

LOHNGESTALTUNG

Mehr Netto für Ihre Mitarbeiter und Sie

von Steuerberater Björn Ziegler, LZS Steuerberater, www.lzs.de

| Gehaltsgespräche gehören in jeder Physiopraxis zum Alltag. Und ganz gleich, ob angestellter Therapeut oder Rezeptionskraft: jeder Mitarbeiter freut sich über höhere Auszahlungen! Damit sich die Lohnnebenkosten dabei in Grenzen halten, gibt es einige wichtige abgabenbegünstigte Gehaltsbestandteile, die Sie nutzen können. Hier ein Überblick. |

Das heißt „abgabenbegünstigt“

Gewähren Sie eine reguläre Gehaltserhöhung, bleibt bei dem Mitarbeiter netto oft nicht viel übrig.

■ Beispiel

Ihre Rezeptionskraft ist zukünftig für die Abrechnung zuständig. Sie hat sich fortgebildet und ist sehr engagiert, weshalb ihr Gehalt von 2.000 auf 2.200 Euro monatlich erhöht wird. Das sind also 2.400 Euro jährlich „mehr Lohn“. Hierauf fallen für Sie als Arbeitgeber jährlich rund 468 Euro Lohnnebenkosten an, d. h. die Gehaltserhöhung kostet Sie im Jahr sogar 2.866 Euro. Ihrer Mitarbeiterin bleiben nach Steuern (607 Euro bei Steuerklasse I) und Sozialabgaben (497 Euro) dagegen jährlich nur rund 1.296 Euro von der Gehaltserhöhung übrig.

Demgegenüber sind abgabenbegünstigte Bezahlungsformen teilweise oder sogar vollständig von Abgaben und Steuern befreit:

- Es werden keine Sozialabgaben mehr auf Arbeitgeberseite fällig.
- Bei manchen Bezahlformen zahlen Sie als Arbeitgeber stattdessen noch eine pauschale Lohnsteuer von 15 oder 25 Prozent.
- Auch die von den Mitarbeitern zu tragenden Sozialabgaben entfallen ganz und sie müssen den Bezug nicht mehr in ihrer Einkommensteuererklärung angeben (Abgeltungswirkung).

Die Rezeptionskraft könnte im Beispielsfall bei einer abgabenbegünstigten Gestaltung der Gehaltserhöhung statt nur rund 108 Euro monatlich die vollen 200 Euro monatlich auf ihrem Gehaltskonto verbuchen. Im Vergleich zu einer „normalen“ Gehaltserhöhung von 2.400 Euro im Jahr hätte sie somit 1.104 Euro mehr im Portemonnaie, wenn sie von Ihnen als Arbeitgeber z. B. mit einem Fahrtkostenzuschuss oder der Erstattung von Kita-Gebühren belohnt wird.

Für Sie als Arbeitgeber lohnt sich eine abgabenbegünstigte Gestaltung der Gehaltserhöhung, da Sie allenfalls die pauschale Lohnsteuer anstelle der Lohnnebenkosten tragen müssen. Die pauschale Lohnsteuer auf einen Fahrtkostenzuschuss beträgt z. B. 15 Prozent (zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) – die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung hingegen rund 19,5 Prozent. Zugleich können Sie Ihre Mitarbeiter durch ein deutliches Gehaltsplus zusätzlich motivieren.



Sozialabgaben entfallen ganz, LSt wird ggf. pauschaliert, ESt ist abgegolten

Gehaltsplus kann Mitarbeiter motivieren

■ Jährliche Gehaltserhöhung von 2.400 Euro aus Arbeitnehmersicht

Alle Beträge in Euro	Reguläre Gehaltserhöhung von 2.400 für ein Jahr	Pauschal besteuerte Bezahlungsform (z. B. Fahrtkostenzuschuss u. a.)	Steuerfreie Bezahlungsform (z. B. Ersatz der Kita-Gebühren)
Gehaltserhöhung	2.400	2.400	2.400
Abgabenlast Arbeitnehmer	- 1.104	0	0
Gutschrift beim Arbeitnehmer	1.296	2.400	2.400

