

# Sachbezüge und Barzuschüsse

## Einsatz (Anwendung) mit Wissen oder Unwissen? ODER keine Anwendung durch Unwissen?

Diese Frage kann man sich tatsächlich Tag für Tag stellen. Gerade wenn Urteile gesprochen werden wie u. a. vom Finanzgericht Rheinland-Pfalz aus 2017.

### Was läuft hier falsch bei den Beratungen in Deutschland?

Warum kennt man zum einen weder bei den Unternehmen noch bei Steuerberatern diese hervorragenden, rechtssicheren Lohnarten? Das urteilte auch schon positiv das BFH in 2010!

Und wenn ja, warum werden diese Lohnarten dann immer wieder nicht korrekt eingerichtet?

Warum sperren sich einige Steuerberater bzw. deren Lohnbuchhaltungen gegen externe Berater, die sich hier auf dieses sehr tiefgehende Thema spezialisiert haben?

Der Verdacht liegt nahe, dass hier ganz andere Interessen vorherrschen bzw. vorlagen.

Will man nicht zugeben, dass dieses spezielle Thema einem nicht geläufig ist?

Oder ist es viel leichter, Versicherungen zu verkaufen, wenn weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber einen Aufwand damit hat.

### Deshalb stellen sich nachfolgende Fragen ganz automatisch:

- Ist das Unternehmen damit aber korrekt, seriös und rechtssicher beraten worden?
- Sind die Rechtssysteme wie das Arbeits- und Tarifrecht beachtet worden?
- Wurde also geprüft ob beim Unternehmen ein Tarifvertrag bzw. allgemeinverbindlicher Tarifvertrag vorliegt?
- Sind die wichtigen Kriterien bei Freigrenze und Freibeitrag beachtet worden?
- Wurde der Unterschied zwischen den Lohnarten „mit Zusätzlichkeitserfordernissen“, also „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ oder „ohne Zusätzlichkeitserfordernissen“ beachtet und eingehalten?
- Ist dem Unternehmen und deren Arbeitnehmern tatsächlich in ihrem Sinne geholfen worden?
- Sind wirklich die Wünsche und Ziele beider Seiten erkannt worden?
- Sind diese Wünsche und Ziele dann auch rechtssicher umgesetzt worden?

- Und bleibt die Liquidität bei einer Beratung und Umsetzung auch im Unternehmen?

### Welche Anforderungen ergeben sich nun aus diesen Fragen?

Eine seriöse Beratung muss klar und deutlich aufklären, welche Möglichkeiten die Rechtssysteme in der Personalvergütung bieten. Inklusive aller Vor- und Nachteile für das Unternehmen.

Daraus folgt, dass der Berater sehr exakt die IST-Situation beim Unternehmen, auch alle möglichen Wünsche und Zielvorstellungen, wahr- und aufnehmen muss.

Denn nur dann können die richtigen Schlussfolgerungen gezogen und das für das Unternehmen richtige, werthaltige Vergütungskonzept erarbeitet werden.

## Und schon sind die Mitarbeiter mit im Spiel

Grundsätzlich sollten die Mitarbeiter im Mittelpunkt jedes Unternehmens stehen. Das Unternehmen sollte nicht den Fehler begehen, die Arbeitnehmer nur als Kostenstelle Humankapital zu sehen. Die Unternehmensführung „muss“ deshalb sehr behutsam mit den eigentlichen Wertschöpfern und dessen Potenzial umgehen.

Denn die Bindung der qualifizierten Mitarbeiter und die Gewinnung geeigneter Mitarbeiter wird zu einer großen Herausforderung für jedes Unternehmen werden.

Für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg ist die Grundvoraussetzung eine sehr gute Personalentwicklung.

Laut neuesten Umfragen für 2018 sind für Mitarbeiter diese Themen sehr wichtig:

- Gutes Betriebsklima mit 57 Prozent
- Flexible Arbeitszeiten mit 46 Prozent
- Marktgerechte Entlohnung mit 44 Prozent

Wie kann das im Unternehmen erreicht werden? Wie kann es das Unternehmen schaffen, dass Ihre Mitarbeiter mit Freude zur Arbeit kommen?