

6. DIE ZWEITE SEITE DER MEDAILLE - DIE INTERESSEN DER MITARBEITER

Good Pay ist eine Reaktion der Unternehmen auf die Situation am Arbeitsmarkt, die einerseits durch den Fachkräftemangel und andererseits durch den Wertewandel der jungen Menschen, der potenziellen Mitarbeiter, geprägt ist. Good Pay ist somit ein wichtiger Baustein zur Gewinnung und Bindung von motivierten Mitarbeitern. Um das Angebot des Handwerksbetriebes auf die potenziellen Mitarbeiter, aber auch Bestandsmitarbeiter zuschneiden zu können, ist es enorm wichtig, deren Bedürfnisse und Interessen zu kennen.

6.1 Was Mitarbeiter schätzen

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, die Bertelsmann-Stiftung und die Hans-Böckler-Stiftung sowie eine Reihe von Universitäten und Forschungsinstituten veröffentlichen regelmäßig Studien – z. T. nach Berufsgruppen und Branchen differenziert – über das, was den Menschen bei ihrer Arbeit im Unternehmen wichtig ist. Die Ergebnisse sind nicht immer einheitlich und manchmal auch von den Interessen der Auftraggeber abhängig. Wenn man sich die Ergebnisse mehrerer Studien jedoch genauer ansieht, lassen sich klare Schwerpunkte für die Motivation herausarbeiten.

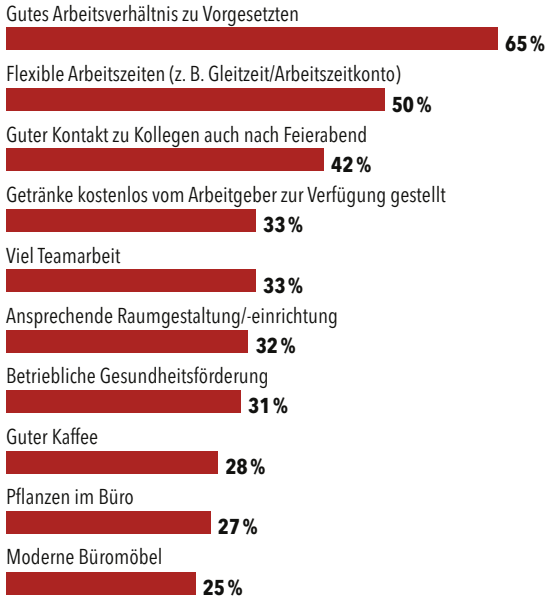
Interessanterweise findet sich in der Studie einer Mitarbeiterleasingfirma bei ihren Top-10-Motivationsfaktoren nicht die Vergütung, wohl aber Pflanzen im Büro. Vielleicht wurde die Vergütung als externer Motivator vernachlässigt, weil das Unternehmen nicht gerade für eine überdurchschnittlich hohe Vergütung bekannt ist.

6. Die zweite Seite der Medaille – die Interessen der Mitarbeiter

Top-10-Faktoren der Jobmotivation

Für zwei von drei Deutschen wirkt sich ein gutes Arbeitsverhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten positiv auf die Arbeitsmotivation aus.

Frage: Welche Faktoren motivieren Sie im Job? N = 1.011 Bundesbürger ab 18 Jahren

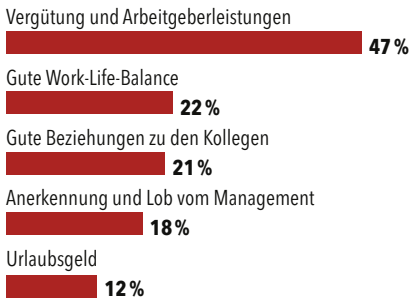


Quelle: ManpowerGroup Deutschland

Zehn Faktoren zur Motivation der Mitarbeiter

Im Handwerk haben die Vergütung und die Arbeitgeberleistungen, wozu auch das Urlaubsgeld gehört, einen besonders hohen Stellenwert. Das ist möglicherweise darin begründet, dass Menschen immer das sehen, was sie vermissen, und nicht das, was sie haben. Fakt ist, Mitarbeiter im Handwerk verdienen bei vergleichbaren Qualifikationen ca. 20 % weniger als in anderen Branchen wie z. B. der Metall- und Elektroindustrie oder in der chemischen Industrie. Darin kann die Ursache liegen, gleichzeitig aber auch die Chance, mit Good Pay – in Verbindung mit New Work – wirksame Abhilfe zu schaffen.

