



ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

Neue Benefits für Arbeitnehmer

Ein Baustein zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sind steuerlich begünstigte Benefits. Neue Impulse setzen aktuelle Gesetze zur steuerlichen Förderung der Elektromobilität.

Die Antwort auf die Frage nach nachhaltigen Mobilitätslösungen für Städte und Regionen scheint derzeit die Elektromobilität zu sein. Diese Entwicklung schlägt sich auch im Jahressteuergesetz 2019 nieder, das für Mitarbeitende weitere steuerliche Vorteile mit sich bringt. Mitarbeitende, die bereit sind, auf Elektrofahrzeuge, den öffentlichen Nahverkehr oder das (Elektro-)Fahrrad umzusteigen, können sich auf Vergünstigungen freuen. Für Arbeitgeber wiederum bergen die Benefits das Potenzial, die eigene Arbeitgebermarke zu schärfen.

Elektrofahrzeuge als Dienstwagen

In Zeiten des Fachkräftemangels erfreuen sich Benefits, die den Mitarbeitenden neben ihrem Gehalt zugutekommen, wachsender Beliebtheit. Weit verbreitet ist es, Arbeitnehmern einen Dienstwagen zu überlassen, unentgeltlich oder gegen eine vergleichsweise geringe Kostenbeteiligung auch zur privaten Nutzung. Der Mitarbeitende spart neben den Ausgaben für die Anschaffung eines Kraftwagens die laufenden Kosten, wie Kraftstoff, Versicherung, Inspektion oder Reparaturen.

Der vom Arbeitgeber gewährte Benefit „Dienstwagen zur privaten Nutzung“ zählt in Höhe der Kosten, die dem Mitarbeitenden durch die private Nutzung eines eigenen Kraftwagens des gleichen Typs entstanden wären, als geldwerter Vorteil zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Um den geldwerten Vorteil zu ermitteln, gibt es zwei Bewertungsverfahren: die pauschale Nutzungswertermittlung nach der Ein-Prozent-Methode und den Einzelnachweis in Form der Fahrtenbuchmethode. Bei beiden Methoden ist der Bruttolistenpreis Ausgangspunkt für die Bewertung.

Im Vergleich zu konventionellen Antriebstechnologien können Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge schon seit Anfang 2019 mit dem halbierten Bruttolistenpreis bewertet werden. Ausgehend von einem Bruttolistenpreis von 50 000 Euro steht, die Ein-Prozent-Methode angewandt, einem geldwerten Vorteil von monatlich 500 Euro für einen Dienstwagen mit konventionellem Antrieb ein geldwerter Vorteil von monatlich 250 Euro für ein Elektrofahrzeug gegenüber. Pro Jahr wird steuerlich ein um 3 000 Euro geringerer Zufluss von Arbeitslohn angenommen, was bei einem Steuersatz von 30 Prozent einer Steuerersparnis von 900 Euro entspricht. Günstiger schneiden Elektro- oder Hybridelektrofahrzeuge auch ab, wenn man die Fahrtenbuchmethode anwendet. Der Unterschied hängt jedoch im Vergleich zur Ein-Prozent-Methode vom Einzelfall ab, wie dem Umfang der Nutzung oder der Antriebstechnologie.

Diese steuerlichen Vergünstigungen nehmen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bislang jedoch nur unzureichend in Anspruch, was Experten auch auf die zeitliche Begrenzung von drei Jahren zurückführen. Im Jahressteuergesetz 2019 wird nun der Anwendungszeitraum für die steuerlichen Vergünstigungen bis zum 31. Dezember 2030 verlängert.

Aufladen eines privaten Elektrofahrzeugs

Speziell in Kliniken sind Parkplätze mit einer Lade-Infrastruktur weiter verbreitet, als dass es Dienstwagenvereinbarungen über Elektro- oder Hybridelektrofahrzeuge gibt. Steuerfrei ist nach dem Jahressteuergesetz 2019 ebenfalls bis zum 31. Dezember 2030 der geldwerte Vorteil, der sich aus dem elektrischen Aufla-

den eines privaten Elektro- oder Hybridelektrofahrzeugs ergibt. Dies gilt auch für Elektrofahrräder, sofern diese verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeuge gelten (S-Pedelecs).

Großer Beliebtheit erfreut sich das Überlassen von Dienstfahrrädern, insbesondere Elektrofahrrädern (Pedelecs bis 25 Stundenkilometern) zur privaten Nutzung. Gefördert wird dies durch die Steuerfreistellung des geldwerten Vorteils, der im Jahressteuergesetz 2019 bis zum 31. Dezember 2030 fortgeschrieben wird. Dies setzt voraus, dass der Arbeitgeber diesen Steuervorteil zusätzlich zum Gehalt gewährt. Geht es hingegen um eine Gehaltsumwandlung, werden die Grundsätze der Dienstwagenbesteuerung inklusive des halbierten Listenpreises angewendet.

