

## Mehr Netto vom Brutto Mit Sachleistungen als Gehaltsergänzung Steuern sparen



Mit dem betrieblichen Fahrrad und einem Warengutschein entspannt am Wochenende zum Einkaufen radeln: Steuerfreie Sachbezüge machen's möglich!

Zufriedene und motivierte Mitarbeiter brauchen neben guten Arbeitsbedingungen und einem freundlichen Arbeitsklima vor allem eins: eine gute und leistungsgerechte Bezahlung. Doch oft sorgt die erste Gehaltsabrechnung nach einer Lohnerhöhung bei Mitarbeitern für Ernüchterung, weil ein Großteil der versprochenen Summe für Steuern und Sozialversicherungen abgezogen wurde. Und auch für niedergelassene Ergotherapeuten wird es teuer, da für sie zu jeder Gehaltserhöhung noch 20 Prozent Sozialversicherungsbeiträge obendrauf kommen. Doch es geht auch besser. Denn mit klug ausgewählten Sachleistungen als Gehaltsergänzung haben beide Seiten Vorteile.

### Tablets & Handys auch für den Privatgebrauch

Ohne Laptop, Tablet und Handy geht heutzutage nichts mehr. Ganz billig sind diese Kommunikationsgeräte natürlich trotzdem nicht – besonders, wenn es sich um neue und moderne Geräte handelt. Hier können Arbeitgeber punkten und ihren Mitarbeitern die gewünschte Technik steuer- und sozialversicherungsfrei auch zur privaten Nutzung überlassen. Vorausgesetzt natürlich, diese Geräte können grundsätzlich betrieblich auch sinnvoll genutzt werden. Dies gilt sogar unabhängig vom Verhältnis der beruflichen zur privaten Nutzung und vom Wert der überlassenen Technik. Die Überlassung der Geräte hat dabei für Arbeitgeber einen weiteren Vorteil: Er sichert sich so auch die bessere Erreichbarkeit seiner Mitarbeiter.

#### **HINWEIS**

*Wichtig ist in jedem Fall, dass Arbeitgeber ihren Mitarbeitern die Geräte nicht schenken, sondern nur zur Verfügung stellen. Ansonsten handelt es sich um einen steuerpflichtigen Sachbezug.*

### Job-Ticket, Fahrrad oder Auto

Ob mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder dem Fahrrad – Arbeitgeber können auch hier den Mitarbeitern unter die Arme greifen und dabei Lohnnebenkosten sparen. So können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern seit dem 1. Januar 2019 das komplette Job-Ticket (Einzelfahrschein, Monats- oder Jahresfahrkarte) bezahlen oder einen Zuschuss für ein vom Arbeitnehmer abgeschlossenes Abo leisten, ohne dass Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge anfallen. Voraussetzung ist, dass die Leistungen zusätzlich zum Arbeitslohn erbracht werden und Aufwendungen für ein öffentliches Verkehrsmittel im Linienverkehr entstehen. Das Job-Ticket darf auch für alle privaten Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr genutzt werden. Der einzige Wermutstropfen: Die Mitarbeiter müssen sich diesen Vorteil bei ihrer Einkommensteuererklärung auf ihre Entfernungspauschale anrechnen lassen. Die Werbungskostenpauschale von 1.000 Euro bleibt jedoch erhalten.

Auch wer mit dem Fahrrad zur Arbeit fährt, kann Steuern und Sozialabgaben sparen, denn seit Jahresanfang ist die Privatnutzung eines betrieblichen Fahrrads steuer- und sozialversicherungsfrei. Auch für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ist nichts zu versteuern. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um ein normales Fahrrad, ein Mountainbike oder E-Bike handelt, solange das Fahrrad nicht als Kraftfahrzeug zugelassen ist. Auch hier gilt: Arbeitgeber müssen das Fahrrad zusätzlich zum normalen Gehalt zur Verfügung stellen.

Anders sieht es aus, wenn angestellten Ergotherapeuten oder Sprechstundenhilfen ein betrieblicher PKW überlassen wird, den er oder sie auch privat nutzen darf. Dann muss der geldwerte Vorteil versteuert und verbeitragt werden, üblicherweise nach der sogenannten 1-Prozent-Methode. Danach ist monatlich ein Prozent des Bruttolistenpreises im Zeitpunkt der Erstzulassung als Sachbezug anzusetzen und zu versteuern sowie zu verbeitragen. Bei einem Elektro- oder Hybridelektrofahrzeug beziehungsweise einem als Kraftfahrzeug zugelassenen E-Bike ist nur der halbe Bruttolistenpreis anzusetzen.

Wird das Dienstfahrzeug auch für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt, muss ein zusätzlicher geldwerter Vorteil versteuert werden. Diesen können Arbeitgeber bis zur Höhe der Entfernungspauschale pauschal mit 15 Prozent Einkommensteuer zuzüglich 5,5 Prozent und gegebenenfalls Kirchensteuer besteuern, Sozialversicherungsbeiträge fallen dann nicht an. Auch wenn Mitarbeiter für die Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte ihren privaten PKW nutzen, können sich Arbeitgeber an den Kosten beteiligen und Zuschüsse bis zur Höhe der Entfernungspauschale pauschal mit 15 Prozent versteuern.

