



Steuerfreie Gehaltsextras bringen Mitarbeitern meist mehr als kleine Gehaltserhöhungen. Unterm Strich profitieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

ALTERNATIVE VERGÜTUNGSMODELLE

EXTRAS FÜR MITARBEITER

Eine kleine Lohnerhöhung verpufft schnell. Extras für Mitarbeiter, die weder Steuern noch Sozialabgaben kosten, sind für Arbeitgeber und Arbeitnehmer weitaus lukrativer. Hierbei können Unternehmen den Anteil zur Sozialversicherung reduzieren und die Arbeitnehmer erhalten die Lohnerhöhung ohne Abzüge.

Beliebt sind in der Praxis auch Extras wie das Dienstauto oder das Dienstfahrrad, weil sich der Mitarbeiter die Kosten für den Kauf eines neuen Autos beziehungsweise Fahrrads spart. Zum 1. Januar 2019 traten einige Vergünstigungen in Kraft, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die nächste Gehaltsverhandlung auf dem Schirm haben sollten.

Gleich vorab ein Ratschlag für Arbeitgeber, die bisher noch keine Extras gewährt haben und sich davor fürchten, lohnsteuerlich etwas falsch zu machen. Gewähren Sie erstmals steuerlich begünstigte Gehaltsextras, können Sie beim Finanzamt nach § 42e EStG eine Anrufungsauskunft beantragen. Der Sachbearbeiter überprüft dann, ob lohnsteuerlich alles richtig läuft. Dieser kostenlose Service des Finanzamts bringt die gewünschte Rechtsicherheit.

Die Zufriedenheit von Arbeitnehmern kann etwa durch kleine Aufmerksamkeiten außerhalb des normalen Arbeitslohns gesteigert werden. Diese sind laut der Richtlinie Sachzuwendungen von geringfügigem Wert, beispielsweise Blumen, Bücher, Genussmittel anlässlich eines besonderen Ereignisses (zum Beispiel Geburtstag, Geburt eines Kindes, Hochzeit, Silberhochzeit). Beträgt der Wert für solche Sachzuwendungen maximal 60 Euro inklusive

Mehrwertsteuer, sind die Zuwendungen des Arbeitgebers steuer- und sozialabgabenfrei.

GESUNDHEITSFÖRDERUNG BEI MITARBEITERN BELIEBT

Auch bezüglich der Gesundheit von Mitarbeitern ist eine Optimierung möglich. Wenn ein Arbeitgeber unmittelbar Vertragspartner eines Sportvereins oder eines Fitnessstudios wird und die Mitgliedsbeiträge für seine Mitarbeiter übernimmt, kommt hierbei auch die Anwendung des Sachbezugs in Betracht. Zusätzlich erbrachte Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung sind bis zu einem Freibetrag von 500 Euro im Jahr je Arbeitnehmer steuerfrei. Durch die Steuerbefreiung ist es möglich, Beschäftigten verstärkt Maßnahmen auf der Grundlage der gesundheitsfachlichen Bewertungen der Krankenkassen anzubieten. Hierunter fallen insbesondere Maßnahmen wie Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates, gesundheitsgerechte Gemeinschaftsverpflegung oder Einschränkungen des Suchtmittelkonsum (rauchfrei im Betrieb). Barleistungen als Zuschüsse sind ebenfalls begünstigt. Voraussetzungen für externe Maßnahmen sind jedoch, dass sie die geforderten Kriterien erfüllen (Bescheinigung der Krankenkasse). Für



ONLINEUMFRAGE

ALTERNATIVE VERGÜTUNGSMODELLE: EXTRAS FÜR MITARBEITER

Auch Ihre Meinung ist gefragt – in unserer aktuellen Onlineumfrage auf www.rationell-reinigen.de.

Dieses Mal möchten wir wissen:

Steuerfreie Gehaltsextras: Nutzen Sie diese Möglichkeiten zur Mitarbeitermotivation?