Befragte, die folgende Faktoren für Motivation und Engagement im Beruf nennen



Motivationsfaktoren im Handwerk

In verschiedenen Studien und Umfragen, die im Handwerk durchgeführt wurden, nimmt die Vergütung der Mitarbeiter als Motivationsfaktor häufig den ersten Platz ein.

Maßnahmen zur Motivation von Mitarbeitern

- # Vergüten Sie Ihre Mitarbeiter angemessen.
- # Betreiben Sie aktiv Teamentwicklung mit gemeinsamen Aktivitäten.
- # Loben Sie Ihre Mitarbeiter für Erfolge.
- # Äußern Sie Kritik immer konstruktiv und nur in Einzelgesprächen.
- # Lassen Sie Ihre Mitarbeiter selbstbestimmt arbeiten.
- # Übernehmen Sie selbst auch Projektaufgaben.
- # Holen Sie sich Rat bei Ihren Mitarbeitern.
- # Geben Sie regelmäßige Einschätzungen.
- # Bieten Sie Weiterbildungsmöglichkeiten an.

Maßnahmen zur Motivation von Mitarbeitern

Von Bedeutung sind auch die Rahmenbedingungen, die je nach der Konjunktur und der Situation auf dem Arbeitsmarkt genannt werden: ein unbefristeter Arbeitsvertrag und die Arbeitsplatzsicherheit.

Die Ergebnisse der Studien zeigen, dass es vier wichtige Felder gibt, um die Motivation der Mitarbeiter zu stärken. Das betrifft insbesondere:

- # die eigentliche Arbeit und ihre innere Motivation (New Work)
- # die Vergütung der Mitarbeiter incl. der Zusatzleistungen des Arbeitgebers (Good Pay)

6. Die zweite Seite der Medaille – die Interessen der Mitarbeiter

das Arbeitsumfeld inkl. Betriebsklima und Führung (New Work)

die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit, z. B. Zeit für Familie, Ehrenamt, Hobby (New Work).

6.2 Was Unternehmen Mitarbeitern anbieten können

Wenn die Höhe der Vergütung feststeht, stellt sich die Frage, in welcher Form und in welcher „Verpackung“ sie am besten zu den Mitarbeitern kommt. Hierzu gibt es keine grundsätzlich richtige Regel. Es kommt auf die Persönlichkeiten der Mitarbeiter, ihre Bedürfnisse und Interessen an. Und diese Bedürfnisse sind nicht stabil, sie wandeln sich im Lauf der Zeit in Abhängigkeit der verschiedenen Lebensphasen, der Lebensumstände und des Lebensalters.

So sind z. B. beim geplanten Bau des Eigenheims von Mitarbeitern, in der Phase vor dem Hausbau und nach dem Hausbau Überstunden häufig sehr begehrt, um das notwendige Eigenkapital zu erarbeiten und Sondertilgungen vornehmen zu können. Während der Bauphase stören Überstunden aber bei möglichen Eigenleistungen beim Hausbau.

Mitarbeiter in einer Großstadt mit einem gut ausgebauten öffentlichen Personennahverkehr und schlechten Parkmöglichkeiten schätzen z. B. ein vom Arbeitgeber bezahltes Jobticket sehr, während Mitarbeiter in ländlichen Räumen ohne Parkplatzprobleme, die für den Weg zum Betrieb einen Pkw brauchen, eher einen Dienstwagen schätzen.

Aufgrund der differenzierten und sich stetig wandelnden Bedürfnisse der Mitarbeiter einerseits und des begrenzten Aufwands für ein entsprechendes System der Auszahlung der Vergütung andererseits hat es sich bewährt, dass das Unternehmen ein „gängiges“ und überschaubares Angebot erstellt und die Mitarbeiter entsprechend ihren persönlichen Präferenzen die Angebote im Rahmen ihres persönlichen Budgets auswählen. Man spricht hierbei gerne von „Cafeteria-Systemen“, weil die Mitarbeiter ausgestattet mit einem Budget – einem Teil ihrer Vergütung – zwischen verschiedenen Angeboten des Arbeitgebers auswählen und ihr „Menü“ – nach ihrem Geschmack – zusammenstellen können. Dabei ist bei den Cafeteria-Systemen darauf zu achten, dass Entscheidungen für gewisse Formen der Auszahlung der Vergütung eine längere Bindung beinhalten, z. B. eine betriebliche Altersversorgung oder vermögenswirksame Leistungen. Ein Vertrag im Sport- bzw. Fitnessstudio ist dagegen vergleichsweise kurzfristig zu kündigen.

