

MITARBEITERMOTIVATION EINMAL ANDERS

Geld allein macht nicht glücklich

Abb.: © Thomas Reimer / Fotolia.com



Spätestens, wenn sich das Jahr dem Ende zuneigt, ist es an der Zeit, unternehmerisch Bilanz zu ziehen. Vor allem ist es aber auch an der Zeit, sich beim Team für seinen Einsatz zu bedanken

Gutes Personal ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für das Unternehmen und langfristig sind nur motivierte Mitarbeiter auch gute Mitarbeiter. Allein das Wort „Danke“ bringt auf Dauer natürlich keine Zufriedenheit. Eine Prämie oder ein zusätzliches Gehalt erhöht die Motivation schon eher. Doch hier freuen sich vor allem das Finanzamt und die Krankenkassen, denn reine Geldzahlungen sind immer steuer- und sozialversicherungspflichtig. Es gibt jedoch einige interessante Alternativen in Form nicht zu versteuernder Zuwendungen.

Erholungsbeihilfe: Steuerfreie Finanzspritze für die Urlaubskasse

Urlaubszeit ist nicht nur im Sommer. Ob die Fahrt in die Berge zum Wintersport oder die verlängerte Herbstsonne auf den Kanaren – Arbeitnehmer reisen gern und reisen kostet Geld. Ein kleiner und vor allem steuerfreier Zuschuss für die Urlaubskasse tut da gut.

Unabhängig vom eventuell gezahlten Urlaubsgeld darf der Praxisinhaber jedem seiner Angestellten 156 Euro pro Jahr Erholungs- oder Urlaubsbeihilfe

zahlen. Die Beihilfe kann erhöht werden, wenn der Mitarbeiter verheiratet ist und Kinder hat, denn für den Ehegatten können 104 Euro und für jedes Kind noch mal 52 Euro gezahlt werden. Einzige Bedingung ist die zeitliche Nähe. Ein Abstand von drei Monaten zwischen Zahlung und Inanspruchnahme des Urlaubs reicht dabei aus.

Die Erholungsbeihilfe darf an den Arbeitnehmer ohne Abzüge ausbezahlt werden. Für den Arbeitgeber fallen für die Beihilfe lediglich pauschale Lohnsteuerbeträge in Höhe von 25 Pro-

zent zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer an.

Auch Mini-Jobbern kann eine Erholungsbeihilfe gezahlt werden, denn sie wird nicht auf die 450-Euro-Grenze angerechnet. So kann beispielsweise eine verheiratete Reinigungskraft mit zwei Kindern in einem Monat ganze 814 Euro (450 Euro Mini-Job-Entgelt + 156 Euro + 104 Euro + 2 x 52 Euro) ausgezahlt bekommen. Sie ist trotzdem immer noch geringfügig und sozialversicherungsfrei beschäftigt.

TIPP

Der Praxisinhaber sollte sich von seinem Angestellten schriftlich bestätigen lassen, dass die Erholungsbeihilfe für Erholungszwecke eingesetzt wurde, und diesen Nachweis zu den Lohnunterlagen legen. Damit kann bei einer späteren Betriebsprüfung Ärger vermieden werden.

Für erwachsene Kinder des Mitarbeiters, die sich noch in der Ausbildung befinden und zu Hause wohnen, sollte die Schul-, Ausbildungs- oder Studienbescheinigung ebenfalls zu den Lohnakten genommen werden.

Übrigens: Die Zahlung der Erholungsbeihilfe ist nur an das Erholen, nicht aber an das Verreisen gebunden. Das heißt, der Urlaub kann auch in den eigenen vier Wänden verbracht werden.

Gesundheitsförderung: Ist der Mitarbeiter gesund, freut sich der Chef

Die körperliche Gesundheit und Beweglichkeit der Patienten wiederzuerlangen und zu bewahren, ist das tägliche Brot eines Physiothera-

peuten. Das eigene Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit stehen allerdings oft hinten an. Hier kann der Praxisinhaber seine Fürsorgepflicht als Arbeitgeber wahrnehmen und sich mit bis zu 500 Euro pro Jahr und Arbeitnehmer an den Kosten für dessen Gesunderhaltung beteiligen.

Hinweis

Mitgliedsbeiträge für das Fitnessstudio sind weiterhin von einer Förderung ausgeschlossen.

Die geförderten Gesundheitsmaßnahmen können dabei sowohl sportlicher Natur sein als auch ein Anti-Stress-Training, ein Entspannungskurs oder beispielsweise ein Training gegen Burn-out. Ernährungsberatungen oder ein Nichtrauchertraining sind gleichfalls möglich. Damit die Zuschüsse tatsächlich steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben, ist darauf zu achten, dass die Kurse durch die Zentrale Prüfstelle Prävention der Krankenkassen zertifiziert sind.

Der Klassiker: Weihnachtsfeier und Betriebsausflug

Eine gelungene Betriebsveranstaltung, wie eine Weihnachtsfeier, kann das Wir-Gefühl der Arbeitnehmer stärken und sie motivieren. Das Gute daran: Die Kosten sind in einem gewissen Rahmen von der Steuer absetzbar, ohne dass die Mitarbeiter im Gegenzug einen geldwerten Vorteil versteuern müssen. Die Veranstaltung bleibt immer dann komplett steuerfrei, wenn die Summe aller Aufwendungen 110 Euro pro Angestellten nicht übersteigt. Doch selbst eine Überschreitung ist nicht mehr so problematisch wie in der Vergangenheit. Da der 110-Euro-Betrag nunmehr ein

Praxisbeispiel

Eine Physiotherapeutin lädt ihre Mitarbeiter zu einem Musicalbesuch nach Hamburg ein. Am Ausflug nehmen die Physiotherapeutin selbst und ihre sechs Mitarbeiterinnen teil.

