

der ADVISION Steuertipp

Der Spezialist für Zahnärzte

Zahlungen an die Mitarbeiter – Steuern und SV-Abgaben sparen ist möglich

In Zeiten, in denen die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen härter werden, sind steuer- und sozialversicherungsfreie Zahlungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer ein probates Mittel, die bei einer Gehaltserhöhung entstehende Belastung mit Lohnsteuer und Sozialabgaben zu umgehen. Die Liste der Möglichkeiten ist sehr umfangreich. Daher können wir an dieser Stelle nur auf eine paar „Highlights“ eingehen.

Die Praxisgebühr macht's möglich – Fehlgeldentschädigung

Mit der Einführung der Praxisgebühr ist in der Praxis mit einem Mal ein erhöhter Bargeldverkehr zu verzeichnen. Für die Barkasse müssen nicht nur gesonderte Aufzeichnungen geführt werden, sie muss am Ende eines Tages auch stimmen. Im Empfangsbereich muss daher eine zuverlässige Mitarbeiterin sitzen. Es kann aber trotz aller Vorsicht nicht ausgeschlossen werden, dass am Ende des Tages ein Fehlbetrag verbleibt.

Die Mitarbeiterin, die mit der Kasse betraut ist, haftet für Fehlbeträge, wenn sie schuldhaft gehandelt hat (Mankohaftung). Das nachzuweisen ist jedoch in der Regel nicht möglich.

Mit der Mitarbeiterin kann aber schriftlich im Arbeitsvertrag oder durch eine Ergänzung zum Arbeitsvertrag vereinbart werden, dass sie für Fehlbeträge in einem bestimmten Umfang zur Zahlung herangezogen wird. Für diesen Fall besteht die Möglichkeit, der Mitarbeiterin eine pauschale Fehlgeldentschädigung von monatlich 16 EUR zu zahlen. Soll diese Zahlung sozialversicherungs- und lohnsteuerfrei erfolgen, ist Folgendes zu beachten:

Zunächst einmal kann die Zahlung nur an die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter erfolgen, der auch tatsächlich mit dem Bargeld zu tun hat. Das heißt, der ausschließlich am Stuhl tätigen Zahnarzthelferin kann diese Zahlung steuer- und sozialversicherungsfrei nicht zuteil werden.

Darüber hinaus verlangt die Finanzverwaltung, dass die Fehlgeldentschädigung nicht als Teil des Gehaltes im Arbeitsvertrag enthalten ist oder durch Umwandlung des Gehalts vereinbart wird. Weiter muss vereinbart werden, dass die Zahlung zum Ausgleich des Haftungsrisikos erfolgt.

Arbeitsrechtlich sollte in den Vertrag aufgenommen werden, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bis zu einem bestimmten Maximalbetrag haftet (12-fache des monatlichen Fehlgeldes) und

dass hierfür eine monatliche Zahlung in Höhe eines bestimmten Betrags vorgenommen wird.

Wollen Sie Ihrer Zahnarzthelferin bzw. Ihrer Mitarbeiterin am Empfang ein Fehlgeld zahlen, empfiehlt es sich in jedem Fall, rechtlichen Beistand zu Hilfe zu nehmen.

Gutscheine – Die Gefahr lauert im Detail

Als Lohn gilt nicht nur in bar oder per Überweisung gezahlter Arbeitslohn. Auch andere an die Mitarbeiterin in Form von Sachzuwendungen oder Dienstleistungen aus Anlass des Arbeitsverhältnisses erbrachte Leistungen sind Arbeitslohn. Damit unterliegen sie grundsätzlich den Sozialversicherungsabgaben und der Lohnsteuer. Hierunter fällt beispielsweise die unentgeltliche Überlassung des betrieblichen Fahrzeuges an die Mitarbeiterin, welches diese auch für private Fahrten nutzen darf. Aber auch die unentgeltliche oder verbilligte Gewährung von Mittagsessen für die Mitarbeiter stellt einen derartigen Sachbezug dar. Steuerfrei ist die private Mitbenutzung von arbeitgebereigenen PC's oder Telekommunikationseinrichtungen. Dürfen Ihre Mitarbeiter beispielsweise außerhalb der Arbeitszeit kostenlos im Internet surfen, entfallen darauf keine Lohnsteuer und keine Sozialversicherungsabgaben.