Hinter den Vorteilen von Good Pay stehen vor allem zwei Prinzipien, die das System für Unternehmen und Mitarbeiter so attraktiv machen.

- # Arbeitgeber und Arbeitnehmer tätigen ein Geschäft zulasten eines Dritten, des Finanzamts und der Sozialversicherung, d. h., sie nutzen die Möglichkeiten, den Mitarbeitern steuer- und sozialversicherungsfrei gewisse Zusatzleistungen zukommen zu lassen, die diese wertschätzen. Sozusagen „mehr Netto vom Brutto“.
- # Die Nachfragemacht eines Arbeitgebers führt beim Einkauf von Waren oder Dienstleistungen zu günstigeren Preisen, als sie der Arbeitnehmer am Markt erzielen könnte. Zu denken ist hier z. B. an einen Dienstwagen oder eine betriebliche Altersversorgung.

Nachdem die Bedürfnisse und Interessen der Mitarbeiter bekannt sind, kann der Handwerksbetrieb das Angebot für Good Pay erarbeiten, damit die Mitarbeiter daraus auswählen und auf ihre Bedürfnisse zuschneiden können.

Die „Auszahlung“ kann klassisch nach Abzug der Steuer und Sozialversicherung auf das Konto gezahlt werden. Es können aber auch Sachleistungen (z. B. Dienstwagen) gewährt oder Nutzungsrechte (z. B. Besuch eines Fitnessstudios) eingeräumt werden. Im Rahmen eines betrieblichen Cafeteria-Systems können dann die Mitarbeiter entscheiden, wie sie ihre Vergütung ausgezahlt bekommen wollen. Sie stellen sich sozusagen ihr „Menü“ – im Rahmen der ihnen zustehenden Vergütung bzw. ihres Budgets – entsprechend ihren Bedürfnissen und Interessen zusammen.

Die Leistungen der Arbeitgeber lassen sich im Wesentlichen in vier verschiedene Gruppen differenzieren. Das sind

- # steuer- und sozialversicherungspflichtige Leistungen,
- # steuer- und sozialversicherungsfreie Leistungen,
- # steuer- und sozialversicherungsermäßigte Leistungen,
- # Regelungen rund um die Arbeitszeit.

Hinweis: Die Gesetzeslage bei den steuerlichen Regelungen unterliegt einem ständigen Wandel. Zum Zeitpunkt der Einführung und Nutzung von steuer- und sozialversi-

6. Die zweite Seite der Medaille – die Interessen der Mitarbeiter

cherungsrechtlichen Regelungen ist die jeweils aktuelle Gesetzeslage zu beachten. Hier lohnt sich ein Gespräch mit dem Steuerberater.

6.2.1 Steuer- und sozialversicherungspflichtige Leistungen des Arbeitgebers

■ Monatliche Vergütung

Der Teil der monatlichen Vergütung, der bar auf das Konto des Mitarbeiters überwiesen wird, ist steuer- und sozialversicherungspflichtig. Die Sozialversicherungspflicht für die Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gilt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte.

■ Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Jahressonderzahlungen

Es gibt Handwerksbetriebe, die ein Urlaubs- und Weihnachtsgeld zahlen, und solche, die diese beiden Zahlungen zu einer Jahressonderzahlung zusammenfassen.

Urlaubs- und Weihnachtsgeld sind – sofern sie nicht in eine Direktversicherung oder betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden – grundsätzlich steuer- und sozialversicherungspflichtig. Soweit diese Vergütung z. B. in eine betriebliche Altersversorgung umgewandelt wird, sind diese Zahlungen zum Zeitpunkt der Einzahlung in die BAV steuer- und sozialversicherungsfrei. Der Arbeitgeber ist für neu abzuschließende Verträge gesetzlich verpflichtet, seine Einsparungen an der Sozialversicherung von ca. 15 % dem Arbeitnehmer zukommen zu lassen. Beim Bezug der Rente aus der betrieblichen Altersversorgung im Rentenalter ist die Rente zu versteuern, aber dann zu für den Mitarbeiter günstigeren Bedingungen, wegen der im Vergleich zum Arbeitseinkommen geringeren Rente und der Steuerprogression. Darüber hinaus fällt im Rentenalter für die Sozialversicherung nur die Krankenversicherung an, nicht die Renten- und Arbeitslosenversicherung. Unter Beachtung der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge während des Arbeitslebens und der Zeit der Rente reduziert sich die Belastung durch die Steuer- und Sozialversicherung nicht unerheblich.

