

VERGÜTUNG

Steuervorteile für Mitarbeiter nutzen

Viele Unternehmen wollen ihren Mitarbeitern steuerfreie Leistungen wie z.B. Erholungsbeihilfen oder Internetzuschüsse zukommen lassen. AUTOHAUS hat Erkenntnisse aus der Branche gesammelt.

KURZFASSUNG

In AUTOHAUS 20/2017 haben wir einen Grundsatzbeitrag publiziert, wie innovative Vergütung über Steuervorteile in Abstimmung mit dem Finanzamt generiert werden kann. Um bei den Anbietern dieser Konzepte die Spreu vom Weizen trennen zu können, haben wir nachstehende gewichtige Differenzierungsfaktoren zusammengestellt. Steuervorteile für Mitarbeiter zu nutzen, es lohnt sich!

Mehr Netto vom Brutto: Viele Unternehmen wollen ihren Mitarbeitern steuerfreie Leistungen wie z.B. Erholungsbeihilfen oder Internetzuschüsse zukommen lassen. Aufgrund der Tatsache, dass es in Deutschland keine eigene Berufsausbildung für den komplexen Bereich des Lohnbuchhalters gibt und die meisten Steuerberater und Wirtschaftsprüfer andere Schwerpunkte haben, benötigen Unternehmen in aller Regel kompetente Unterstützung von spezialisierten Beratern.

Auch wenn die Begrifflichkeiten und Diktionen auf den ersten Blick gleich sind, gibt es erhebliche Unterschiede in Beratungsleistung und Umsetzung. Diese Unterschiede bestimmen maßgeblich über Erfolg oder Misserfolg solcher Konzepte.

AUTOHAUS hat sich bei verschiedenen Unternehmen in der Branche umgehört und Erkenntnisse aus erfolgreich und weniger erfolgreich umgesetzten Projekten gesammelt. Nachstehend seien für interessierte Unternehmen ein paar wichtige Kriterien zur Entscheidungsfindung vorgestellt. Bei Berücksichtigung der einzelnen Punkte steigt die Wahrscheinlichkeit, ein für das Unternehmen selbst sowie für die Mitarbeiter sinnvolles und ertragreiches Konzept umsetzen zu können.

Rechtssicherheit

Die vom Gesetzgeber freigegebenen Lohnarten sind vorwiegend als zusätzliche und meist freiwillige Leistungen (vergleichbar mit Gehaltserhöhungen oder freiwilligen Sonderzahlungen) vorgesehen (siehe Kasten).

Aufgepasst: Sogenannte Nettolohnoptimierungskonzepte, bei denen zuerst das monatlich fest vereinbarte arbeitsrechtlich vereinbarte Gehalt gesenkt werden muss (um es danach quasi zusätzlich zu zahlen. Bei diesen Konzepten besteht die Gefahr des Vorwurfs des Gestaltungsmissbrauches nach §42 AO), sind umstritten und führen oft zu einer Nichtanerkennung in der Lohnsteuerprüfung. Zusätzlich muss der Mitarbeiter hier einer Arbeitsvertragsänderung schriftlich zustimmen – ein hoher organisatorischer Aufwand.

Empfehlung

Verwendung der Lohnarten für freiwillige und zusätzliche Leistungen ohne Arbeitsvertragsänderung und unbedingt Abstimmung des Konzeptes vor Umsetzung mit



dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt im Rahmen einer §42e EstG Anrufungsauskunft.

Ganzheitliches Konzept oder Produktverkauf

Geht es darum, ein ganzheitliches und individuelles Konzept zu erstellen, welches hilft, die vom Unternehmen gewünschten Ziele zu erreichen oder geht es in Wahrheit darum, ein Produkt zu verkaufen, welches lediglich mit seinen steuerlichen Vorteilen beworben wird?

Es gibt viele Möglichkeiten, seinen Mitarbeitern steuerfreie Leistungen zur Verfügung zu stellen, z. B. im Rahmen der 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze oder als steuerfreie Betriebsrente. Hierfür werden oft Produkte z. B. in Kartenform oder Versicherungsverträge angeboten. Dies kann als Teil eines ganzheitlichen Konzeptes

BERECHNUNGSBEISPIEL: EINMALIGE SONDERZAHLUNG

Mitarbeiter mit Lohnsteuerklasse I, 2.500 Euro brutto + einmalige Sonderzahlung in Höhe von 1.500 Euro	
KLASSISCH	INNOVATIV
Monatslohn: 2.500 Euro brutto = 1.627 Euro netto	Monatslohn: 2.500 Euro brutto = 1.627 Euro netto
Sonderzahlung klassisch: 1.500 Euro brutto = 772 Euro netto	Sonderzahlung innovativ: 840 Euro netto aus 3 Lohnarten: - Lohnart 1: (z. B. Erholungsbeihilfe) 260 Euro - Lohnart 2: 250 Euro - Lohnart 3: 330 Euro
Netto aus Gehalt und Sonderzahlung: 2.399 Euro	Netto aus Gehalt und Sonderzahlung: 2.467 Euro
Gesamtkosten Arbeitgeber: ca. 4.800 Euro	Gesamtkosten Arbeitgeber: ca. 3.987 Euro

Das Unternehmen hat durch die innovative Form der einmaligen Sonderzahlung 813 Euro eingespart, trotzdem hat der Mitarbeiter 68 Euro mehr netto aus der Sonderzahlung erhalten.

