

Zur Umwandlung von Lohn/Gehalt in steuerbegünstigte und/oder SV-begünstigte Zulagen

Autoren: Dipl.-Kfm. **Ralf Sowa** (urs Unternehmensberatung, Oldenburg), StB **Ulrike Scholz** (selbständige Steuerberaterin, Pforzheim), Dipl.-Kfm. StB **Oliver Schultze** (selbständiger Steuerberater, Pinneberg)

Problemstellung / Anlass

In verschiedenen Publikationen liest man sie: Die gut gemeinten Steuertipps. Da ist beispielsweise die Rede vom **Zuschuss für Kinderbetreuung**. Die Empfehlung lautet: Bei der nächsten Gehaltserhöhung nicht das Gehalt erhöhen, sondern eine begünstigte Zulage wählen.

- Die Begünstigung für den Arbeitnehmer zielt auf die Ersparnis bei der Einkommensteuer (Lohnsteuerabzug) und meistens auch bei den Sozialversicherungsbeiträgen.
- Dass dies auch für den Arbeitgeber interessant sei wird damit begründet, dass derartige Zuschüsse als Betriebsausgabe abzugsfähig sind und – im Vergleich zu einer Erhöhung von Lohn oder Gehalt – niedrigere Sozialversicherungsbeiträge anfallen (soweit Löhne/Gehälter innerhalb der Beitragsbemessungsgrenzen gezahlt werden).

Die Auswirkungen von Zuschlägen sind soweit durchaus korrekt. Die Vorteile liegen auf der Hand: Wer zahlt schon gern Steuern und Sozialversicherungsbeiträge?

Aber Vorsicht:
So einfach ist all das gar nicht umsetzbar!

Leider suggerieren viele Autoren von *Steuertipps* den Arbeitnehmern, dass eine Umwandlung steuer- und beitragspflichtiger Entgelte in steuer- und beitragsfreie Zulagen zulässig wäre. Das aber ist nur selten der Fall (Altersvorsorge). Viel häufiger wird der Arbeitgeber mit Wünschen von Arbeitnehmerseite konfrontiert, die ihm (dem Arbeitgeber) einen Gesetzesverstoß abverlangen. Die Risiken trägt allein der Arbeitgeber!

Mit vorliegendem Beitrag wollen wir die vielen gut gemeinten Steuertipps anderer Autoren um wichtige Aspekte ergänzen, die es zu berücksichtigen gilt.

Problem 1: *Obendrauf*

In aller Regel sind Zulagen (wie der Zuschuss für Kinderbetreuung) nur dann steuer- und beitragsfrei, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt geleistet werden. Eine *Umwandlung* von steuer- und beitragspflichtigem Entgelt in steuer- und beitragsfreies Entgelt ist nicht zulässig.

Es bedarf also einer Betriebsvereinbarung (Betriebsanweisung o.a.), in der sich der Arbeitgeber einseitig verpflichtet, die jeweiligen Zusatz-Leistungen zu erbringen, wenn die daran geknüpften Voraussetzungen durch den einzelnen Arbeitnehmer erfüllt werden.

Beispiel für eine Betriebsvereinbarung:

Ab ... zahlt die XYZ-GmbH ihren Angestellten nach folgenden Bestimmungen einen Zuschuss für Kosten der Kinderbetreuung:

(1) Zuschussberechtigte

Der Zuschuss wird allen Angestellten gewährt, und zwar unabhängig von dem zeitlichen Umfang des Beschäftigungsverhältnisses (Vollzeit, Teilzeit, auch Geringverdiener).

Auch Auszubildende können den Zuschuss erhalten. Sind zwei Angestellte für dasselbe Kind zuschussberechtigt, wird der Zuschuss jeweils hälftig an beide Angestellte gezahlt.

(2) Kind, Bezugsdauer

Der Zuschuss wird für jedes Kind (leibliches, Adoptiv- und Stiefkind) des Angestellten bis zum sechsten Lebensjahr geleistet, beginnend mit der Vorlage eines geeigneten Nachweises.

Der Zuschuss wird maximal drei Monate rückwirkend gezahlt.

(3) Höhe des Zuschusses, Zahlungszeitpunkt

Der Zuschuss beträgt € ... je Kind monatlich. Die Auszahlung erfolgt monatlich mit der Lohn-/Gehaltsabrechnung.

(4) Nachweis

Der zuschussberechtigte Angestellte hat einen geeigneten Nachweis darüber zu erbringen, dass er zuschussberechtigt ist (Geburtsurkunde).

(5) Hinweise

Ob und ggf. zu welchem Teil dieser Zuschuss steuer- und sozialversicherungsbetragsfrei ist, hängt von den für den jeweiligen Zeitraum anzuwendenden gesetzlichen Bestimmungen und den individuellen Verhältnissen des zuschussberechtigten Arbeitnehmers ab.