Auf Ihre Antworten sind wir gespannt!

ab dem 1. Januar 2019 begonnene Gesundheitsmaßnahmen ist eine Zertifizierung notwendig. Für bereits vor dem 1. Januar 2019 begonnene Maßnahmen genügt es für die Steuerfreiheit, wenn die Zertifizierung spätestens ab dem 1. Januar 2020 vorliegt. Auch Beihilfen und Unterstützungen sind bis zu einem Betrag von 600 Euro pro Kalenderjahr steuer- und sozialversicherungsfrei. Voraussetzung ist aber ein anlassgerechtes Ereignis wie ein Krankheitsfall, Tod naher Angehöriger oder Schäden durch höhere Gewalt.

FIRMENFAHRRAD: BELIEBTES GEHALTSEXTRA

Seit 1. Januar 2019 ist die Überlassung eines Firmenfahrrads komplett steuerfrei (§ 3 Nr. 37 EStG). Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer das überlassene Bike zu 100 Prozent privat nutzt. Bisher musste der Arbeitgeber einen geldwerten Vorteil ermitteln und Arbeitnehmer mussten Lohnsteuer und Sozialabgaben bezahlen. Die günstige Regelung 2019 gilt auch für Elektrofahräder und Pedelecs, soweit diese nicht als Kfz eingestuft werden. Voraussetzung für die Steuerfreiheit: Die Gestellung des Firmenfahrrads muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgen.

Ein Darlehen an Mitarbeiter mit einem niedrigeren Zins als marktüblich ist grundsätzlich wie der Arbeitslohn zu behandeln. Es gibt allerdings einige Ausnahmen. Bis zu 2.600 Euro Zinsersparnis jährlich oder ein Kleindarlehen bis zu einem Betrag von 2.600 Euro sind steuer- und sozialversicherungsfrei.

Ein weiterer Bestandteil der Entgeltoptimierung ist die sogenannte Erholungsbeihilfe. Sie kann als Ergänzung oder Alternative zum bisherigen Urlaubsgeld ausgezahlt werden. Erholungsbeihilfen können mit 25 Prozent pauschal besteuert werden, wenn die Beihilfe insgesamt in einem Kalenderjahr 156 Euro für einen Arbeitnehmer, 104 Euro für dessen Ehegatten und 52 Euro für jedes Kind nicht übersteigt. Die Erholungsbeihilfe ist dem Mitarbeiter drei Monate vor oder nach dem Jahresurlaub auszuzahlen. Für Arbeitnehmer ist diese steuer- und sozialversicherungsfrei, der Arbeitgeber trägt hierbei die Pauschalsteuern.

Betriebsveranstaltungen, die aus einem überwiegenden Interesse des Unternehmens angeboten werden, sind meist steuerfrei. Abhängig ist dies je nach Häufigkeit, Dauer der Events und der Höhe der üblichen Zuwendungen für die Mitarbeiter. Die ist auf einen Betrag von 110 Euro (inklusive Mehrwertsteuer) je Teilnehmer und Veranstaltung beschränkt. Steuerbegünstigt können maximal zwei Betriebsveranstaltungen im Kalenderjahr durchgeführt werden. Aufgepasst: Darf eine Begleitperson zur Betriebsveranstaltung mitgebracht werden, sind dem Arbeitnehmer die Teil- ▶



LARS JÖRGENS

Geschäftsführer Vertrieb und Technik, TKW Gebäudeservice

FORDERN, FÖRDERN UND FREUDE AN DER ARBEIT

Mitarbeitermotivation und -bindung beginnen bei uns in erster Linie mit einer offenen, vertrauensvollen Kommunikationskultur und respektvollem Umgang miteinander. Das bedeutet vor allem, auf die individuellen Bedürfnisse, Wünsche und auch die Probleme der Mitarbeiter einzugehen.