Eine beliebte Form des Sachbezuges sind Warengutscheine, welche die Mitarbeiter in einem Buchgeschäft, an der Tankstelle o.a. einlösen können. Der Clou dabei ist: Die Warengutscheine können im Wert von monatlich bis zu 44 EUR an die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter ausgereicht werden, ohne dass hierauf Sozialversicherungsabgaben oder Steuern anfallen. Aber Achtung – der Teufel steckt im Detail. Was muss und was darf nicht auf den Gutscheinen stehen?

Auf dem Warengutschein muss die Ware, für die er eingelöst werden kann, genau bezeichnet werden. Hat die Mitarbeiterin die Möglichkeit, zwischen verschiedenen Produktgruppen zu wählen, liegt kein steuerbegünstigter Sachbezug vor. Auf keinen Fall darf auf dem Gutschein ein Maximalbetrag oder eine andere wertmäßige Beschränkung angegeben sein. Bei Büchergutscheinen ist dies auf Grund der Buchpreisbindung weniger problematisch. Problembehafteter sind da schon Benzingutscheine. Preisschwankungen können hier zu schier unlöslichen Problemen heranwachsen. Aber auch hier gibt es Lösungen.

Wollen Sie Ihren Mitarbeitern einen derartigen Vorteil zukommen lassen, wenden Sie sich an uns. Wir helfen Ihnen gerne.

Auch das Äußere muss stimmen – Überlassung von Berufsbekleidung

Auch die Überlassung von Berufsbekleidung ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Es muss sich hier aber um berufstypische Bekleidung handeln. Der Kittel der Helferin fällt darunter, nicht hingegen eine Hose oder ein Shirt, das auch im privaten Bereich Verwendung finden könnte.

Belohnung und Motivation – Aufmerksamkeiten fördern den Zusammenhalt

Besondere Ereignisse können besondere Reaktionen rechtfertigen. Zuwendungen aus Anlass der Hochzeit oder der Geburt eines Kindes sind daher in Höhe von maximal 315 EUR steuer- und sozialabgabenfrei, wenn die Zahlung innerhalb von 3 Monaten nach oder vor dem bezeichneten Ereignis erfolgt. Aber auch Aufmerksamkeiten, beispielsweise aus Anlass des Geburtstages sind begünstigt, wenn ein Wert von 40 EUR nicht überschritten wird.

Darüber hinaus können die Mitarbeiter im Rahmen einer Betriebsveranstaltung, z.B. Weihnachtsfeier, belohnt und motiviert werden, ohne dass es zusätzlich Steuern kostet. Voraussetzung ist, dass im Kalenderjahr maximal 2 Veranstaltungen durchgeführt werden und die Aufwendungen einen Wert pro Mitarbeiter von 110 EUR nicht übersteigen.

Fragen Sie nach

Es gibt eine Vielzahl von Möglichkeiten, Ihren Mitarbeitern einen Vorteil zukommen zu lassen und dabei auch noch Lohnsteuer und Sozialversicherungsabgaben zu sparen. Alles aufzuzählen würde bedeuten, einen Roman zu schreiben. Haben Sie eine Idee, wie Sie Ihre Mitarbeiter belohnen wollen oder brauchen Sie eine Anregung, fragen Sie Ihren Steuerberater. Er wird Ihnen weiterhelfen und Sie darauf hinweisen, welche Fallen es zu vermeiden gilt.

WICHTIGE TERMINE IM MONAT MAI 2005:

Umsatzsteuer

Anmeldung: 10.05., Fällig: 10.05., spätestens: 13.05. (bei Überweisung)

Lohnsteuer (einschließl. Soli und KiSt)

Anmeldung: 10.05., Fällig: 10.05., spätestens: 13.05. (bei Überweisung)

Grundsteuer Quartalszahler

Fällig: 17.05., spätestens: 20.05. (bei Überweisung)

Abgabe der Einkommen-, Gewerbe- und

Umsatzsteuererklärung 2004: 31.05.