlich. Die betriebliche Altersvorsorge kann dabei mit verschiedenen steuerlichen Vergünstigungen punkten.

Gesetzliche Rentenversicherung bietet nur noch eine Grundversorgung

Die betriebliche Altersvorsorge kann über fünf Durchführungswege realisiert werden: Pensionszusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfond und Direktversicherung.

Fünf Durchführungswege

- Bei den Durchführungswegen Pensionszusage und Unterstützungskasse erhält der Arbeitnehmer eine Altersversorgung, die erst bei Auszahlung als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit zu versteuern ist, weil erst bei Auszahlung Arbeitslohn zufließt.
- Bei den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung gilt ebenfalls die nachgelagerte Besteuerung. In diesen Fällen fließt dem Arbeitnehmer zwar bereits mit der Beitragsleistung Arbeitslohn zu. Allerdings bleiben diese Beiträge bis zu bestimmten Höchstbeträgen steuerfrei (§ 3 Nr. 63 EStG). Die späteren Auszahlungen sind dann im Rahmen des § 22 EStG voll steuerpflichtig.

Beachten Sie: Bei der umlagenfinanzierten Pensionskasse ist weiterhin eine Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG möglich (20 Prozent). Die Auszahlungen sind dann mit dem Ertragsanteil steuerpflichtig.

Der Arbeitnehmer erhält eine Altersversorgung, die zunächst steuerfrei finanziert ist. Erst die Auszahlungen werden mit einem meist geringeren Steuersatz besteuert, weil die Einkünfte im Rentenalter regelmäßig geringer ausfallen. Der Arbeitnehmer erzielt damit einen Steuervorteil sowie durch die auf einen späteren Zeitpunkt verschobene Besteuerung einen Zinsvorteil. Der Vorteil für den Arbeitgeber besteht in einer erhöhten Liquidität und in der steuerlich interessanten Möglichkeit für die dem Arbeitnehmer zugesagte Altersversorgung eine Gewinn mindernde Rückstellung nach § 6a EStG anzusetzen bzw. Betriebsausgaben für Beiträge an eine Unterstützungskasse nach § 4d EStG abzusetzen.

Auszahlungen werden mit geringerem Steuersatz belastet

Altersteilzeitgesetz

Die Altersteilzeit ist für Arbeitnehmer und Arbeitgeber attraktiv. Für den Arbeitgeber bietet die Altersteilzeit die Möglichkeit jüngere Arbeitnehmer im Austausch für ältere einzustellen oder mit einem Personalabbau voranzuschreiten. Durch die Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit, ist die Altersteilzeit für den Arbeitgeber kostengünstig. Für den Arbeitnehmer ist die Altersteilzeit die einzige Möglichkeit, früher als mit Erreichen des Rentenalters von 65 Jahren in die Altersrente zu gehen, ohne erhebliche finanzielle Einbußen zu erleiden.

Altersteilzeit ist für beide Seiten interessant

Beachten Sie: Die gesetzliche Regelung der Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz (AtG) ist bis zum 31. Dezember 2009 befristet. Die Altersteilzeit muss daher bis spätestens zu diesem Zeitpunkt begonnen haben.

Altersteilzeit läuft zum 31. Dezember 2009 aus

Folgende weitere Voraussetzungen müssen erfüllt sein:

- Der Arbeitnehmer muss das 55. Lebensjahr vollendet haben.
- Die Arbeitszeit muss auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduziert werden.
- Der Arbeitnehmer muss in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung gestanden haben.
- Auch nach der Reduzierung der Arbeitszeit muss der Arbeitnehmer arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt bleiben.
- Die Altersteilzeitvereinbarung muss sich zumindest auf die Zeit erstrecken, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann (gegebenenfalls gemindert, frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahrs).

Bei Altersteilzeit wird die Arbeitszeit sowie das Arbeitsentgelt auf die Hälfte reduziert. Die vereinbarte Gesamtarbeitsleistung in der Altersteilzeit kann jedoch flexibel über den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit verteilt werden. So wird zum Beispiel beim Blockmodell die Gesamtarbeitsleistung bereits in der ersten Hälfte der Altersteilzeit erbracht. Im Anschluss an die Arbeitsphase folgt dann eine gleichlange Freizeitphase. Mit Beginn der Freizeitphase endet das aktive Erwerbsleben.

Wichtig: Das Einkommen des Arbeitnehmers während der Altersteilzeit wird durch so genannte Aufstockungsbeträge abgesichert. Außerdem muss der Arbeitgeber zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung leisten.

Einkommen des Arbeitnehmers wird abgesichert

Arbeitszeitkonten

Ein weiterer Baustein des Cafeteria-Systems können flexible Arbeitszeiten sein. Neben der täglichen Gleitzeit können dabei zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch feste Jahresarbeitszeiten vereinbart werden.

Der auf Grund der vereinbarten Jahresarbeitszeiten errechnete Jahresgrundlohn (inklusive sonstiger Bezüge) wird in monatlich gleich bleibenden Raten als Arbeitslohn ausgezahlt. Tatsächlich gearbeitet wird jedoch nach betrieblichem Bedarf und/oder nach persönlichen Wünschen des Arbeitnehmers. Die dabei anfallenden Mehr- oder Minderstunden werden auf einem Jahresarbeitszeitkonto erfasst. Überstunden müssen so nicht mehr in Geld vergütet werden, sie werden in Freizeit ausgeglichen.