Diese Möglichkeiten gibt es nach dem EStG

Im Einkommensteuergesetz (EStG) gibt es Möglichkeiten, mit denen Sie von den genannten Begünstigungen profitieren können. Die Wichtigsten sind:

■ Besteuerung von Gehaltsbestandteilen

Gehaltsbestandteil	Pauschale Lohnsteuer (zzgl. Soli + Kirchensteuer)	Steuerbefreiung
Warengutscheine (z. B. Tankgutscheine) bis 44 Euro monatlich*		Steuerfrei (§ 8 Abs. 2 S. 11 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, Tablets oder Computern zur Nutzung		Steuerfrei (§ 3 Nr. 45 EStG)
Reisekostenerstattung (z. B. für Berufsschulfahrten oder bei Mehrstandortpraxen mit wechselndem Personaleinsatz)		Steuerfrei (§ 3 Nr. 16 EStG)
Fahrtkostenzuschuss für die Wege zwischen Wohnung und Praxis (erster Tätigkeitsstätte)*	15 % Pauschalsteuer	
Auszahlung von Pauschalen für Verpflegungsmehraufwand über die o. g. steuerfreie Erstattung hinaus (maximal bis zum Doppelten, z. B. bei Mehrstandortpraxen)	25 % Pauschalsteuer	
Erholungsbeihilfen	25 % Pauschalsteuer	
Übereignung von „Datenverarbeitungsgeräten“ (Tablet-PCs)	25 % Pauschalsteuer	
Zuschüsse zu privaten Internetkosten*	25 % Pauschalsteuer	

* freiwillig, zusätzlich zum Lohn

Beispiele für steuerlich sinnvolle Zuwendungen

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

Warengutscheine

Warengutscheine können bis zu einem Betrag von 44 Euro brutto monatlich an die Mitarbeiter ausgegeben werden. Die Handhabung ist aktuell gegenüber früher relativ locker. Gegen Vorlage einer korrekten Tankquittung können Sie Ihren Mitarbeitern z. B. das verauslagte Geld für die Tankfüllung bar erstatten.

44 Euro brutto pro Monat sind die Grenze

■ Ausgabe von Tankgutscheinen

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

PRAXISTIPP | Die Gutscheine dürfen nur monatlich eingelöst werden, keinesfalls dürfen sie gesammelt ausgezahlt werden (siehe PP 09/2018, Seite 2). Wurde ein Monat versäumt, ist der Anspruch verfallen. Wer gesammelt auszahlt und so über die 44-Euro-Grenze kommt, muss bei der nächsten Lohnsteuerprüfung alle Abgaben nachzahlen. Die 44 Euro brutto sollten auch nicht vollständig ausgeschöpft werden, da ggf. andere Kleinigkeiten auf die Grenze angerechnet werden.

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, wie beispielsweise Rückenschule, Raucherentwöhnung etc. 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.

■ Übernahme von Gesundheitsleistungen

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

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 250 Euro, können Sie diese zum Teil oder auch komplett übernehmen.

■ Übernahme von Kosten der Kindertagesstätte

Zahlung pro Jahr im Beispielfall maximal	Abgaben Arbeitgeber (statt Lohnnebenkosten)	Abgaben Arbeitnehmer
3.000	0	0

PRAXISTIPP | Aufgrund einer Gesetzeslücke kann Ihr Mitarbeiter bei seinem Finanzamt versuchen, die steuerfrei erstatteten Kinderbetreuungskosten trotzdem in seiner Steuererklärung als Sonderausgabe geltend zu machen. Es fehlt der Verweis im Gesetz, dass die Erstattung den abzugsfähigen Betrag mindert. Arbeitslohn einerseits sowie Sonderausgaben andererseits sind steuerlich zwei unterschiedliche Dinge – Geldzufluss und Ausgabe sind insofern im wirtschaftlichen Sinne nicht identisch.



ARCHIV
Ausgabe 9 | 2018
Seite 2

500 Euro im Jahr
können dazu-
geschossen werden

Kosten können ganz
oder teilweise
übernommen werden

Diensthandy erspart
den privaten Vertrag

Lohnt sich für
Azubis und bei
Mehrstandortpraxen

Gleichzeitig kann
Verpflegungsmehr-
aufwand geltend
gemacht werden

30 Cent je
Entfernungs-
kilometer

Überlassung von Handys etc.

