

Personal halten und gewinnen: Denn Geschenke erhalten die Freundschaft!

Es mag sein, dass der Mindestlohn der Höhe nach kein Thema in der Waschbranche ist. 8,50 Euro brutto wurden bereits in der Vergangenheit gezahlt. Wer aber mit dem Mindestlohngesetz nur die lästigen Stundenaufzeichnungen, die in der Waschbranche für jeden Mitarbeiter zu führen sind, verbindet, greift zu kurz. Tatsächlich ist durch die erzwungene Gehaltsaufstockung ein neuer Wettbewerb um Arbeitskräfte entstanden. Das wird auch der Waschbereich spüren. Nun kann man dies natürlich derart lösen, indem man die gezahlten Stundenlöhne einfach nach oben anpasst und wieder Abstand zum Niedriglohnsektor sucht. Wie immer bei solchen Gehaltsanpassungen ist der Effekt bei Mitarbeitern einmalig, nämlich bei der ersten Gehaltsabrechnung, und wird hiernach „normal“. Pfiffig ist anders, nämlich möglichst viel vom Brutto im Netto abzubilden. Und zugleich den Mitarbeiter in seinem sozialen Umfeld aufzuwerten. Das werden Sie mit 75 Cent Gehaltsanpassung kaum hinbekommen.

Stichwort „Handynutzung“

In Deutschland gab es 2013 laut statista gut 98,47 Millionen Mobilfunkanschlüsse. Bei 80,92 Millionen Einwohnern hat vom Neugeborenen bis zum Greis statistisch gesehen jeder Einwohner knapp mehr als einen Handyvertrag. Folglich ist naheliegend, dass auch Ihre Mitarbeiter ein Handy haben. Aus dem Schadenersatzrecht, welches uns bekannt sein dürfte, gibt es den hier passenden Begriff der „Sowiesokosten“. Dies sind Kosten, die sowieso anfallen, wie eben die Mobilfunkrechnung beim Mitarbeiter. Für gut 60 Euro im Monat bekommen Sie eine Flatrate. Das Mitarbeiter im Schichtdienst erreichbar sein müssen und somit ein Handy benötigen, lässt sich für den Arbeitgeber „betriebsbedingt“ darstellen.

Handynutzung	
Aufwand je Monat	ca. 60 Euro
Entspricht mehr Brutto je Stunde	ca. 35 Cent
Sozialversicherung fällig?	Nein
Lohnsteuer fällig?	Nein
Risiko bei Prüfung	erhöht

„No risk, no fun“: Fehlt der passende Hintergrund für die überwiegend betriebliche Notwendigkeit des Handys, wird der Prüfer diesen Posten killen und dem Arbeitgeber Lohnsteuer sowie beide Seiten der Sozialversicherung aufbrummen. Sicherlich hängt eine solche Beurteilung auch davon ab, ob wirklich jeder Mitarbeiter in den Genuss einer solchen Regelung kommt. Und: Es können für drei Monate Aufzeichnungen gefordert werden, welche die betriebliche Notwendigkeit belegen. Bleibt man unter 20 Euro je Monat, ist dieser Nachweis nach gängiger Praxis entbehrlich. Das Gerät bleibt im Eigentum des Unternehmers, der auch Rechnungsadressat der Gesprächsgebühren ist.

Kleingeschenke

Heirat, Geburt eines Kindes oder der alljährliche (unvermeidbare) Geburtstag sind persönliche Anlässe, die auch der Gesetzgeber anerkennt. Für maximal 60 Euro Bruttopreis inklusive Umsatzsteuer lässt der Gesetzgeber dieses Geschenk abgabenfrei. Denken Sie an die einleitenden Worte: „Mein Chef/Chefin hat mir das zum Geburtstag geschenkt“ ist ein Satz, mit dem der Mitarbeiter die persönliche Wertschätzung anerkennt. Auch aus diesem Grund sind Geldgeschenke unzulässig.

Kleingeschenke	
Aufwand je Monat	ca. 5 Euro
Entspricht mehr Brutto je Stunde	ca. 3 Cent
Sozialversicherung fällig?	Nein, wenn unter 60 Euro
Lohnsteuer fällig?	Nein, wenn unter 60 Euro
Risiko bei Prüfung	null

Rabatt

Lebensmittelhändler achten bei Ihren Auslieferungsfahrzeugen stets darauf, dass diese picobello sauber sind. Denn das eigene Produkt soll ebenfalls als „sauber“ angesehen werden. Unsere Branche lebt von dieser Sauberkeit. Entsprechend sinnvoll ist es, wenn auch die Mitarbeiterfahrzeuge sauber sind und somit werbender Teil des Unternehmens werden. Hierfür geeignet ist der „Belegschaftsrabatt“, wonach bis zu 1.080 Euro pro Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben, falls der Arbeitgeber eigene Waren oder Dienstleistungen seinem Personal rabattiert überlässt.