Wertschätzung wird bei uns über alle Führungsebenen gelebt. Wir wollen ein angenehmes soziales Arbeitsumfeld schaffen, so dass unsere Mitarbeiter gerne zur Arbeit gehen und sich emotional gebunden fühlen. Dies fängt an mit kostenlosen Getränken, einem guten Kaffeeautomaten und frischem Obst in der Küche und setzt sich über Geburtstagswichteln, Präsente bei Neueinstellungen und zu Jubiläen sowie vielen Teamevents wie Sommer-/ Oktoberfest, Firmenläufe und so weiter fort. Des Weiteren honorieren wir außergewöhnliche Arbeitsleistungen mit Sach- und Geldprämien.

Bei Führungskräften werden die Ergebnisse aufgrund existierender Kennzahlen, bei unseren gewerblichen Mitarbeitern durch permanente Qualitätsmessungen, Kundenbefragungen sowie belastbare Einschätzungen der Führungskräfte gemessen. Die Ziele sind dabei so vereinbart, dass sie eine Herausforderung darstellen, aber natürlich erreichbar sind.

Auch Schulungen und Weiterbildungen nutzen wir als effektive Maßnahme zur Mitarbeitermotivation. Gerade unsere jungen Nachwuchskräfte wollen nicht nur arbeiten, sondern sich stetig weiterentwickeln, ihre Kenntnisse vertiefen und sich für neue Aufgabengebiete qualifizieren.

Insbesondere in unserem Business sind nicht das Produkt beziehungsweise die Dienstleistung das, was maßgeblich zum Wachstum beiträgt, sondern die Menschen! Ein hoch motiviertes Team, das Freude an der Arbeit hat und seinen Fokus auf Ergebnisse und qualitativ hochwertigen Service legt, ist der Schlüssel zum langfristigen Unternehmenserfolg.



MARKUS WASSERLE

Geschäftsführer Gebäudereinigung Wasserle

MEHRWERTE SCHAFFEN

Extras, die Kolleginnen und Kollegen einen Mehrwert schaffen, sind für uns das Mittel der Wahl, um unserer Belegschaft langfristige Vorteile zu bescheren. Eine reine Lohnerhöhung würde bekanntlich schnell verpuffen. Lieber bieten wir als Unternehmen – teils durch Kooperationen – konkrete Vergünstigen an, von denen die Arbeitnehmer persönliche Vorteile haben.

Nichts ist wichtiger als die eigene Gesunderhaltung. Deshalb haben wir eine Qualitrain-Mitgliedschaft abgeschlossen. Das ermöglicht unseren Mitarbeitern, bundesweit kostenfrei Sport- und Fitnessanlagen zu besuchen. Dabei bezahlen wir den Großteil der anfallenden Gebühren und jeder Mitarbeiter hat einen Eigenanteil von 15 Euro monatlich zu tragen.

Ebenfalls vergünstigt erhalten unsere Mitarbeiter Getränke und Speisen in unserem betriebseigenen Restaurant. Für fremdländische Kollegen finanzieren wir einen wöchentlichen Deutschkurs und unterstützen sie beratend beim Suchen von Wohnungen oder Betreuungsplätzen für Kinder und zu pflegende Angehörige. Ebenfalls kostenfrei ist für alle Mitarbeiter das Eröffnen und Führen eines Girokontos bei unserer Hausbank.

Wichtig ist uns, Wertschöpfung durch Wertschätzung zu schaffen. Zum Geburtstag darf sich jeder ein Geschenk seiner Wahl vorab aussuchen. Möglich ist ein Blumenstrauß, ein Obstkorb oder ein Büchergutschein. Meiner Erfahrung nach kommt diese Aufmerksamkeit sehr gut bei den Kolleginnen und Kollegen an – auch deshalb, weil sie die Wahl haben.

Sowohl für uns als Arbeitgeber als auch für Mitarbeiter kostenfrei ist unsere Teilnahme bei Corporate Benefits. Hier werden Unternehmensmitgliedern gewisse Rabatte bei Onlineanbietern eingeräumt. Dienstwagen und -handys runden das Angebot insbesondere bei unseren Führungskräften ab.