Nach derzeitiger Rechtslage kann der Zuschuss steuer- und sv-beitragsfrei gewährt werden. Ändert sich die Rechtslage, wird der Zuschuss (ggf. anteilig) steuer- und/oder sv-beitragspflichtig (wie jeder andere BruttoBezug) gewährt.

Ort, Datum, Firma, Unterschrift

Problem 2: Gleichbehandlung

Der Gleichbehandlungsgrundsatz zwingt dazu, die Zulage nicht willkürlich einzelnen Arbeitnehmern zu gewähren, sondern ausnahmslos allen, die die Voraussetzungen erfüllen. Die Betriebsvereinbarung kann also kein Geheimnis zwischen Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer sein – sie gehört ans Schwarze Brett.

Im Rahmen der steuerlichen Betriebsprüfung ist jeder Verstoß leicht erkennbar: Der Zuschuss ist grundsätzlich an alle Arbeitnehmer zu zahlen – zur Verdeutlichung: das sind:

- alle Sachbearbeiter und Gesellen (mittleres Einkommen) und
- alle Ableitungsleiter (höheres Einkommen) sowie auch
- alle Geringverdiener (bis € 400).

Nur in wenigen Fällen wird sich (sorgfältige Formulierung und geeignete Begründung vorausgesetzt) die Gewährung des Zuschusses an einzelne Mitarbeitergruppen verhindern lassen.

- Denkbar wäre es, leitende Angestellte, Auszubildende, Praktikanten oder Mitarbeiter in Probezeit aus dem Kreis der Zuschussberechtigten herauszunehmen.
- Nicht denkbar aber wäre es, auf den Umfang der Arbeitszeit abzustellen (Vollzeit, Teilzeit; beachte: auch Geringverdiener arbeiten in Teilzeit).

Problem 3: Substitution mit Gehalts-/Lohn-Erhöhungen

Der Gesetzgeber verbietet die *Substitution* von Lohn/Gehalt mit steuerbegünstigten Zuschüssen (siehe unter „Problem 1“).

Auch hier kann die steuerliche Betriebsprüfung schnell fündig werden:

- Wird für alle Arbeitnehmer (oder eine Gruppe von Beschäftigten) eine pauschale Lohn- und Gehaltserhöhung (z.B. 2,0%) vereinbart, ist diese auch als solche umzusetzen. Eine *Substitution* durch einen begünstigten Zuschuss wäre so gar nicht möglich. Für den Betriebsprüfer offenkundig, dass hier kein *Obendrauf* vorliegt.
- Für Mitarbeiter, die nach Tarif bezahlt werden, ist jede *Substitution* von vorneherein ausgeschlossen.

Problem 4: relative und absolute Kostensteigerung

Eine Zulage von €20 bedeutet bei €4.000 Monatsgehalt (für einen sehr gut verdienenden Angestellten) eine Erhöhung um nur 0,5%. Es wird kaum ein Unternehmen geben, das dies als finanzielles Problem bezeichnen wollte.

Dieselbe Zulage (€20) aber macht bei €400 Monatsgehalt (für einen Geringverdiener) schon eine Erhöhung um 5% aus. Und das kann sehr wohl zu einem finanziellen Problem werden. Insbesondere die Kosten von Geringverdienern (besonders Reinigungsdienste, Wachdienste...) steigen stark an (im Beispiel oben 5%). Und im Falle einer Gesetzesänderung (Zuschuss nicht mehr steuerbefreit) droht zusätzlich eine Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht für das gesamte Beschäftigungsverhältnis.

Werden die oben genannten Bedingungen (1. Obendrauf, 2. Gleichbehandlung, 3. keine Substitution mit Lohn- und Gehaltserhöhungen) so beachtet, wie es der Gesetzgeber verlangt, dann kostet die Zulage Geld. Mit der Anzahl zulageberechtigter Arbeitnehmer multipliziert kann eine betragsmäßig kleine Zulage einen stattlichen Betrag ausmachen.

Je kleiner die Basisvergütung, desto stärker die relative Kostensteigerung. Und je mehr Arbeitnehmer zuschussberechtigt sind, desto höher die absolute Kostensteigerung.

Problem 5: Betriebsausgabe

Alles, was Mitarbeitern zugewendet wird, ist als Betriebsausgabe absetzbar. In der Regel ist dies steuer- und beitragspflichtig, in Einzelfällen ist es steuer- und/oder beitragsfrei. Die steuerliche Absetzbarkeit ist kein Argument, den Mitarbeitern einen Zuschuss (z.B. für Kinderbetreuungskosten) zu gewähren.

Was als Betriebsausgabe absetzbar ist, muss
zuvor auch verdient worden sein.