■ Altersteilzeit, Zuschuss des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann mit dem Mitarbeiter freiwillig vereinbaren, dass der Mitarbeiter in Altersteilzeit geht. Die Altersteilzeit ist im Grundsatz gesetzlich geregelt, sie kann für

die Dauer von mindestens 1,5 Jahren bis maximal 6 Jahren vereinbart werden, wenn der Mitarbeiter anschließend direkt die gesetzliche Rente bekommt. Das kann in Form von Teilzeit mit reduzierter Wochenarbeitszeit von 50 % für den gesamten Zeitraum sein, oder der Mitarbeiter kann im sogenannten Blockmodell die erste Hälfte in Vollzeit arbeiten und die zweite Hälfte gar nicht. Das abgesenkte Monatsentgelt wird während der gesamten Altersteilzeit gezahlt.

Der Arbeitgeber kann das Monatsgehalt aufstocken, die Kosten steuerlich geltend machen und dem Mitarbeiter die aufgestockte steuer- und sozialversicherungspflichtige Vergütung überweisen. Der Mitarbeiter kann auch auf einem Langzeitkonto angesparte Stunden einsetzen, um sein Einkommen in der Altersteilzeit zu erhöhen.

■ Erfolgsbeteiligung

Die Erfolgsbeteiligung ist wie eine Einmalzahlung (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Jahressonderzahlung) steuer- und sozialversicherungspflichtig.

■ Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei Sonderzahlungen

Zahlungen an die Mitarbeiter, die alle drei Monate oder seltener gezahlt werden, sind sogenannte Sonderzahlungen. Für diese Sonderzahlungen gilt eine Ausnahme im Entgeltfortzahlungsgesetz § 4a. Sonderzahlungen können für jeden Krankheitstag bis zu einem Viertel des täglichen durchschnittlichen Jahresverdienstes gekürzt werden.

6.2.2 Steuer- und sozialversicherungsfreie Leistungen des Arbeitgebers

Mit steuerfreien Extras können Handwerksunternehmer ihre Mitarbeiter oft besser motivieren als mit einer Gehaltserhöhung. Es gelten aber strenge Regeln für die „kleinen Anreize“. Dazu zählen insbesondere (Euro-Beträge Stand Oktober 2020):

■ Warengutscheine

Warengutscheine in Form von Benzingutscheinen stehen hoch im Kurs. Bis zur sogenannten Sachbezugsgrenze von derzeit 44,- Euro im Monat sind die Warengutscheine steuer- und sozialversicherungsfrei. Das Finanzamt hat inzwischen nichts mehr dagegen, wenn ein Geldbetrag auf dem Gutschein steht. Der Mitarbeiter darf aber auf keinen

6. Die zweite Seite der Medaille – die Interessen der Mitarbeiter

Fall Bares von der Tankstelle ausgezahlt bekommen. Die Freigrenze ist monatlich einzuhalten, sonst wird die Leistung auf einen Schlag voll steuer- und sozialversicherungspflichtig.

■ **Gesundheit**

Wenn es um die Gesundheit der Mitarbeiter geht, zeigt sich das Finanzamt großzügig. Der Fiskus gewährt dafür jährlich pro Mitarbeiter einen Freibetrag von 500,- Euro. Der Betrag kann für Kurse im Sportverein und in der Volkshochschule oder Übungen beim Physiotherapeuten eingesetzt werden. Entscheidend ist, dass die Übungen den Anforderungen der Krankenkassen zur Prävention entsprechen. Hierzu gehört auch die Rückenschule zum physischen Belastungsabbau oder eine Supervision zum psychischen Belastungsabbau, z. B. bei einem Tischler, der auch ein Beerdigungsinstitut hat.

Mitgliedsbeiträge für Sportvereine fallen allerdings nicht darunter. Das Finanzamt unterstützt auch die Gesundheitsförderung durch Kurse zur Ernährung, zum Stressabbau oder gegen die Nikotinsucht.