Hier wären dies eben Fahrzeugwäschen, nach Ihrem Belieben zu 100% oder einem geringeren Wert rabattiert.

Rabatt	
Aufwand je Monat	ca. 90 Euro
Entspricht mehr Brutto je Stunde	ca. 53 Cent
Sozialversicherung fällig?	Nein, wenn unter 1.080 Euro
Lohnsteuer fällig?	Nein, wenn unter 1.080 Euro
Risiko bei Prüfung	gering

Bei Prüfungen muss dies sauber dokumentiert sein, um so die Einhaltung des Höchstbetrages sicherzustellen. Auch macht es wenig Sinn, einem Mitarbeiter ohne Führerschein diesen Rabatt zu gewähren. Zwar soll kürzlich ein Sechsjähriger in Braunschweig mit seinem Fahrrad Kurs auf eine Waschstraße genommen haben. Dies wäre dennoch ein schwaches Argument bei Prüfungen.

Betriebssport?

Die schlanke Linie ist bei manchen Anlagen ein ertragsreiches Geschäftskonzept. Sollte zur Aufrechterhaltung sekundärer Verkaufsargumente betriebseigene Sportanlagen unterhalten werden, wäre deren Nutzung für Arbeitnehmer/innen steuer- und sozialversicherungsfrei. Außer einer Kletterwand an der Hallenseite ist hier wenig vorstellbar. Dafür gehen aber Mitgliedschaften in Fitnessstudios, falls diese nicht über 44 Euro liegen und über den beliebten 44 Euro Gutschein abgedeckt werden können.

Betriebssport	
Aufwand je Monat	max. 44 Euro
Entspricht mehr Brutto je Stunde	ca. 20 Cent
Sozialversicherung fällig?	Nein, wenn unter 44 Euro
Lohnsteuer fällig?	Nein, wenn unter 44 Euro
Risiko bei Prüfung	gering

Das Brutto je Stunde ist stets auf eine Vollzeitkraft mit ca. 170 Monatsstunden berechnet. Den Gutschein können Sie aber selbstverständlich auch für Teilzeit- und Aushilfskräfte nutzen. Die Obergrenze bleibt bei 44 Euro. Liegen Sie bei 45 Euro oder mehr, wird die Leistung insgesamt steuer- und sozialabgabenpflichtig. Fitnessstudiobeträge fallen nicht unter begünstigte Leistungen zur Gesundheitsförderung.

Professionelle Hilfe

Sport hat der Vorwäscher schon am Arbeitsplatz. Unter engen Bedingungen können „Leistungen zur Gesundheitsförderung“ bis maximal 500 Euro je Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben. Diese Vorschrift ist kritisch und sollte stets mit professionellem Rat durch den Steuerberater vorbereitet und begleitet werden.

Betriebsfeier oder Betriebsausflug	
Aufwand je Monat	ca. 9 Euro
Entspricht mehr Brutto je Stunde	ca. 5 Cent
Sozialversicherung fällig?	Nein, wenn unter 110 Euro
Lohnsteuer fällig?	Nein, wenn unter 110 Euro
Risiko bei Prüfung	gering

Betriebsfeier oder Betriebsausflug

Mit einer Feier oder einem Betriebsausflug kann man Teamgeist wecken. Seien Sie aber gnädig, ein Ausflug zu den Anlagen des Mitwettbewerbes macht nicht jeden Mitarbeiter glücklich. Der Gesetzgeber gibt Ihnen hierfür je Teilnehmer und Jahr 110 Euro inklusive Umsatzsteuer steuer- und sozialversicherungsfrei. Kosten für betriebsfremde Personen, die an dieser Veranstaltung teilnehmen, werden dem Arbeitnehmergrenzbetrag zugerechnet. Damit besteht kaum eine Chance, den runden Geburtstag von Chef/Chefin über diesen Weg in die



TECSLINE
Der neue Standard in der Waschchemie

Best Performance Line:
PowerTecs, InsecTecs, WheelTecs, FoamTecs, ShampooTecs, ShineTecs® 2GO, ShineTecs®, PolishTecs, RainTecs® und DryTecs



Betriebsausgaben aufzunehmen. Die Zahl der Veranstaltungen ist auf ZWEI pro Jahr beschränkt.

Getränke am Arbeitsplatz

Gemeint ist nicht die Fortsetzung der Betriebsfeier, vielmehr die unentgeltliche oder verbilligte Gestellung von Erfrischungsgetränken wie z. B. Mineralwasser, Kaffee oder Tee. Frische Mitarbeiter bei Waschwetter erhöhen den Umsatz. Bei täglich einer Mineralwasserflasche kommt man auf ca. 12 Euro je Mitarbeiter und Monat. Hier passt keinesfalls die Getränkeversorgung der Unternehmerfamilie mit rein.

