

Führung / Kommunikation

Steuerfrei: Incentive Zusatzkrankenversicherung und andere attraktive Gehaltsextras. Was ist zu beachten, Herr Bochmann

Viele Unternehmen sichern ihre Mitarbeiter mit sogenannten Zukunftssicherungsleistungen gegen allerlei Ungemach ab. Damit solche Gehaltsextras auch steuerfrei bleiben, kommt es auf die richtige vertragliche Gestaltung an.



David Bochmann ist Steuerberater der Kanzlei WWS Wirtz, Walter, Schmitz in Nettetal. Foto:WWS

Auf der Suche nach geeigneten Leistungsanreizen für Mitarbeiter setzen viele Firmen auf attraktive Gehaltsextras. Gleichmaßen beliebt wie sinnvoll sind Zukunftssicherungsleistungen, die Arbeitnehmern oder deren Angehörigen bei Krankheit, Invalidität oder Todesfällen helfen. Die aktuelle Rechtsprechung konkretisiert, wie Unternehmen solche Leistungen steuer- und abgabenfrei gewähren können. Verantwortliche sollten bei der vertraglichen Gestaltung von Zukunftssicherungsleistungen die steuerrechtlichen Vorgaben genau im Blick haben. Ansonsten kann die Zuwendung bei einer Betriebsprüfung womöglich für einen schalen Nachgeschmack sorgen.

David Bochmann: Steuerberater und Fachberater für internationales Steuerrecht der Kanzlei WWS Wirtz, Walter, Schmitz am Standort Nettetal (www.wws-gruppe.de). Sein Tätigkeitsschwerpunkt ist die steuerliche und betriebswirtschaftliche Beratung von mittelständischen Unternehmen insbesondere im Bereich des internationalen Steuerrechts.

Unternehmen haben beim Thema Incentives die Qual der Wahl.

Für viele ist ein wichtiges Auswahlkriterium, ob Gehaltsextras bei Mitarbeitern ohne Abzüge ankommen. Dies hängt sowohl von der gewährten Zuwendung, als auch von der vertraglichen Gestaltung ab. Geldprämien etwa sind immer steuerpflichtig, sie gelten für den Fiskus als

Arbeitslohn. Barzuschüsse zu sogenannten begünstigten Leistungen hingegen können unter bestimmten Voraussetzungen steuer- und abgabenfrei sein. Dazu zählen etwa Kurse im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsvorsorge oder der Kitaplatz der Kinder. Auch Sachleistungen können Firmen brutto für netto gewähren, allerdings nur innerhalb enger Grenzen. Der Wert von Geschenken zu besonderen Anlässen wie Geburtstagen oder Jubiläen darf 60 Euro pro Anlass und Empfänger nicht übersteigen. Bei allen anderen Sachbezügen besteht eine Freigrenze von monatlich 44 Euro. Eine Ausnahme macht der Fiskus bei Sachzuwendungen, die der Arbeitgeber selbst herstellt oder vertreibt. Hier gilt eine **Freigrenze von 1.080 Euro** im Kalenderjahr.

In welche Kategorie fällt eine Zusatzkrankenversicherung?

Für den Fiskus kann sie sowohl eine Geld-, als auch eine Sachleistung sein. Was den Ausschlag in die eine oder andere Richtung gibt, zeigen zwei aktuelle Urteile des Bundesfinanzhofs (Az. VI R 13/16; Az. VI R 16/17). Die Richter gehen davon aus, dass Leistungen, die Arbeitnehmer oder deren Angehörige bei Krankheit, Unfall, Invalidität oder Tod absichern, ein steuerbegünstigter Sachbezug sein können. Voraussetzung ist jedoch, dass Mitarbeiter auf arbeitsvertraglicher Grundlage nur die Sache selbst – also den Versicherungsschutz – in Anspruch nehmen können. Haben sie hingegen die Möglichkeit, sich den Gegenwert der Versicherung alternativ auch auszahlen zu lassen, liegt immer ein steuer- und abgabepflichtiger Barlohn vor. Firmen sollten sicherstellen, dass sie bei der Vertragsgestaltung die steuerlichen Fallstricke kennen und umgehen. In Zweifelsfällen sollten Personalverantwortliche sicherheitshalber fachlichen Rat einholen. Zudem ist es wichtig, Beitragsbescheide der Versicherung und die vertraglichen Vereinbarungen mit dem Mitarbeiter immer zusammen mit den Lohnunterlagen aufzubewahren. So lassen sich später Einwände von Finanzbeamten leichter entkräften.