■ **Außergewöhnlicher Arbeitseinsatz: Essen und Trinken frei**

Zum Wohle der Mitarbeiter dürfen Handwerksunternehmer anlässlich eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes steuer- und sozialversicherungsfrei bis zu drei Essen im Jahr gewähren, und zwar im Wert von bis zu je 60,- Euro je Mitarbeiter.

■ **Verpflegungszuschuss**

Der Arbeitgeber kann sich auf zwei verschiedene Arten an der Verpflegung seiner Mitarbeiter beteiligen. Er kann einen Zuschuss an eine Kantine, Gaststätte oder direkt an den Arbeitnehmer zahlen.

Wenn der Arbeitnehmer einen Eigenanteil von 2,80 € je Mittagessen übernimmt, bleibt der Beitrag des Arbeitgebers, der geldwerte Vorteil für den Arbeitnehmer, steuerfrei.

Bei Essensgutscheinen in Höhe von 5,90 € pro Tag müssen 2,80 € mit 25 % pauschal versteuert werden. Der Rest ist steuerfrei, Sozialabgaben fallen keine an. Es ist zu beachten, dass dem Mitarbeiter nur für geleistete Arbeitstage Verpflegungszuschüsse gewährt werden dürfen, d. h. nicht an Urlaubs- oder Krankheitstagen.

■ Betriebsfeier

Pro Mitarbeiter dürfen im Jahr für zwei Feste oder Betriebsausflüge 110,- Euro inklusive Umsatzsteuer steuer- und sozialversicherungsfrei ausgeben werden. Hierbei handelt es sich um einen Freibetrag. Gibt der Handwerksunternehmer bei der Feier mehr als 110,- Euro je Mitarbeiter aus, kann er den darüber hinausgehenden Betrag pauschal mit 25 % versteuern.

■ Beratung

Der Unternehmer kann seinen Mitarbeitern 600,- Euro im Jahr steuerfrei überweisen, wenn diese sich zum Thema Pflege für Angehörige oder Betreuung seiner Kinder beraten lassen möchten. Der Chef darf in dieser Höhe auch die Kinderbetreuung bezahlen, falls Mitarbeiter an einer Fortbildung teilnehmen möchten oder auf Dienstreise gehen.

■ Kommunikation

Der Arbeitgeber darf den Mitarbeitern steuerfrei einen betrieblichen Computer, ein Tablet oder ein Handy mit nach Hause geben. Die Geräte können privat genutzt werden, und zwar nach Lust und Laune. Das Finanzamt kennt hier keine Höchstgrenzen. Der geldwerte Vorteil für den Mitarbeiter bleibt steuer- und sozialversicherungsfrei.

Gleiches gilt für Gebühren für den Internetzugang oder Telefonate mit dem Handy.

■ Darlehen

Wenn der Unternehmer seinem Mitarbeiter ein zinsgünstiges Darlehen gewährt, bleibt die Zinersparnis im Vergleich zum Marktzins für den Kreditnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei. Das gilt für unverzinsliche oder verbilligte Darlehen bis 2.600,- Euro Darlehenssumme.

■ Direktversicherung

Der Arbeitnehmer hat das Recht, bis zu 4 % der Bemessungsgrenze der Rentenversicherung (Stand 2020 6.900,- Euro) steuer- und sozialversicherungsfrei in die betriebliche Altersversorgung einzuzahlen, das entspricht derzeit maximal 276,- Euro im Monat. Wenn die Rente aus der betrieblichen Altersversorgung ausgezahlt wird, sind diese Renten steuer- und sozialversicherungspflichtig, allerdings fällt bei der Sozialversicherung nur die Krankenversicherung an und keine Renten- und Arbeitslosenversicherung. Darü-

6. Die zweite Seite der Medaille – die Interessen der Mitarbeiter

ber hinaus gibt es einen Freibetrag von derzeit 160,- € monatlich, bei dem die Krankenversicherungspflicht entfällt.

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die von ihm eingesparten Sozialversicherungsbeiträge von ca. 15 % des Betrags, den der Mitarbeiter monatlich in die Direktversicherung zahlt, dem Mitarbeiter steuer- und sozialversicherungsfrei zu zahlen.

Beim Arbeitgeberwechsel kann der Mitarbeiter seine betriebliche Altersversorgung „mitnehmen“ und beim neuen Arbeitgeber weiterlaufen lassen.