Wer erstmals steuerlich begünstigte Extras gewähren will, kann beim Finanzamt eine Anrufungsauskunft beantragen. Das bringt Rechtssicherheit.

nahmekosten für die Begleitperson zuzurechnen. Wird der Freibetrag von 110 Euro überschritten, wird für den übersteigenden Betrag Lohnsteuer fällig und der Vorsteuerabzug kippt komplett. Daneben kann Mitarbeitern eine typische Berufskleidung unentgeltlich ohne Versteuerung gestellt werden. Dabei handelt es sich regelmäßig um Arbeitsschutzkleidung, die auf die jeweilige Berufstätigkeit ausgelegt ist oder durch ihre uniformartige Beschaffenheit oder dauerhaft angebrachte Kennzeichnung durch ein Firmenemblem (Logo) objektiv eine berufliche Funktion erfüllt.

VERGÜNSTIGUNGEN FÜR DIENSTWAGEN

Nutzt ein Arbeitnehmer ein ab dem 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 gekauftes betriebliches Elektro- oder Hybridelektrofahrzeug und führt kein Fahrtenbuch, ist der zu versteuernde geldwerte Vorteil für die Privatnutzung nach der 1-Prozent-Regelung zu ermitteln. Der Bruttolistenpreis ist jedoch zu halbieren. Die Halbierung des Bruttolistenpreises gilt auch bei Ermittlung des geldwerten Vorteils für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeit nach der 0,03-Prozent-Regelung. Wer ein solches betriebliches Elektro- beziehungsweise Hybridelektrofahrzeug als Dienstwagen nutzt und sich die Mühe macht, ein Fahrtenbuch zu führen, muss in die Pkw-Gesamtkosten nur die Hälfte der Pkw-Abschreibung einbeziehen. Ist das Fahrzeug nur geleast, mindern sich die Gesamtkosten für den Pkw um die Hälfte der Leasingraten.

NUTZUNG VON PC, TABLET UND HANDY

Falls Arbeitnehmer einen betrieblichen Computer, ein Tablet oder ein Handy privat nutzen, ist dies ebenfalls einschließlich Zubehör steuerfrei. Die Steuerfreiheit gilt auch für PCs mit Internetverbindung in der Wohnung der Arbeitnehmer. In diesen Fällen sind auch die vom Arbeitgeber getragenen Verbindungsentgelte für Telekommunikation frei. Bestehen beruflich veranlasste Telefonkosten, kann das Unternehmen diese zusätzlich steuerfrei erstatten. Der berufliche Nutzungsanteil ist dabei allerdings nachzuweisen. Werden die beruflich bedingten Telefonkosten für einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten im Einzelnen belegt, kann der so ermittelte berufliche Kostenanteil für den gesamten Lohnzahlungszeitraum zugrunde gelegt werden. Beim Einzelnachweis werden folgende Angaben verlangt: Tag des Gesprächs, Gesprächsteilnehmer, Zielort, Gesprächsgebühren oder

Dauer des Gesprächs. Ohne Einzelnachweis können pauschal 20 Prozent, jedoch höchstens 20 Euro im Monat, erstattet werden. Erfrischungsgetränke (Kaffee, Tee oder Mineralwasser), die im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt angeboten werden, sind auch steuer- und sozialversicherungsfrei. Das gilt für Speisen, die anlässlich und während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes (etwa während einer außergewöhnlichen betrieblichen Besprechung im betrieblichen Interesse) unentgeltlich oder teilentgeltlich überlassen werden und deren Wert 60 Euro nicht übersteigt. Familienfreundlichkeit spielt für viele Mitarbeiter eine große Rolle. Wenn Bar- oder Sachleistungen zur Unterbringung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen gewährt werden, sind diese nicht lohnsteuer- oder sozialversicherungspflichtig. Dabei sollte immer ein Beleg des Arbeitnehmers dem entsprechenden Lohnkonto beigefügt werden.

