

Aufgepasst bei Jobtickets

Mitarbeitermotivation erhalten und Abgaben sparen

Der Mindestlohn ist derzeit noch in aller Munde – nicht nur im Gastgewerbe. Doch gerade bei serviceintensiven Dienstleistungen ist es wichtig, hoch motivierte Mitarbeiter zu beschäftigen, die immer ihr Bestes geben, damit der Gast zufrieden ist, wiederkommt und das Hotel oder die Gaststätte weiterempfiehlt. Erfolgreiche Gastronomen zahlen ihren Angestellten daher mehr als den Mindestlohn. Doch bei jeder Gehaltserhöhung kassiert auch der Fiskus mit. Denn mit dem Gehalt steigt auch der individuelle Lohnsteuersatz des Arbeitnehmers, so dass diesem von jedem zusätzlichen Euro immer etwas weniger verbleibt. Zusätzlich fallen in der Regel circa 20 Prozent Sozialversicherungsbeiträge an. Der Effekt der Gehaltserhöhung verpufft somit zum Großteil. Doch dessen nicht genug: Auch der Arbeitgeber hat circa 20 Prozent Sozialversicherungsbeiträge „on top“ zu zahlen. Dies alles macht reguläre Gehaltserhöhungen relativ unattraktiv.

Besser ist es, dem Arbeitnehmer Vorteile zukommen zu lassen, die steuerfrei sind oder die zumindest pauschal besteuert werden können, da man hierdurch meist Steuern und Sozialversicherungsbeiträge spart. Hierfür gibt es verschiedene Möglichkeiten, wie Erholungsbeihilfen, Sachzuwendungen in Form von Gutscheinen bis 44 Euro pro Monat oder andere Vorteile, die steuerlich pauschalierungsfähig sind, wie beispielsweise das viel geliebte Jobticket oder der Benzingutschein.

Damit man seinem Arbeitnehmer jedoch keinen Bärendienst erweist, sollten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam überlegen, ob und in welcher Höhe der Arbeitnehmer später Werbungskosten in seiner Einkommensteuererklärung geltend machen kann und wie sich die Vorteilsgewäh-

rung hierauf auswirkt. Kommt der Arbeitnehmer nicht über den Werbungskostenpauschbetrag von 1.000 Euro im Jahr, können auch getrost Werbungskosten ersetzt werden. Andernfalls kann es jedoch sinnvoller sein, zunächst Vorteile zu gewähren, die beim Arbeitnehmer nichts mit dem Beruf zu tun haben, damit er zusätzlich Werbungskosten geltend machen kann.

Eine Erholungsbeihilfe hat beispielsweise keinen Einfluss auf die Werbungskosten des Arbeitnehmers und ist somit recht unproblematisch. Beim Fahrtkostenersatz sieht die Sache aber schon anders aus. Denn Fahrtkosten zwischen der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte können grundsätzlich als Werbungskosten geltend gemacht werden. Erstattungen durch den Arbeitgeber mindern jedoch den Werbungskostenabzug des Arbeitnehmers. Dabei ist es völlig gleichgültig, ob der Arbeitgeber nun für seine Arbeitnehmer eine steuerfreie Sammelbeförderung organisiert hat oder dem einzelnen Arbeitnehmer ein Jobticket oder Tankgutscheine gewährt. Bei den Jobtickets und Tankgutscheinen konnte man die Kürzung der Werbungskosten noch bis einschließlich 2013 dadurch vermeiden, dass man diese Vorteile im Rahmen der steuerfreien Sachbezugsfreigrenze von 44 Euro gewährte. Denn der Werbungskostenabzug wurde seinerzeit nur dann versagt, wenn der Arbeitgeber diese Vorteile pauschal mit 15 Prozent zusätzlich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer versteuerte. Seit 2014 läuft der Hase jedoch anders, da auch Fahrtkostenerstattungen im Rahmen der Sachbezugsfreigrenze auf die Entfernungspauschale angerechnet werden.

Was ist nun aus Sicht von Arbeitgeber und Arbeitnehmer seit 2014 sinnvoll? Grundsätzlich dürfte es dem Arbeitnehmer herzlich egal sein, ob er 44

Euro Fahrtkostenersatz erhält oder einen anderen Vorteil im Wert von 44 Euro, mit dem er etwas anfangen kann. Da die Freigrenze für Waren aller Art genutzt werden kann, sollten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam überlegen, ob der Arbeitnehmer mit einem monatlichen Gutschein über Lebensmittel oder private Kleidung nicht vielleicht besser dasteht. Hierfür ist im Grunde nur eine Vereinbarung zwischen beiden erforderlich. Der Arbeitnehmer reicht dem Arbeitgeber dann monatlich Rechnungen von mindestens 44 Euro ein, die der Arbeitgeber gegen Zahlung von bis zu maximal 44 Euro zum Lohnkonto nimmt. Doch Vorsicht: werden nebenbei noch andere Vorteile gewährt, die von dieser Freigrenze abgedeckt werden, wird die Sachbezugsfreigrenze überschritten. All diese Vorteile wären dann voll steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Dessen ungeachtet kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer neben den Gutscheinen natürlich zusätzlich auch Fahrtkosten wie ein Jobticket oder Fahrtkostenzuschüsse für den privaten Pkw erstatten und diese bis zur als Werbungskosten abziehbaren Entfernungspauschale pauschal versteuern. Die meist viel geringeren Pauschalsteuern hat grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen. Er kann dies jedoch auch auf den Arbeitnehmer abwälzen.

Sozialversicherungsbeiträge entstehen in beiden Fällen nicht. Zusätzlicher Vorteil: Bei einem Jobticket muss der Arbeitgeber dann auch nicht beachten, dass dieses dem Arbeitnehmer zwingend nur monatlich übergeben beziehungsweise freigeschaltet wird, damit die 44 Euro Sachbezugsfreigrenze nicht versehentlich überschritten wird. In der Vergangenheit wurde dies bei entsprechenden Gestaltungen schnell zum Stolperstein, weil der Vorteil dann nämlich insgesamt als zugeflossen galt und voll steuer- und sozialversicherungspflichtig wurde. ■

Der Autor
Steuerberater
Christian Schindler



ETL ADHOGA Steuerberatungsgesellschaft AG
Niederlassung Lutherstadt Wittenberg
Puschkinstraße 11
06886 Lutherstadt Wittenberg
Telefon (03491) 418 90
Telefax (03491) 418 970
E-Mail adhoga-wittenberg@etl.de
www.etl-adhoga.de