■ Entgeltoptimierung bezüglich steuer- und sozialversicherungsfreier Zuschläge

Im deutschen Steuerrecht gibt es steuerfreie Zulagen. Zweck der Steuerbefreiung ist es, die Wirkung der Zuschläge zu unterstützen, die dem Arbeitnehmer einen Ausgleich und eine Erleichterung dafür verschaffen sollen, dass die Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit den biologischen und kulturellen Lebensrhythmus des Arbeitnehmers stören. Diese Zuschläge sind als Ausgleich für „besonderes Arbeitsleid“ zu gewähren. Unternehmen, die auch Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit haben, können die Gestaltungsspielräume nutzen und die steuerfreien Zulagen mit der Vergütung optimieren, d. h. Nachzuschläge erhöhen und Gehalt reduzieren oder statt Gehaltserhöhungen attraktive Nachtschichtzulagen an die Mitarbeiter zahlen. Das nachfolgende Beispiel zeigt das mögliche Vorgehen.

Normalerweise wird der Nachtschichtzuschlag in Höhe von 25 % von 22.00 bis 6.00 Uhr gezahlt. Es besteht im Fall A die gesetzliche Möglichkeit, die Dauer der Nachtschicht auszudehnen (von 20.00 bis 6.00 Uhr) und die 25 % steuerfreien Nachtschichtzuschlag zu zahlen. Im Fall B werden die Nachtschichtzuschläge im gesetzlichen Rahmen erhöht: von 22.00 bis 24.00 Uhr 25 % Zuschläge, von 00.00 bis 4.00 Uhr bis zu 40 % Zuschläge und von 4.00 bis 6.00 Uhr 25 % Zuschläge. Auch eine Kombination der Fälle A und B ist möglich. Im Fall C werden sowohl die Nachtschichtzeiten verlängert als auch die Nachtschichtzuschläge erhöht: In der Nachtschicht beträgt die Nachtschichtzuschlag von 20.00 bis 24.00 Uhr 25 %, von 00.00 bis 4.00 Uhr bis zu 40 % und von 4.00 bis 6.00 Uhr 25 %.

Ähnlich lassen sich auch die Zuschläge für Sonntagsarbeit optimieren. Sie können von üblicherweise 25 % auf bis zu 40 % erhöht werden.

Feiertagszuschläge sind an gesetzlichen Feiertagen bis zu 125 % steuer- und sozialversicherungsfrei.

■ Zeit oder Geld

Im Kontext der Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, „Work-Life-Balance“ und Mitarbeiter der Generationen Y und Z hat das Thema „Zeit oder Geld“ an Bedeutung gewonnen und seinen Niederschlag im Arbeitsalltag und in verschiedenen Tarifverträgen gefunden. Mitarbeiter können bei den Regelungen „Zeit oder Geld“ entscheiden, ob sie grundsätzlich eine Einmalzahlung in Höhe von z. B. einem viertel Monatslohn wollen oder 5 Tage zusätzlicher freier Zeit, 5 Tage Freistellung bei voller Bezahlung, quasi zusätzlichen Urlaub. Eingeführt werden kann eine solche Regelung im Unternehmen dadurch, dass Entgelterhöhungen nicht oder nicht voll in die monatliche Vergütung eingehen, sondern in eine Einmalzahlung münden.

■ Beispiel Zeit oder Geld

Statt einer betrieblichen Entgelterhöhung von 2% könnte dieses Entgeltvolumen ($2\% \times 12 \text{ Monate} = 24\%$, entspricht ca. 25 % eines Monatsentgeltes) als Einmalzahlung, im Juli eines Jahres fällig werden, wenn vom Mitarbeiter nicht die o. a. 5 Tage Freistellung gewählt wurden.

Die Mitarbeiter entscheiden i. d. R. bis zum Ende des Jahres, ob sie im folgenden Jahr „Zeit oder Geld“ möchten. Wenn es die betrieblichen Bedingungen erlauben (Auftragslage, Urlaubsplanungen, Krankheit von Kollegen im Team ...), gewährt der Arbeitgeber „Zeit statt Geld“. Falls der Mitarbeiter die (Frei-)Zeit statt Geld wählt und kein zusätzliches Geld fließt, ist die Wahl der „Zeit“ quasi steuer- und sozialversicherungsfrei. Im anderen Fall ist es „als normale Vergütung in Form einer Einmalzahlung“ steuer- und sozialversicherungspflichtig (analog zu Urlaubs- und Weihnachtsgeld und Jahressonderzahlungen).