Anspruch im Arbeitsvertrag verankern

Wie sollten Firmen Zukunftssicherungsleistungen vertraglich vereinbaren? Das Finanzamt erkennt einen Sachlohn nur dann an, wenn der Arbeitnehmer durch die Beitragsleistungen des Arbeitgebers einen unentziehbaren Rechtsanspruch auf Versicherungsschutz hat. Firmen gewährleisten dies, indem der Anspruch klar im Arbeitsvertrag verankert ist. Unternehmen können bei existierenden Arbeitsverträgen auch eine entsprechende Zusatzvereinbarung abschließen. Wichtig ist dabei eine Regelung, dass die Beiträge für die Versicherungspolice ausschließlich an den Versicherer fließen. Überweisen Firmen Geld an Mitarbeiter, womit diese selbst eine Police abschließen können, geht der Steuervorteil verloren.

Freibetrag nicht komplett ausschöpfen

Vorsicht ist auch bei der Beitragshöhe geboten. Firmen müssen die monatliche Freigrenze von 44 Euro pro Mitarbeiter für alle gewährten Sachbezüge einhalten. Wird das Limit überschritten, müssen Unternehmen auf den Gesamtbetrag Steuern und Sozialabgaben entrichten. Heben Versicherungsbeiträge die Gesamtsumme in die Nähe der Freigrenze, kann schon eine leichte Beitragserhöhung kritisch sein. Personalverantwortliche sollten daher auf Nummer sicher gehen und den Freibetrag nicht komplett ausschöpfen.

Ausweg Pauschalbesteuerung

Übersteigt die Summe der Sachleistungen pro Kopf monatlich 44 Euro, können die Zuwendungen für den Mitarbeiter selbst trotzdem steuerfrei bleiben. Dazu müssen Arbeitgeber jedoch die Pauschalbesteuerung in Höhe von 30 Prozent wählen. Das Wahlrecht können Firmen im Rahmen der Lohnsteuer-Anmeldung ausüben, allerdings ist die Entscheidung einheitlich für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten Zuwendungen und alle Arbeitnehmer bindend. Voraussetzung ist, dass die Summe der Aufwendungen je Mitarbeiter und Kalenderjahr maximal 10.000 Euro beträgt. Grundsätzlich gilt: Um böse Überraschungen zu vermeiden sollten Arbeitgeber alle Sachbezüge im Lohnkonto der versicherten Mitarbeiter als solche kennzeichnen. Zudem ist es wichtig, dass Firmen in den Lohnsteuerbescheinigungen der Arbeitnehmer derlei Bezüge eindeutig als Zukunftssicherungsleistungen ausweisen.

David Bochmann

WWS-Gruppe: Die WWS ist eine überregional tätige, mittelständische Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungs- und Rechtsberatungskanzlei. Sie ist an drei Standorten am Niederrhein vertreten (Mönchengladbach, Nettetal, Aachen). Rund 130 Mitarbeiter entwickeln interdisziplinäre Beratungslösungen mit ganzheitlichem Anspruch. Die WWS-Gruppe besteht aus der WWS Wirtz, Walter, Schmitz GmbH, der Partnerschaftsgesellschaft Wirtz, Walter, Schmitz & Partner und mbB der Dr. Schmitz-Hüser WWS GmbH.