Waren Gutscheine zur Einlösung bei einem fremden Unternehmen sind nur im Wert bis zu 44 Euro als freie Sachleistung anzusehen. Nach der aktuellen Rechtslage ist es unerheblich, ob ein Warengutschein auf einen bestimmten, genau bezifferten Geldbetrag ausgestellt ist. Auch eine konkrete Bezeichnung der zu erwerbenden Sache oder Dienstleistung auf dem Warengutschein ist nicht mehr erforderlich (etwa Tankgutschein). Auch die Ausgabe von elektronischen Tankkarten, die den Arbeitnehmer berechtigen, bei einer Tankstelle Kraftstoff zu erwerben oder die Erstattung vorab verauslagter Treibstoffkosten gegen Vorlage eines gewährten Gutscheins, kann einen Sachbezug darstellen, auf den die 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze angewendet werden kann. Sachbezüge können auch dann vorliegen, wenn eine Zahlung an Arbeitnehmer mit der ausdrücklichen Auflage verbunden wird, den empfangenen Geldbetrag nur in einer bestimmten Weise (ausschließlich für einen Sachbezug) zu verwenden. Für Zuschüsse bezüglich der Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsstätte kann die Lohnsteuer mit pauschal 15 Prozent erhoben werden, soweit diese den Betrag nicht übersteigen, den der Arbeitnehmer nach § 9 Abs. 2 EStG wie Werbungskosten geltend machen kann (0,30 Euro/pro Entfernungskilometer).

NEUES BEIM JOBTICKET

Bei Jobtickets gilt seit 1. Januar 2019 eine Neuregelung: Der Arbeitgeber kann Arbeitnehmern ab 1. Januar 2019 die Fahrtkosten für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr abnehmen. Dieser Vorteil ist für den Arbeitnehmer tatsächlich komplett steuerfrei (§ 3 Nr. 15 EStG). Insbesondere folgende Varianten sind begünstigt: Sachzuwendungen des Arbeitgebers in Form der kostenlosen oder verbilligten Zurverfügungstellung von Fahrausweisen, Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kauf von Tickets.

Durch diese Bestandteile kann die Arbeitgeberattraktivität effektiv durch Nettolohnoptimierungen erhöht werden. So profitieren sowohl das Unternehmen als auch die Arbeitnehmer.

(Quelle: Hüttl & Vierkorn Technologie- und Wirtschaftsberatung; aktualisiert und ergänzt von Steuerexperte Bernhard Köstler) ■

rationell reinigen

peter.hartmann@holzmann-medien.de



STEFFEN SCHMIDT

Departmental Manager Cleaning, Stöltling Service Group

FINANZIELLE ANREIZE ALLEIN NICHT DIE LÖSUNG

Ja, Mitarbeitermotivation ist das Thema der Stunde – hochaktuell. Wir wissen aber heute, dass finanzielle Anreize alleine, egal ob steuerfrei oder nicht, nicht die Lösung sind. Durch sie ist das Ziel langfristiger Mitarbeiterbindung nicht zu erreichen. Das ist heute wissenschaftlich erwiesen.

Warum aber ist das so? Es liegt einerseits daran, dass finanzielle Anerkennung sich einfach extrem schnell „abnutzt“. Vor allem aber liegt es daran, dass eine finanzielle Anerkennung niemals eine fehlende „echte“, persönliche Anerkennung ersetzen und kompensieren kann. Genau hier liegt das Problem oder – besser gesagt – die Lösung:

Es gilt, Anerkennung auf persönlicher Ebene, von Mensch zu Mensch und auf Augenhöhe, zu zollen. Das kreiert unmittelbar Motivation und dadurch wiederum wird mittelbar die gewünschte Bindung an das Unternehmen, den Arbeitgeber und die Arbeit generiert und gestärkt.

Genau diese Zusammenhänge haben wir bei Stöltling erkannt und daraus unsere Konsequenzen gezogen: Als inhabergeführtes Unternehmen setzen wir auf eine extrem schlanke Organisation und eine flexibel hierarchische Struktur.

Dadurch gelingt es uns, sicherzustellen, dass unsere Arbeitnehmer stets Anerkennung in der Form bekommen, die sie verdienen: Zeitnah, respektvoll und vor allem persönlich und über alle Hierarchiestufen hinweg.

Dadurch wird das zentrale Ziel für das Unternehmen erreicht: Stabilität durch geringe Fluktuation!"