Jede Betriebsausgabe senkt den Vor-Steuer-Gewinn wie auch den Nach-Steuer-Gewinn, mindert den Unternehmenswert und letztlich die Bereitschaft der Fremdkapitalgeber, in das Unternehmen zu investieren. Das gilt unabhängig davon, wie sozial oder gut gemeint der Zuschuss ist, der an die Mitarbeiterschaft ausgeschüttet wird.

Problem 6: künftiger Entfall der Steuerbefreiung

Ein Zuschuss ist an einen gegebenen Sachverhalt (z.B. Kinder bis 6 Lebensjahre) gebunden. Ist der Sachverhalt bei Arbeitnehmer A gegeben, erhält er den Zuschuss.

Solange der Gesetzgeber diesen Zuschuss steuerfrei stellt, kann die Zahlung steuerfrei erfolgen. Und wenn der Gesetzgeber den Zuschuss in Zukunft nicht mehr steuerbefreit? Nun, dann wird der Zuschuss ebenfalls zu gewähren sein, in der Regel dann steuerpflichtig.

Zu empfehlen ist, in der Betriebsvereinbarung deutlich zu machen, dass der Zuschuss nur bis auf weiteres steuer- und beitragsfrei geleistet wird. Würde hier eine Nettozahlung versprochen, hätte der Arbeitgeber diese Nettozahlung auch dann zu leisten, wenn die Steuerfreiheit entfällt – die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers gingen dann zusätzlich zulasten des Arbeitgebers. Es würde also erheblich teurer.

Den Zuschuss nur dann zahlen wollen, sofern und soweit eine Steuerbefreiung für ihn vorliegt, entspricht nicht dem Zweck, den der Gesetzgeber zu verfolgen beabsichtigte. Hierin könnte schon missbräuchliche Steuergestaltung gesehen werden.

Auch das Arbeitsrecht wird regelmäßig fordern, den Zuschuss weiterhin zu zahlen.

Problem 7: Arbeitsrecht

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes sowie eine korrekte Lohn- und Gehaltsabrechnung – Fehler gehen i.d.R. zu Lasten des Arbeitgebers.

Ein Arbeitnehmer kann durchaus die Zahlung eines Zuschusses einklagen, der ihm verwehrt, anderen Arbeitnehmern jedoch gewährt wird.

Grundsätzlich wären auch Klagen denkbar, die sich auf die Höhe der Rente, des Krankengeldes oder des Arbeitslosengelds beziehen, wenn der Arbeitgeber *gesetzeswidrig* steuer- und beitragspflichtiges Entgelt in steuer- und beitragsfreie Zuschüsse *wandelte*. Gewiss wäre der Streitwert in der Regel eher klein und die anzustellende Rechnung durchaus kurios: es ist ja durchaus zweifelhaft, ob bei ganzheitlicher Betrachtung überhaupt ein Nachteil entstanden ist.

Kontingente sind kein Königsweg

Manche Unternehmen stellen ihren Arbeitnehmern ein betragsmäßig definiertes Kontingent zur Verfügung, die für verschiedene Formen von Zusatzleistungen genutzt werden können. Dies ist in der Regel aber nur dort zulässig, wo eine Wandlung von steuerpflichtigem in steuerfreies Entgelt zulässig ist – bei der Altersvorsorge.

Für Zulagen (wie den Kinderbetreuungszuschuss) ist dies nicht nutzbar, weil dieser nach gesetzlicher Vorgabe zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt geleistet werden muss.

Aber auch der Zweck des (hier beispielhaft gewählten) Kinderbetreuungszuschusses wäre nicht beachtet. Er dient der Motivation und dem Einsatz derjenigen Angestellten, die Kinder haben und diese gut versorgt wissen wollen, während sie sich für das Unternehmen einsetzen. Dazu passte nicht, wenn kinderlose Angestellte den gleichen Betrag beispielsweise für ihre Altersvorsorge verwenden könnten.

Ergebnis

Wir wollen hier nicht pauschal *gegen* Zusatzleistungen argumentieren! Finanziell gut gestellte Arbeitgeber mögen ihrer Belegschaft all die Vorteile verschaffen, die sie sich langfristig *leisten* können.

Es ist durchaus sinnvoll, die Ideen des Gesetzgebers für steuerbegünstigte Zulagen zu prüfen. Vor einer simplen Übernahme steuerbegünstigter Zulagen aber möchten wir warnen: Die Steuerbegünstigung sollte nicht das *alleinige* Kriterium sein (die Steuerfreiheit kann künftig entfallen).

Empfehlen möchten wir, eigene Ideen zu entwickeln. Gehen Sie davon aus, dass die Zulage *zusätzlich* Geld kostet – dann wählen Sie ohnehin das, was Sie für Ihren Betrieb als förderungswürdig und sinnvoll betrachten.