Getränke am Arbeitsplatz	
Aufwand je Monat	ca. 12 Euro
Entspricht mehr Brutto je Stunde	ca. 7 Cent
Sozialversicherung fällig?	Nein
Lohnsteuer fällig?	Nein
Risiko bei Prüfung	gering

Kindergartenzuschuss

Kindergärten sind in der Regel richtig teuer. Ihrem Arbeitnehmer können Sie als Chef/Chefin mit einem Zuschuss helfen, der steuer- und sozialversicherungsfrei bleibt. Das Problem: Denken Sie erst gar nicht daran, dies in Form einer Gehaltsumwandlung zu versuchen. Dies ist unmöglich.



Auch die in der Literatur vertretene Meinung, man könne ein bislang gezahltes Urlaubs- oder Weihnachtsgeld entsprechend umwandeln, scheitert in der Regel. Wer hier unterstützt, tut dies zusätzlich zum laufenden Gehalt. Und in beliebiger Höhe, wobei die „zweckentsprechende Verwendung“ der Gelder vom Arbeitgeber nachweispflichtig ist. Dies geschieht, indem der Originalbeleg der Kindergartengebühren zu den Lohnunterlagen des Arbeitgebers genommen wird.

Kindergartenzuschuss	
Aufwand je Monat	maximal
Entspricht mehr Brutto je Stunde	Gesamtbetrag
	hängt von der
	Höhe ab
Sozialversicherung fällig?	Nein
Lohnsteuer fällig?	Nein
Risiko bei Prüfung	mittel

Das Problem liegt wie so häufig im Nachweis. Ohne Originalbeleg geht nichts. Also erst Beleg und dann Zuschuss. Betreuungen über Familienangehörige des Arbeitnehmers sind ausgenommen.

Arbeitnehmerdarlehen

Eine stets schwierige Gradwanderung, ob man dem Arbeitnehmer beim Fahrzeugkauf oder in der Kreditklemme helfen will. Man sollte hierbei immer einkalkulieren, dass man dieses Geld auch komplett verlieren kann. Die vermeintliche Sicherheit, sowas stets mit dem Gehalt verrechnen zu können, ist trügerisch. Sie können nicht unterhalb der Pfändungsgrenze gehen und auch jegliche Verrechnung darüber ist eher zweifelhaft. Fragen Sie in solchen Fällen vorher den Rechtsanwalt Ihres Vertrauens.

Wollen Sie helfen, gelten klare Regelungen: Der Gesetzgeber spricht bei einem Betrag von bis zu 2.600 Euro von Kleindarlehen, hier bleibt der ganz oder teilweise Zinsverzicht steuer- und sozialabgabenfrei, solange das Darlehen unter 2.600 Euro bleibt.

Arbeitnehmerdarlehen

Aufwand je Monat	bezieht sich nur auf Zins
Entspricht mehr Brutto je Stunde	hängt von der Höhe ab
Sozialversicherung fällig?	Nein
Lohnsteuer fällig?	Nein
Risiko bei Prüfung	hoch

Wächst das Darlehen über 2.600 Euro, wird der Zinsunterschied zum marktüblichen Zinssatz (siehe Effektivzinssätze der Bundesbank) steuer- und sozialabgabenpflichtig.

Der Effekt beim Mitarbeiter ist zwiespältig. Solange alles gut läuft, sicherlich positiv. Müssen Sie Ihre Raten einklagen, ist das Arbeitsverhältnis maximal belastet. Und keinesfalls sollten Sie den Eindruck erwecken, für Mitarbeiterdarlehen hätten Sie einen Abreißblock.

Weitere Informationen für interessierte Waschstraßenbetreiber oder Steuerberater unter www.wotax-tank.de
Fragen an den Autor gerne per E-Mail dagit@wotax.de

Ganz gleich wie wir das Risiko bei den einzelnen Regelungen einschätzen: Fragen Sie vorher immer Ihren Steuerberater, bevor Sie handeln! Solche Regelungen scheitern in Prüfungen immer an Kleinigkeiten wie z. B. mangelnder Dokumentation. Hier ist der Steuerberater der passende Ansprechpartner, weil er die aktuelle Rechtsprechung kennt und vor Risiken warnen kann.

Scheuen Sie bloß nicht den damit verbundenen Aufwand. Die eine oder andere Zusatzleistung trägt wesentlich zum Wohlbefinden Ihres Personals bei und wiegt mehr als eine Gehaltsanpassung.

Zum Autor:

Michael Dagit ist Steuerberater, Rating-Advisor (TÜV Hessen e.V.) und bei der kfW-Beraterbörse registriert für das „Gründercoaching“ Deutschland.

Er ist Geschäftsführer bei der WOTAX Steuerberatungsgesellschaft.



Kunststoff-Förderband für Waschanlagen



hohmeier

Hohmeier Anlagenbau GmbH

Fon: 0 57 21 / 97 89 - 0
Fax: 0 57 21 / 97 89 - 30
info@hohmeier-anlagenbau.de
www.kunststofffoerderband.de

**Beschädigungsfreier
Transport**