Die private Nutzung eines geschäftlichen Mobiltelefons ist für Ihre Arbeitnehmer steuerfrei. Wenn Sie anstelle der nächsten Gehaltserhöhung ein vertraglich auf Sie bzw. Ihre Praxis laufendes Smartphone spendieren, löst das keine Steuern und Abgaben aus. Gleichzeitig können sich Ihre Mitarbeiter aber den privaten Vertrag sparen.

Reisekostenerstattungen

Was sich zunächst recht praxisfern anhört, können Sie insbesondere für Ihre Auszubildenden verwenden oder aber auch für „Springer“, wenn Sie Mitarbeiter an mehreren Praxisstandorten einsetzen. Denn nach dem seit 2014 geltenden Reisekostenrecht hat jeder Mitarbeiter nur eine einzige „erste Tätigkeitsstätte“, d. h.:

- Für Ihren Auszubildenden ist die Fahrt in die Berufsschule eine Dienstreise.
- Gleiches gilt bei Mehrstandortpraxen für angestellte Therapeuten, die an Zweitstandorten arbeiten. Für die Fahrten zum zweiten Praxisstandort fallen echte Reisekosten an – also keine Fahrten, die unter den nachstehend erläuterten Fahrtkostenzuschuss fallen. Diese Reisekosten können Sie mit 30 Cent je Fahrtkilometer steuerfrei erstatten.

Fährt eine angestellte Therapeutin z. B. arbeitstäglich 20 km zwischen den Standorten hin und her, sind je nach Arbeitstagen im Monat rund 120 Euro Fahrtkosten und in den ersten drei Monaten der Verpflegungsmehraufwand steuerfrei auszahlbar. Für Urlaubszeiten entfällt die Erstattung natürlich.

■ Zahlung von Reisekostenerstattung

Jährliche Zahlung im Beispiel ohne Urlaubszeiten	Abgaben Arbeitgeber (statt Lohnnebenkosten)	Abgaben Arbeitnehmer
1.250	0	0

Gleichzeitig berechtigt der Einsatz am Zweitstandort Ihre Mitarbeiterin bei mehr als 8 Stunden Dauer (inkl. Fahrzeiten) zur Inanspruchnahme der Pauschalen für Verpflegungsmehraufwand. Das gilt für die ersten drei Einsatzmonate (§ 9 Abs. 4a EStG). Auch diese Pauschalen können Sie steuerfrei erstatten und bei jeder Unterbrechung von mindestens vier Wochen läuft eine neue Drei-Monats-Frist.

Möchten Sie besonders großzügig sein, erlaubt Ihnen das Lohnsteuerrecht, die Pauschalen ein zweites Mal auszuzahlen, also den doppelten Betrag. Auf diese zweite Zahlung fallen dann 25 Prozent pauschale Lohnsteuer an.

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 jedoch 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.

■ Zahlung eines Fahrtkostenzuschusses

Zahlung pro Jahr im Beispielfall	Abgaben Arbeitgeber (statt Lohnnebenkosten)	Abgaben Arbeitnehmer
972 Euro	164 Euro	0

Erholungsbeihilfe

In zeitlicher Nähe zum Urlaub dürfen Sie Erholungsbeihilfe auszahlen. Ihre Angestellten 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.

Zeitlich und vom Zweck her gebunden

■ Auszahlung einer Erholungsbeihilfe

Zahlung pro Jahr im Beispielfall	Abgaben Arbeitgeber (statt Lohnnebenkosten)	Abgaben Arbeitnehmer
364 Euro	102 Euro	0

Übereignung eines Tablets oder Zuschuss zu privaten Internetkosten

Übernehmen Sie für Ihre Mitarbeiter z. B. die Kosten des heimischen Internetzugangs, können Sie dies ebenfalls über pauschale Lohnsteuer abbilden. Gleiches gilt, wenn Sie ihnen z. B. ein Tablet zu Weihnachten schenken.

