

DEN MITARBEITENDEN MEHR NETTO ERMÖGLICHEN



Die Jahre 2020/2021 haben uns eine neue Demut gelehrt und die Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Unternehmen extrem unterschiedlich entwickelt. Manche Betriebe kommen mit der Arbeit nicht nach, andere sehen sich und damit ihren Arbeitnehmern durch die Einschränkungen durch Covid-19 die Beschäftigungsgrundlage entzogen. Gerade in der gegenwärtigen Situation treibt viele Arbeitgebende vermehrt die Frage um, ob und wie man in den gegenwärtigen Zeiten eine besondere Vergütung gewähren kann.

KURZARBEIT UND KURZARBEITERGELD

Mit der Kurzarbeit wurde ein altes Konstrukt wieder aktiviert, welches nun unter neuen oder besser vereinfachten Rahmenbedingungen als Hilfsmittel für die Überbrückung der gegenwärtigen Krise eingesetzt wird. Die Kurzarbeitergelder wurden erheblich aufgestockt, abhängig von der Zeitdauer, die ein Mitarbeiter in Kurzarbeit verbleibt. Aber sicherlich handelt es sich hier um eine spezielle Maßnahme und keine Vergütungslogik oder -struktur im klassischen Sinne, wie bei den sonstigen Nettoentgeltoptionen. Diese haben Anhänger und Gegner.

Insbesondere in den letzten Jahren haben sich die kritischen Stimmen innerhalb von Unternehmen gemehrt: Arbeitnehmer erkennen, dass Nettoentgelte eben genau dies sind – höhere Nettozahlungen. Es entsteht daraus keine Wirkung auf die Sozialversicherung und damit erhöht sich daraus auch nicht die Rentenzahlung, die man zu einem späteren Zeitpunkt erhalten wird. Das ist absolut korrekt und sollte in Überlegungen dieser Art immer Beachtung finden. Ebenso finden diese Zahlungen keinen Eingang in die Arbeitslosenversicherung. Ein Umstand, der gerade Freude und gleichzeitig Unverständnis auslöst.

Unternehmen beantragen Kurzarbeitergeld und müssen die Nettoentgeltmaßnahmen weiterhin selbst bezahlen, da diese keinen Eingang in die Kalkulation von Kurzarbeitergeld erfahren und nicht von der Agentur für Arbeit erstattet werden. Andere Betriebe begrüßen dies und freuen sich, dass sie den



Birgit Ennemoser,
Geschäftsführerin Personal Services
in Stuttgart,
birgit.ennemoser@str-aren.de

Mitarbeitern in Zeiten von Entgeltkürzungen wenigstens noch kleine Zugeständnisse machen können, die den Mitarbeiter auch netto erreichen. Richtig oder falsch gibt es hier sicher nicht. Die Option der Nutzbarkeit hängt immer von der jeweiligen Situation im Unternehmen ab.

DIE BETRACHTUNG DER ZUSATZLEISTUNGEN FÜR ARBEITNEHMENDE

Welche Zusatzleistungen werden im Umgang und in der Folge der Corona-Pandemie nun konkret wichtiger? Befragungen von Personalentscheidern gaben quasi ein „Best-of“ der bekanntesten Gehaltsextras wieder: Nahezu ein Drittel sprach sich für Vorsorge- und Absicherungsleistungen, wie betriebliche Altersversorgung und Krankenzusatzversicherungen aus, ein Viertel für Verfügungszuschüsse, gefolgt von ge-

nerellen Zuwendungen, Sonderzahlungen und Mobilitätsangeboten. Eine verbesserte Ausstattung des privaten Arbeitsplatzes rangierte noch vor Angeboten zur Familienunterstützung.

Darüber hinaus waren aber auch Gesundheitsangebote stark auf dem Vormarsch: Ein BGM, das vom betrieblichen Gesundheitsmanagement zum persönlichen Gesundheitsmanagement wird. Online-Trainingsangebote können hier genauso Bausteine darstellen, wie psychosoziale Unterstützungs- und Beratungsoptionen. Insbesondere die Veranlassung zum Homeoffice ist zwar für viele Mitarbeiter ein Ansatz, der die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter steigert, es steigt aber eben leider auch die gefühlte psychische Belastung.