■ Zeit statt Geld für besondere Leistungen

Das Thema „Zeit statt Geld“ ist derzeit besonders attraktiv. Daher wird Mitarbeitern aktuell nicht selten ein Bonus in Zeit statt in Geld angeboten und von diesen auch gerne angenommen. Zunehmend wird Mitarbeitern ein sogenannter Spotbonus bei besonderen Leistungen gewährt, der in Zeit ausgezahlt wird. Ob das eine langfristige breite Entwicklung ist oder nur für junge Menschen in entsprechenden Lebensphasen interessant ist, hängt nicht zuletzt von der beruflichen Arbeitsaufgabe, der Höhe des Verdienstes und der wirtschaftlichen Entwicklung sowie der Situation auf dem Arbeitsmarkt – auch infolge der Corona-Pandemie – ab. Spannend ist es auch zu beobachten, wie sich Mitarbeiter verhalten, die beruflich Karriere machen wollen, ob sie Geld oder Zeit wählen und wie das langfristig das Image der jeweiligen Mitarbeiter prägt.

6. Die zweite Seite der Medaille – die Interessen der Mitarbeiter

■ Zeit für die Regeneration statt Belastungszulagen

Mitarbeiter erhalten für besonders belastende oder gefährliche Arbeiten häufig eine Belastungszulage, die als normale Vergütung steuer- und sozialversicherungspflichtig ist. Hier kann es sinnvoll sein, die Mitarbeiter wählen zu lassen, ob die Belastungen und Gefährdungen finanziell abgegolten werden sollen oder freie Zeit für eine gute Regeneration – steuer- und sozialversicherungsfrei – gegeben werden soll.

■ Übernahme der Kosten der Ausstattung und Betriebskosten des Homeoffice

Das Homeoffice ist ein im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich des Mitarbeiters, für den der Arbeitgeber eine mit dem Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Das Gesetz verwendet statt der in der Praxis gebräuchlichen Bezeichnung „Homeoffice“ den Begriff „Telearbeitsplatz“ (§ 2 Abs. 7 ArbStättV). Für die Einrichtung und Durchführung des Homeoffice sollte eine vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber erfolgen, damit es keine Konflikte im Nachhinein gibt.

In der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist insbesondere zu klären, wer die Kosten der Büroausstattung – Computer, Tablet, Handy, Software, Telefonkosten, Anschlusskosten etc. – übernimmt und wie hoch die Kostenübernahme für die Miete des als Büro und ggf. Archiv genutzten Raumes ist. Hier können neben der marktüblichen Miete und den Nebenkosten auch die eingesparte Fahrzeit zum Arbeitsplatz und die Fahrtkosten bei der Vereinbarung zwischen Mitarbeiter und Unternehmer berücksichtigt und in einer fairen Vereinbarung schriftlich fixiert werden. Auch sind Fragen der Datensicherheit der Leitungen bzw. des WLAN und der Einbruchschutz bei sensiblen Daten zu klären bzw. zu gewährleisten. Nur durch eine umfassende Vereinbarung, als Ergänzung zum Arbeitsvertrag, kann eventuellen Streitigkeiten vorgebeugt werden.

Eine differenzierte Kostenerstattung ist steuer- und sozialversicherungsfrei, eine pauschale Honorierung des Homeoffice wird wie eine Vergütung betrachtet und damit steuer- und sozialversicherungspflichtig. In diesem Fall unterstellt das Finanzamt einen Umgehungstatbestand.

■ Häusliches Arbeitszimmer

Ein häusliches Arbeitszimmer, das man steuerlich absetzen kann, ist vom Homeoffice zu unterscheiden. Vom Finanzamt anerkannt wird ein häusliches Arbeitszimmer nur, wenn es sich um einen abgeschlossenen Raum handelt, der wie ein Büro eingerichtet ist und so gut wie nicht privat benutzt wird.

6.2.3 Steuer- und sozialversicherungsermäßigte Leistungen des Arbeitgebers

■ Urlaubszuschuss

Wenn der Mitarbeiter nachweist, dass er eine Urlaubsreise macht, kann der Arbeitgeber ihm einen Urlaubszuschuss in Höhe von 156,- € im Jahr zukommen lassen, für den Ehepartner des Mitarbeiters beträgt der Zuschuss 104,- € und für jedes Kind 52,- €. Die ausgezahlten Beträge werden pauschal mit 25 % versteuert. Sie sind sozialversicherungsfrei.