Foto: Thomas-Francois / Fotolia



durchaus Sinn machen. Jedoch gibt es viele Fallstricke bei Anwendung dieser Produkte.

Überprüfen Sie, ob ein Sales-Mitarbeiter einer Produktfirma oder ein Versicherungsvertreter seine Produkte unter der Fahne der Steuerfreiheit verkaufen will oder ob geschulte und ausgebildete Experten Ihnen rechtssicher eine komplette Beratung und Umsetzung konzipieren.

Umsetzung und Kommunikation

Jede Änderung der Vergütungssituation muss an die Menschen kommuniziert werden. Gibt es ein leicht umsetzbares und verwaltungsarmes Konzept, wie die Mitarbeiter über die Bezahlung der zusätzlichen Leistungen informiert werden (z. B. persönlich, Broschüren, Video) oder entsteht eine Verkaufs- und Drucksituation, weil der Mitarbeiter etwas kaufen soll (wie z.B. Gehaltsumwandlung in eine Betriebsrente o.ä.)?

Wenn Arbeitsverträge der Mitarbeiter geändert werden müssen oder z. B. der Einsatz neuer Verwaltungssoftware vonnöten ist (auch unter dem Begriff „Cafeteria-Modelle“), steckt dahinter meist ein aufwändiges und verwaltungsintensives Modell.

Für eine verwaltungsarme und geräuschlose Umsetzung und Kommunikation sollten Sie darauf achten, dass individuelle Verträge unverändert bestehen bleiben und Sie das Konzept mit Ihrer bestehenden Verwaltungsstruktur und Software mit nicht mehr als 30 Extrastunden pro Jahr umsetzen können.

Autarkie oder Abhängigkeit

Fragen Sie sich: Findet Wissenstransfer in Ihr Unternehmen statt oder begeben Sie sich in eine dauerhafte Abhängigkeit von einem Berater oder Dienstleister (z. B. für die Verwaltung mit einer Software oder ähnliches)? Erhalten Ihre bestehenden Mitarbeiter Schulungen, gibt es Kompendien und auch Unterstützung in einer Prüfungssituation?

Ein zu komplexes Projekt mit zu vielen Stellschrauben oder mehr als fünf bis sechs steuerfreien Lohnarten führt leicht zu erheblichem Mehraufwand und bindet Ressourcen. Überprüfen Sie daher Referenzen zu bereits bei Mitbewerbern umgesetzten Projekten im Rahmen eines persönlichen oder telefonischen Kontakts. Welche Experten sind im Falle einer Zusammenarbeit für Ihr Unternehmen greifbar?

Bezahlung der Leistung

Es ist natürlich legitim, dass Berater für ihre Dienstleistung ein Honorar erhalten. Hier ist darauf zu achten, wie das Vergütungsmodell ausgelegt ist. Gibt es ein Fix- oder

Basishonorar unabhängig vom tatsächlichen Erfolg (ist somit von Ihnen auf jeden Fall zu zahlen) oder ist der Berater bereit, sich auf ein Erfolgshonorar für ein erfolgreich umgesetztes Konzept einzulassen?

Ein festes Honorar kann dazu führen, dass mehr für die Dienstleistung vergütet werden muss als ein Unternehmen an Ersparnis oder Vorteilen generieren konnte. Überprüfen Sie das Honorarmodell bei angegebenen Referenzen und achten Sie darauf, nur im Erfolgsfall bezahlen zu können. Ebenso sollten Sie Wert darauf legen, dass der Berater über eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung verfügt.

Fazit

Es ist möglich, durch ein gutes Konzept rechtssicher Ersparnis für das Unternehmen zu erzielen und den Mitarbeitern trotzdem netto mehr bezahlen zu können. Es gibt verschiedene Berater, die Unternehmen hierbei unterstützen. Überprüfen Sie deren Konzepte genau und nutzen Sie dabei ergänzend die von uns aufgeführten Kriterien.

Prof. Hannes Bracht ■



PETRONAS
SYNTIUM

SCHÜTZT DEN MOTOR
VOR ÜBERHITZUNG

PETRONAS Syntium mit °CoolTech™

Für optimale Motorleistung selbst unter extremen Bedingungen.

Wenn Sie mehr erfahren möchten,
besuchen Sie uns auf

www.pli-petronas.com/petronas-syntium

Oil Developed For



www.pli-petronas.com