Viele Fragen im Nettobereich drehten sich in den letzten Monaten um die Homeoffice-Pauschale und ob diese durch den Arbeitgeber direkt an den Arbeitnehmer gewährt werden kann. Positiv ist, dass Arbeitnehmer mit der Homeoffice-Pauschale ihren Arbeitsplatz zu Hause auch dann in der Steuererklärung geltend machen können, wenn sie kein Arbeitszimmer nach den strengen Vorgaben des Finanzamts haben. Auch wenn der Schreibtisch am Küchentisch, im Schlafzimmer oder im Keller steht, können Mitarbeiter dennoch die Homeoffice-Pauschale geltend machen. Diese Änderung wurde mit dem Jahressteuergesetz 2020 Mitte Dezember 2020 eingeführt. Das Finanzamt erkennt pauschal fünf Euro für jeden Tag an, an dem während der Corona-Pandemie ausschließlich von zu Hause gearbeitet wurde. Maximal werden 600 Euro anerkannt. Diesen Betrag erreichen Arbeitnehmer bereits bei 120 Homeoffice-Tagen.

Mit diesen Erläuterungen wird aber auch klar: Die Pauschale ist Bestandteil der Werbungskostenpauschale von 1.000 Euro. Das heißt: Wer außer der Homeoffice-Pauschale von 600 Euro keine weiteren Werbungskosten hatte bzw. auch mit weiteren Werbungskosten nicht über die Grenze von 1.000 Euro kommt, hat nichts von der Homeoffice-Pauschale. Besser nutzbar ist da die von der Bundesregierung eingeräumte steuer- und sozialversicherungsfreie Prämienlösung, oft auch als Corona-Prämie bezeichnet, in Höhe von 1.500 Euro, die zwischen dem 1.3.2020 und dem 31.12.2020 Auszahlung finden konnte. Diese wurde nun sukzessive bis zum 31.3.2022 verlängert.

Arbeitgeber können ihren Beschäftigten Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuer- und SV-beitragsfrei auszahlen oder als Sachleistungen gewähren. Voraussetzung ist, dass die Beihilfen und Unterstützungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Es ist dabei unerheblich, ob die Leistungen monatlich oder als Einmalzahlung gewährt werden. Die steuerfreien Leistungen müssen im Lohnkonto aufgezeichnet werden. Andere Steuerbefreiungen und Bewertungserleichterungen bleiben davon unberührt. Die sogenannte „Corona-Zulage“ oder „Corona-Prämie“ ist nicht branchengebunden. Sie kann von jedem Arbeitgeber ohne Abgabeverpflichtung gezahlt werden.

WEITERE MÖGLICHKEITEN ZUR ENTGELTOPTIMIERUNG

Die weiteren Möglichkeiten der Entgeltoptimierung können nach wie vor gute Dienste leisten. Aber: Bereits seit 2019 erfuhr die anfängliche Begeisterung bei den Arbeitgebern nun wieder Einschränkungen durch negative Ergebnisse in Lohnsteuerprüfungen bzw. deutlicher gesagt, durch Nachversteuerungen und vor allem auch durch Nachverbeitrungen im Rahmen der

Prüfungen der Sozialversicherungsanteile durch die Deutsche Rentenversicherung.

Zur Abgrenzung auf dem Markt – im Verhältnis zu unterschiedlichen Konkurrenten – können die Gehaltsextras ein sehr gutes Mittel sein. Wichtig ist aber eine absolut sorgfältige Umsetzung, begonnen bei der arbeitsrechtlichen Gestaltung, da diese in der Regel die Grundlage für die steuerliche und final sozialversicherungsseitige Einschätzung bildet. Das Bundesministerium der Finanzen machte deutlich, dass es die Themen sehr genau prüft: So wurde die Option der sogenannten Pkw-Werbeaufkleber mehr oder minder „gestrichen“: die Zahlung von 21 Euro netto an den Arbeitnehmer gegen Anbringung eines Werbeaufklebers auf dem privaten Pkw wird heute nur noch von den wenigsten Finanzämtern akzeptiert. Die genauere Betrachtung der Internetpauschale, die bis 50 Euro monatlich pauschal versteuert gewährt werden konnte, wird heute eher nur noch bis 30 Euro ohne umfangreichere Nachweise akzeptiert.