Die Auszahlung des Urlaubszuschusses muss im Zeitraum von max. 3 Monaten vor und 3 Monaten nach dem Urlaub erfolgen.

■ Fahrtkostenzuschuss

Der Arbeitgeber kann dem Mitarbeiter einen Fahrtkostenzuschuss für die Fahrt von der Wohnung zur Arbeitsstätte zahlen. Diese Möglichkeit ist insbesondere bei größeren Distanzen attraktiv. Die Höhe des Fahrtkostenzuschusses ist zum einen auf 0,30 € pro Entfernungskilometer und zum anderen auf 4.500,- € pro Jahr begrenzt. (§ 40 Abs. 2 Satz 2 EStG). Der Arbeitgeber versteuert den Fahrtkostenzuschuss pauschal mit 15 %.

■ Dienstwagen

Wenn Mitarbeiter einen Dienstwagen vom Arbeitgeber gestellt bekommen, der auch privat genutzt werden kann, dann hat das mehrere Vorteile für den Mitarbeiter. Der privat genutzte Dienstwagen belastet seine Liquidität nicht, es fallen keine teuren Leasingraten an, und er hat in der Regel stets ein fahrtüchtiges Auto. Allerdings ist der geldwerte Vorteil, den der Mitarbeiter durch die Nutzung des Pkws hat, steuer- und sozialversicherungspflichtig.

6. Die zweite Seite der Medaille – die Interessen der Mitarbeiter

Der geldwerte Vorteil kann einerseits durch die Führung eines Fahrtenbuches festgestellt werden und andererseits durch eine pauschale Regelung.

Beim Führen eines Fahrtenbuches wird zum einen jeder privat gefahrene Kilometer zeitnah dokumentiert. Zum anderen werden die Aufwendungen, d. h. sämtliche mit dem Pkw zusammenhängenden Kosten – also auch die jährliche Abschreibung des Fahrzeugs ohne Sonderabschreibungen – aufaddiert. Bemessungsgrundlage ist dabei nicht der Listenpreis, sondern die tatsächlichen Anschaffungskosten einschließlich der Mehrwertsteuer. Dabei ist bei einem Neuwagen von einer sechsjährigen Nutzungsdauer auszugehen. Die jährlichen Aufwendungen werden durch die gefahrenen Kilometer geteilt und die Kosten je Kilometer mit den privat gefahrenen Kilometern des Mitarbeiters multipliziert. Das Ergebnis dieser Rechnung ist der geldwerte Vorteil, der steuer- und sozialversicherungspflichtig ist.

Eine Alternative zu diesem Vorgehen ist die pauschale Regelung, die bei der Nutzung eines Elektroautos unter bestimmten Bedingungen besonders attraktiv ist. Laut Einkommensteuergesetz kann die private Nutzung eines Kraftfahrzeugs für jeden Kalendermonat mit 1 % des inländischen Listenpreises pauschal als geldwerter Vorteil angesetzt werden. Die Ein-Prozent-Pauschale gilt nicht nur für gekaufte Fahrzeuge, sondern auch für geleaste oder gemietete Pkw. Hierzu ein Beispiel: Bei einem Pkw mit einem Wert von 50.000,- Euro beträgt der geldwerte Vorteil, der sich aus der privaten Nutzung ergibt, 500,- Euro pro Monat.

Maßgebend ist der Bruttolistenpreis zum Zeitpunkt der Erstzulassung. Als Bruttolistenpreis gilt die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers zuzüglich der Kosten für Sonderausstattung einschließlich Umsatzsteuer. Der Listenpreis gilt auch, wenn der Arbeitgeber wegen seiner Nachfragemacht einen Preisnachlass bekommt und weniger bezahlt. Kauft der Arbeitgeber ein gebrauchtes Auto als Dienstwagen und zahlt dafür z. B. 20.000,- Euro, dann ist trotzdem der Neupreis von 50.000,- Euro beim geldwerten Vorteil zugrunde zu legen, d. h. 500,- € im Monat.

Für Elektroautos ist die Pauschale von 1 % auf 0,5 % gesenkt. Liegt der Bruttolistenpreis des Elektroautos unter 40.000,- €, reduziert sich die Pauschale auf 0,25 % des Bruttolistenpreises.

Beim Dienstwagen gibt es einen attraktiven Gestaltungsspielraum für Unternehmen und Arbeitgeber, um die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter, ihren Nutzen und die Kosten für den Arbeitgeber zu optimieren.