Drei bringen ihre Partner mit. Die Anreise erfolgt mit einem Kleinbus. Der Bus kostet 250 Euro. Vor dem Musicalbesuch ist ein Abendessen im Restaurant geplant. Die Kosten pro Person betragen 50 Euro brutto. Für die Musickarten werden 600 Euro im Vorverkauf gezahlt. Insgesamt entstehen also Kosten in Höhe von 1.350 Euro.

Sämtliche Ausgaben sind in die Bewertung des geldwerten Vorteils einzubeziehen. Auf die Physiotherapeutin entfällt ein Kostenanteil von 1/10 von 1.350 Euro: 135 Euro. Der Betrag ist bei ihr als Entnahme zu erfassen. Der Freibetrag von 110 Euro wird ihr selbst nicht gewährt, da sie keine Arbeitnehmerin ist. 135 Euro ist auch der Wert, der jedem Teilnehmer zuzurechnen ist.

Während die allein reisenden Mitarbeiter den Freibetrag von 110 Euro nur mit jeweils 25 Euro überschreiten, beträgt der steuerpflichtige Anteil bei den Arbeitnehmern mit Partner jeweils 160 Euro.

Wählt die Praxisinhaberin die pauschale Besteuerung des steuerpflichtigen Anteils der insgesamt 555 Euro (3 x 160 Euro + 3 x 25 Euro), so entstehen ihr zusätzliche Kosten in Höhe von 138,75 Euro zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer.

Freibetrag ist, wird nur der Teil, der diesen Betrag übersteigt, steuer- und sozialversicherungspflichtig und nicht wie früher der gesamte.

Den übersteigenden Geldbetrag kann der Praxisinhaber dann pauschal mit 25 Prozent zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer versteuern. In diesem Fall entfällt sogar die Sozialversicherungspflicht.

Der Freibetrag von 110 Euro pro Betriebsveranstaltung kann zwei Mal im Jahr zur Anwendung kommen. Die dritte und jede folgende Veranstaltung unterliegt jedoch vom ersten Euro an der Lohnsteuer.

Nehmen Familienangehörige des Mitarbeiters an der Betriebsveranstaltung teil, so ist zu beachten, dass deren Aufwendungen in den 110-Euro-Freibetrag des Praxisangestellten einbezogen werden.

Was es sonst noch gibt

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern natürlich Laptops, Tablets oder Handys überlassen, vorausgesetzt, diese Geräte werden betrieblich sinnvoll genutzt. Wichtig dabei ist, dass die Ausstattung den Mitarbeitern nicht geschenkt wird, da es sich dann um einen voll steuerpflichtigen Sachbezug handelt. Eine Nutzungsüberlassung betrieblicher Geräte ist jedoch steuerlich unproblematisch, selbst wenn dies auch zu privaten Zwecken geschieht. Für Angestellte bedeutet das eine echte Kostenersparnis.

Eine weitere Motivationshilfe sind Warengutscheine. Sie sind als Sachbezug bis zu einem Wert von 44 Euro pro Monat steuer- und sozialversicherungsfrei. Warengutscheine, die



Abb.: © vschlichting / Fotolia.com

bei Dritten eingelöst werden, sind hinsichtlich der Steuer in dem Monat zu berücksichtigen, in dem der Mitarbeiter den Gutschein empfängt. Ein sofortiges Einlösen ist nicht notwendig. Der Arbeitnehmer kann die Gutscheine sogar sammeln und zu einem späteren Zeitpunkt für eine größere Anschaffung oder Dienstleistung nutzen. In der Lohnabrechnung müssen die 44 Euro aber monatlich berücksichtigt werden, ein Zusammenfassen in einen Betrag von 528 Euro (12 x 44 Euro) ist nicht zulässig.

Praxisbeispiel

Der Arbeitnehmer erhält pro Monat einen Media-Markt-Gutschein in Höhe von 44 Euro. Im August löst er fünf Gutscheine für den Kauf eines neuen Fernsehers ein. Bezieht der Arbeitnehmer neben diesen Gutscheinen keine weiteren monatlichen Sachleistungen, so sind diese in den einzelnen Monaten steuerfrei. Die komplette Einlösung aller Gutscheine im August ist dann nicht von Bedeutung.

Auch Tankgutscheine werden nach diesem Prinzip beurteilt. Jedoch rechnet die Finanzverwaltung sie auf die

Entfernungspauschale des Arbeitnehmers für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte an. Damit mindert sich der Steuersparereffekt.

ACHTUNG

Gutscheine, die in Bargeld eingetauscht werden können, sind keine Sachbezüge, sondern Barlohn und somit steuer- und sozialversicherungspflichtig. Werden in einem Monat neben einem 44-Euro-Gutschein noch andere Sachbezüge gewährt, sind die kompletten Sachbezüge steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Darüber hinaus gibt es natürlich weitere Möglichkeiten der Mitarbeitermotivation.



Nils Strauß
Steuerberater im
ETL ADVISION-Verbund
aus Heidelberg, Fachberater
für den Heilberufsbereich
(IFU/ISM gGmbH), Fach-
berater Gesundheitswesen
(IBG/HS Bremerhaven)
E-Mail: nils.strauss@etl.de