Final wurde durch die verschärfte Auslegung der Zusätzlichkeitsfordernis deutlich, dass die Institutionen nicht mehr länger gewillt sind, die bisher doch oftmals sehr weite Auslegung der Einkommensteuerrichtlinien zu dulden. Das Einkommensteuergesetz setzt bei diversen Steuerbefreiungen und -begünstigungen für Leistungen des Arbeitgebers voraus, dass diese Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden müssen.

Dieses sogenannte Zusätzlichkeitsfordernis muss unter anderem für die Anwendung der 44-Euro-Freigrenze bei Gutscheinen und Geldkarten, für die Steuerfreiheit von Arbeitgeberzuschüssen zu Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr, zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen, zu Gesundheitsfördermaßnahmen, zur Überlassung eines betrieblichen Fahrrads, sowie für das elektrische Aufladen eines (Hybrid-)Elektrofahrzeugs und für die zur privaten Nutzung überlassenen betrieblichen Ladevorrichtung erfüllt sein. Auch die Pauschalbesteuerung von Sachzuwendungen

nach § 37b EStG ist an dieses Tatbestandsmerkmal gebunden.

Neben den Mitarbeiterkarten, die ab 1.1.2022 nun endgültig strengeren Rahmenbedingungen unterliegen, werden derzeit insbesondere die Erholungsbeihilfen sehr gern gewährt. Erholungsbeihilfen sind Zuschüsse des Arbeitgebers zu den Erholungskosten eines Mitarbeiters. Diese können in Form von Barzuschüssen, aber auch als Sachbezug gewährt werden. Hier handelt es sich in den meisten Fällen um steuerpflichtigen Arbeitslohn. Dies gilt insbesondere bei Erholungsreisen oder Erholungsaufenthalten zur Kräftigung oder Erhaltung der Gesundheit im Allgemeinen. Eine Möglichkeit besteht aber darin, die steuerpflichtigen Erholungsbeihilfen mit 25 Prozent pauschal zu versteuern, was zur Folge hat, dass diese sozialversicherungsfrei sind. Dies gilt jedoch nur, wenn die Beihilfen insgesamt in einem Kalenderjahr 156 Euro für den einzelnen Arbeitnehmer, 104 Euro für dessen Ehegatten und 52 Euro für jedes Kind nicht übersteigen. Dabei hat der Arbeitgeber die Pauschalsteuern zu übernehmen, wobei eine Abwälzung auf den Arbeitnehmer zulässig ist.

MASSNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DES GESUNDHEITZUSTANDS

Des Weiteren besteht die Möglichkeit, Maßnahmen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und zur betrieblichen Gesundheitsförderung steuerfrei bis zu 500 Euro jährlich zu fördern. Hierzu gehören z. B. auch Maßnahmen zur Stressbewältigung und Entspannung, vor allem jedoch Maßnahmen auf der Grundlage der gesundheitsfachlichen Bewertungen der Krankenkassen. Dient der Aufenthalt konkret zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, kann pro Kalenderjahr eine Erholungsbeihilfe bis zu 600 EUR völlig steuer- und sozialversicherungsfrei erfolgen. Dieser Fall liegt regelmäßig bei Kuraufenthalten vor.

Es lohnt sich also nach wie vor, hier einen Blick auf die Möglichkeiten zu halten. Weitere Details finden Sie in unserem Ratgeber „Gehaltsextras“, DATEV, 7. Auflage 2021, ISBN: 978-3-96276-038-0. ■

Die ausführliche Buchvorstellung finden Sie im Hauptheft der HR Performance auf Seite 74.