Zahlen Sie einer Mitarbeiterin monatlich 25 Euro Internetzuschuss zuzüglich eines Tablets für 300 Euro, erhält sie im Beispielfall 600 Euro in Geld oder Geldwert, ohne dass hiervon Lohnsteuer oder Sozialversicherung einbehalten wird. Für Sie als Arbeitgeber fällt dafür wie bei den Erholungsbeihilfen eine pauschale Lohnsteuer an, die etwas über den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung liegt.

■ Zahlung von Internetzuschuss und Übereignung Tablet

Zahlung pro Jahr im Beispielfall	Abgaben Arbeitgeber (statt Lohnnebenkosten)	Abgaben Arbeitnehmer
600 Euro	169 Euro	0

Weiteres wie Arbeitskleidung, Geburtstag, Fortbildung, Nothilfe

Neben den hier ausführlich beschriebenen Vorteilen gibt es noch kleinere Zuwendungen, die Sie steuerfrei aus einem besonderen Anlass heraus oder mit besonderem betrieblichem Bezug leisten können.

Zuwendungen bei besonderen Anlässen

- **Arbeitskleidung:** Typische Arbeitskleidung ist steuer- und abgabenfrei. In Physiopraxen sind das allerdings i. d. R. mit dem Praxislogo bestickte T-Shirts oder Poloshirts. Da hier auch eine private Nutzung der Kleidungsstücke möglich ist, entfällt die Abzugsmöglichkeit.

Nicht im Arbeitsvertrag vereinbaren

450-Euro-Kräfte profitieren ebenfalls

Allerdings werden höhere Beiträge und Lohnsteuer gespart

- **Geschenke bei persönlichen Ereignissen:** Hat ein Mitarbeiter Geburtstag, gibt es Nachwuchs oder ist eine Hochzeit zu feiern, können Sie zu diesen besonderen Anlässen jeweils ein Geschenk im Wert von bis zu brutto 60 Euro (ggf. inklusive Versandkosten, wenn online bestellt wird) überreichen. Auch dieses ist steuer- und abgabenfrei.
- **Fortbildungen:** Betriebliche Fortbildungen, auch mit Verpflegung, sind wegen Ihres vorrangigen Arbeitgeberinteresses an dem Wissenstransfer ebenfalls von allen Abgaben befreit. Bei umfangreichen Fortbildungen können Sie sich problemlos an den Kosten beteiligen.
- **Notfälle:** In persönlichen Notfällen wie Krankheit, Unfall etc. gibt es für Sie die Möglichkeit, eine Nothilfe von bis zu 600 Euro brutto zu leisten.

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

PRAXISTIPP | Für Sonderleistungen sollten Sie sich von Ihren Mitarbeitern immer einen Freiwilligkeitsvorbehalt unterschreiben lassen. So vermeiden Sie eine sogenannte betriebliche Übung und haben im kommenden Jahr wiederum die Möglichkeit, eine begünstigte Bezahlungsform zu wählen.

Auch für geringfügig Beschäftigte möglich

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

Nachteil: weniger Rentenanspruch?

Alle Gestaltungen haben einen kleinen Nachteil: Für die abgabenbegünstigten Gehaltsbestandteile werden keine Beiträge in die Rentenversicherung gezahlt. Hierfür gibt es später also keine Rente. Andererseits stehen bei einer normalen Gehaltserhöhung dem erworbenen Rentenanspruch zugleich höhere Zahlungen an die Krankenkasse gegenüber – ohne dass Ihre Mitarbeiter hierdurch höhere Ansprüche gegen die Kasse hätten und dass Lohnsteuer anfällt, die vermieden werden kann. Würden Sie wegen der Rentenansprüche auf die Gestaltung verzichten, wäre die Rente daher teuer erkaufte. Möchten Ihre Mitarbeiter etwas für ihre Altersvorsorge tun, bieten sich eher eine private oder eine wiederum steuerbegünstigte betriebliche Altersvorsorge an.

FAZIT | Mit den begünstigten Vergütungsformen können Sie für sich als Arbeitgeber und für Ihre Mitarbeiter deutliche Vorteile erzielen. Für Ihre Angestellten zählt in der Regel das, was auf dem Konto ankommt. Teilen Sie sich den Vorteil mit den Angestellten und erzielen Sie dadurch zugleich eine Personalkostensparnis.