Überstunden werden in Freizeit ausgeglichen

Verzicht auf Entlohnung zu Gunsten einer Zeitgutschrift

Ergänzend kann dem Arbeitnehmer ermöglicht werden, auf Entlohnung für bezahlte Mehrarbeit zu Gunsten einer Zeitgutschrift zu verzichten, die auf einem Arbeitszeitkonto angespart wird. Gleichermaßen kann mit Lohnzuschlägen für Sonn- und Feiertagsarbeit oder Sonderleistungen wie Weihnachtsgeld oder Gewinnbeteiligung verfahren werden.

Beachten Sie: Die Steuerfreiheit von Zuschlägen für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit bleibt auch bei zeitversetzter Auszahlung grundsätzlich erhalten. Vor der Leistung der begünstigten Arbeit muss aber bestimmt werden, dass ein steuerfreier Zuschlag als Wertguthaben auf ein Arbeitszeitkonto genommen und getrennt ausgewiesen wird (R 30 Abs. 8 LStR).

Steuerfreiheit der Zuschläge bleibt bestehen

Auszahlung wird verschoben

Die Auszahlung der in der Ansparphase verdienten Bezüge wird durch eine arbeitsrechtlich verbindliche Vereinbarung auf eine spätere Zeit verschoben, in der der Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freigestellt ist. Der Aufbau eines Zeitkontos durch die Gutschrift von Arbeitszeiten führt nicht zum Zufluss von Arbeitslohn, wenn die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Aufbau der Arbeitszeitkonten getroffen wird, bevor der Anspruch auf Arbeitslohn fällig wird.

Unser Tipp: Das angesparte Wertguthaben kann auch zu Gunsten einer betrieblichen Altersvorsorge umgewandelt werden. Die Ausbuchung der Beträge aus dem Arbeitszeitkonto führt in diesem Fall nicht zum Zufluss von Arbeitslohn. Der Zuflusszeitpunkt richtet sich nach dem Durchführungsweg der zugesagten Altersversorgung.

Umwandlung in betriebliche Altersversorgung

Beispiel

Ein Arbeitnehmer vereinbart mit seinem Arbeitgeber im Januar 2006, die Tantieme des Jahres 2005 (fällig März 2006) seinem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben. Die planmäßige Auszahlung des Wertguthabens auf dem Arbeitszeitkonto ist ab Januar 2007 vorgesehen. Im Dezember 2006 verzichtet der Arbeitnehmer auf das Wertguthaben zugunsten einer Direktzusage seines Arbeitgebers. Die entsprechenden Versorgungsleistungen des Arbeitgebers werden ab Januar 2009 an den Arbeitnehmer ausgezahlt.

Lösung: Die Gehaltsumwandlungen im Januar 2006 (Tantieme zu Gunsten Wertgutschrift auf Arbeitszeitkonto) und im Dezember 2006 (Umwandlung Wertguthaben zu Gunsten betrieblicher Altersversorgung) führen nicht zum Zufluss von Arbeitslohn, weil sie jeweils vor Fälligkeit vereinbart

worden sind. Wird die betriebliche Altersvorsorge im Rahmen der Unterstützungskasse bzw. der Direktzusage durchgeführt, liegt ein Lohnzufluss erst ab Zahlung der Versorgungsleistungen an den Arbeitnehmer ab Januar 2009 vor.

Unser Tipp: Ausführliche Informationen zur lohnsteuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Arbeitszeitkonten finden Sie in der Mai-Ausgabe 2004, Seite 77 bis 82 und in der Juni-Ausgabe 2004, Seite 103 bis 108. Für Neu-Abonnenten stehen die Beiträge in unserem Online-Service (www.iww.de) unter der Abruf-Nr. 053687 bereit.



Ausführlicher Beitrag zu Arbeitszeitkonten

Gehaltsumwandlung

Möchte der Arbeitgeber die Leistungen des Cafeteria-Systems nicht zusätzlich zum bereits vereinbarten Arbeitslohn aufbringen, können bestimmte Leistungen auch kostenneutral über eine Gehaltsumwandlung finanziert werden. Dabei verzichtet der Arbeitnehmer auf einen Teil seines Gehalts zu Gunsten von Sachbezügen, später zufließenden Versorgungsbezügen oder einer steuerfreien/pauschal besteuerten Lohnform.

Beachten Sie: Damit die Gehaltsumwandlung anerkannt wird, ist eine Vereinbarung und damit eine Änderung des Arbeitsvertrags notwendig. Außerdem ist zu beachten, dass nicht alle steuer- oder sozialversicherungsrechtlichen Vergünstigungen bei einer Gehaltsumwandlung erhalten bleiben. So ist zum Beispiel eine Gehaltsumwandlung zu Gunsten von Zuschüssen zur Kinderbetreuung oder einer verbilligten oder unentgeltlichen Überlassung eines Personalcomputers nicht steuerfrei.

Änderung des Arbeitsvertrags erforderlich

Betriebliche Altersversorgung

Besondere Vorschriften gelten für die betriebliche Altersvorsorge. In der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Entgeltumwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung bis in Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West (§ 1a BetrAVG). Der Arbeitnehmer kann zumindest die Durchführung über eine Direktversicherung verlangen, wenn die Wege Pensionskasse oder Pensionsfonds nicht zur Verfügung stehen.

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Gehaltsumwandlung

Sowohl eine arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung durch Gehaltsumwandlung als auch die Umwandlung von Wertguthaben aus Arbeitszeitkonten zu Gunsten einer Anwartschaft auf Versorgungsleistungen werden anerkannt. Das gilt aus Vereinfachungsgründen auch für eine Gehaltsumwandlung zu Gunsten der betrieblichen Altersversorgung, wenn die Änderungsvereinbarung bereits erdiente, aber noch nicht fällig gewordene Anteile umfasst (BMF, Schreiben vom 17. November 2004, Az: IV C 5 – S 2333 – 269/04, Textziffer 163; Abruf-Nr. 050206).