Förderung des öffentlichen Nahverkehrs

Am wichtigsten sind aus Mitarbeitersicht vermutlich die neuen Regelungen, die den öffentlichen Nahverkehr attraktiver machen sollen. Ein Schritt in diese Richtung war bereits die 2019 eingeführte Steuerfreistellung für Jobtickets. Begünstigt sind Sachzüge durch das unentgeltlich oder verbilligte Gewähren von Fahrausweisen und Zuschüsse des Arbeitgebers für Fahrausweise für öffentliche Verkehrsmittel, sofern diese zusätzlich zum Gehalt gewährt werden. Greift die Steuerfreiheit, kürzt sich die Entfernungspauschale, die Mitarbeitende in ihrer Einkommensteuererklärung für die Wegstrecke zwischen Wohnung und Arbeitsplatz geltend machen können.

Diese für Mitarbeitende nachteilige Regelung mildert das Jahressteuergesetz 2019 ab. Künftig kann der Arbeitgeber zwischen Steuerfreiheit und Pauschalbesteuerung mit 25 Prozent ohne Anrechnung auf die Entfernungspauschale wählen. Arbeitgeber erhalten damit eine einfache Lösung an die Hand, um allen Jobtickets zur Verfügung zu stellen, ohne dass jene Nachteile haben, die das Ticket nicht oder nur eingeschränkt nutzen.

Renaissance der Mitarbeiterwohnungen

Viele Unternehmen bauen wieder Wohnungen, die sie ausschließlich an Mitarbeitende zu einem reduzierten Mietentgelt vermieten. Der Bau von Mitarbeiterwohnungen soll durch steuerliche Anreize attraktiver werden. Die Miete für ihre Wohnung können Mitarbeitende steuerlich nicht geltend machen. Umgekehrt zählt der geldwerte Vorteil zum steuerlichen Arbeitslohn. Maßstab für den geldwerten Vorteil sind Vergleichsmieten, die den örtlichen Mietspiegeln entnommen werden. Das Anknüpfen an den Mietspiegel kann zulasten des Mitarbeitenden gehen, da die Vergleichsmieten aufgrund des relativ kurzen Betrachtungszeitraums von vier Jahren oft deutlich höher sind als Bestandsmieten langjähriger Mietverhältnisse.

Das Jahressteuergesetz 2019 sieht nun einen Bewertungsabschlag für Mitarbeiterwohnungen bis zur ortsüblichen Kaltmiete von 25 Euro je Quadratmeter vor, der den Bau von Mitarbeiterwohnungen steuerlich attraktiver gestalten soll. Der Bewertungsabschlag wird mit einem Drittel des ortsüblichen Mietwerts veranschlagt und wirkt wie ein Freibetrag. Die nach Abzug des Bewertungsabschlags ermittelte Vergleichsmiete ist künftig Maßstab, Mietvorteile zu bewerten.

Thorsten Koschate

Steuerberater, Senior Manager
Curacon GmbH
30159 Hannover

KURZ NOTIERT

Beschäftigte überreagieren auf Kritik von Chefinnen



Foto: DDFRockstar/stock.adobe.com

Mitarbeitende können mit negativer Kritik schlechter umgehen, wenn sie von weiblichen Vorgesetzten geübt wird. Derartiges Verhalten kann die Führungsambitionen von Frauen konterkarieren. So könnten Chefinnen versucht sein, einen weniger effektiven Führungsstil zu pflegen. Zu diesem Schluss kommt zumindest eine aktuelle Studie des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA).

Über eine Online-Plattform bot der Ökonom Martin Abel vom Middlebury College im US-Staat Vermont 2 700 Arbeitskräften Aufträge eines fiktiven Unternehmens an. Er teilte ihnen fiktive männliche oder weibliche Vorgesetzte zu, die den Arbeitskräften im Verlauf ihrer Tätigkeit schriftliches Feedback zur Qualität ihrer Arbeit gaben. Ergebnis: Die Jobzufriedenheit der Arbeitskräfte ging nach negativer Kritik an der Arbeitsleistung zurück. Allerdings fiel dieser Rückgang um 70 Prozent höher aus, wenn die Kritik von einer weiblichen Vorgesetzten kam. Zudem waren dann doppelt so viele Arbeitskräfte nicht mehr an einer Zusammenarbeit mit dem Unternehmen interessiert.

Entscheidend für die Überreaktionen sind dem Forscher zufolge geschlechtsspezifische Erwartungen an den Führungsstil. Während Lob dreimal häufiger mit weiblichen Vorgesetzten in Verbindung gebracht werde, werde Kritik doppelt so oft männlichen Chefs zugeschrieben. Werden Chefinnen diesen Erwartungen nicht gerecht, folgert er, könne das die beobachteten negativen Reaktionen auslösen. Diese Erkenntnisse ließen sich zwar nicht zwingend auf klassischere Arbeitsumgebungen übertragen. Doch seien sie aufschlussreich, weil moderne Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens vor allem Frauen zugutekommen könnten.

Um Abhilfe zu schaffen, bieten manche Unternehmen mittlerweile Feedback-Coachings an, in denen Beschäftigte lernen, Kritik nicht persönlich zu nehmen, sondern sich auf den Inhalt zu konzentrieren. „Dennoch“, betont Abel, „bleibt Geschlechterdiskriminierung gerade in hoch qualifizierten Berufen ein ernst zu nehmendes Problem, etwa unter Medizinerinnen oder Ökonomen.“

sg