### Erholungsbeihilfe als Zuschuss zur Urlaubskasse

Unabhängig vom eventuell gezahlten Urlaubsgeld dürfen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern eine Erholungsbeihilfe in Höhe von 156 Euro pro Jahr zukommen lassen. Bei verheirateten Mitarbeitern kommen noch einmal 104 Euro für den Ehepartner hinzu und weitere 52 Euro für jedes steuerlich berücksichtigungsfähige Kind. Für Mitarbeiter ist die Erholungsbeihilfe sogar steuer- und sozialabgabenfrei. Nur Arbeitgeber müssen sie mit 25 Prozent zuzüglich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer pauschal lohnbesteuern. Sozialversicherungsbeiträge fallen aber auch für ihn nicht an.

Auch Mini-Jobber sind davon nicht ausgenommen. So kann etwa eine verheiratete Mini-Jobberin mit zwei Kindern im betreffenden Monat bis zu 818 Euro (450 Euro + 156 Euro + 104 Euro + 2 x 54 Euro) ausgezahlt bekommen, ohne dass dabei ihr Status als geringfügig Beschäftigte gefährdet wird.

#### HINWEIS

*Die Zahlung der Erholungsbeihilfe muss in einem zeitlichen Zusammenhang mit dem Urlaub der Mitarbeiter stehen. Als Faustregel gilt hier ein Dreimonatszeitraum. Es muss darüber hinaus sichergestellt sein, dass das Geld für Erholungszwecke verwendet wurde. Dies sollten sich Arbeitgeber von ihren Mitarbeitern schriftlich bestätigen lassen und diesen Nachweis zu den Lohnunterlagen legen. Damit kann bei einer späteren Betriebsprüfung Ärger vermieden werden. Für erwachsene Kinder von Arbeitnehmern, die sich noch in Ausbildung befinden und zu Hause wohnen, sollte die Schul-, Ausbildungs- oder Studienbescheinigung ebenfalls zu den Lohnakten genommen werden.*

### Warengutscheine bis zu 528 Euro jährlich

Einmal im Monat den Wochenendeinkauf für Mitarbeiter übernehmen? Das geht, und zwar sogar für Mini-Jobber, solange Arbeitgeber einen Warengutschein oder eine Einkaufskarte im Wert von maximal 44 Euro pro Monat an ihre Mitarbeiter ausgeben. Der Warengutschein gilt dann als Sachbezug und ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Ob der Gutschein für den Elektronik-Fachmarkt, Lebensmittel-Einzelhandel oder die Drogerie ist, spielt dabei keine Rolle, solange der Gutschein nicht in Bargeld zurückgetauscht werden kann.

Die Mitarbeiter müssen den Gutschein nicht zwangsläufig sofort einlösen, sondern können mehrere Gutscheine sammeln und zu einem späteren Zeitpunkt für eine größere Anschaffung nutzen. In der Lohnabrechnung müssen die 44 Euro aber monatlich berücksichtigt werden.

Auch Tankgutscheine werden nach diesem Prinzip beurteilt. Jedoch rechnet die Finanzverwaltung die gewährten Tankgutscheine auf die Entfernungspauschale der Arbeitnehmer für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte an. Damit mindert sich der Steuerspareffekt.

Gutscheine, die in Bargeld eingetauscht werden können, sind keine Sachbezüge, sondern Barlohn und somit steuer- und sozi-

alversicherungspflichtig. Werden in einem Monat neben einem 44-Euro-Gutschein weitere Sachbezüge gewährt, sind die kompletten Sachbezüge steuer- und sozialversicherungspflichtig. Möglich ist aber beispielsweise die Zahlung einer Erholungsbeihilfe sowie eines Sachbezuges in vorgenannter Höhe in einem Monat.

### Betriebliche Gesundheitsförderung

Über die eigene Gesundheit denkt man meist erst dann nach, wenn sie akut in Gefahr ist. Über die seiner Mitarbeiter oft erst, wenn die AU-Bescheinigung vorliegt. Für Ergotherapeuten bedeutet jeder längere Krankheitsausfall ihrer Mitarbeiter Personalengpässe, Termindruck und unzufriedene Patienten. Doch das muss nicht sein. Nicht neu, aber trotzdem noch immer zu wenig genutzt, ist die Möglichkeit eines jeden Arbeitgebers, seinen Anteil an der Gesunderhaltung seiner Mitarbeiter zu leisten. Unterstützt wird er hierbei sogar vom Fiskus.

Bis zu 500 Euro jährlich dürfen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern zur Gesundheitsförderung zukommen lassen, ohne dass Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge anfallen. Wird die Grenze von 500 Euro überschritten, ist nicht der gesamte Betrag, sondern nur der übersteigende Teil lohnsteuer- und sozialabgabenpflichtig.

Die geförderten Gesundheitsmaßnahmen können aus dem Bereich Sport (z.B. Anti-Stress-Training, Entspannungskurse, Burn-out-Prävention) oder auch Ernährung sowie Raucherentwöhnung kommen. Mitgliedsbeiträge für das Fitnessstudio sind jedoch ausgeschlossen. Damit die Zuschüsse tatsächlich steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben, müssen die Kurse durch die Zentrale Prüfstelle Prävention der Krankenkassen zertifiziert sein.

#### TIPP

*Es gibt noch eine ganze Reihe weiterer Vergütungselemente, die Arbeitgeber lohnsteuer- und sozialabgabenfrei oder pauschal versteuert gewähren können. Ihr Steuerberater informiert Sie hierzu gern.*



**SIMONE VAHLE**, Steuerberaterin im ETL ADVISION-Verbund aus Wittenberg, Fachberaterin für den Heilberufbereich (IFU/ISM gGmbH), spezialisiert auf Steuerberatung im Gesundheitswesen

www.advitax-wittenberg.de  
advitax-wittenberg@etl.de  
Tel.: 03491/418916