

DIGITALE BENEFITS – NICHT NUR FÜR DIGITAL NATIVES

Angebot und Nachfrage nach digitalen Nebenleistungen via Apps und Gutscheinkarten wachsen rasch

Von Dr. Guido Birkner

Betriebliche Altersversorgung, Dienstwagen, Weiterbildung – die Klassiker unter den betrieblichen Benefits sind immer noch gefragt, aber gerade junge Beschäftigte wünschen sich Nebenleistungen, die zu ihrem Lebensstil und ihren Gewohnheiten passen. Deshalb sind digitale Angebote wie Apps und Gutscheinkarten immer mehr gefragt. Arbeitgeber können dadurch die Verwaltung schlank halten und die Lohnkostenseite über steuerliche Freibeträge verbessern.

Unternehmen investieren erhebliche Mittel in Benefitpakete für ihre Mitarbeiter. Allein die Deckungsmittel für betriebliche Altersversorgung summieren sich auf rund 600 Milliarden Euro pro Jahr. Oft nehmen die Beschäftigten solche arbeitgeberfinanzierten Angebote gern an, ohne sich der Höhe des finanziellen Engagements bewusst zu sein, das der Chef aufbringt. Deshalb sollten Unternehmen auch solche Benefits anbieten, die allein aufgrund ihrer äußerlichen Attraktivität eine Bindungswirkung entfalten. So lassen sich jüngere Beschäftigte, die affin für digitale Technik sind, gut mit Benefits wie Apps und Gutscheinkarten motivieren.

Bereits in den zurückliegenden Jahren haben Großunternehmen, die ihre bAV-Pläne modernisiert oder durch neue Pläne ersetzt haben, ihren Beschäftigten Apps für die Kontonutzung zur Verfügung gestellt. Häu-



© bowie15/Stock/Thinkstock/GettyImages.

fig ist das Mobilfunkgerät der dritte Kanal nach dem jährlichen Betriebsrentenbescheid in Papierform und dem Onlinekontenportal. Doch gerade Digital Natives erledigen ihre Finanzgeschäfte nur noch mobil, so auch die bAV.

Digitale Essensmarken

Der Zuschuss zum Mittagessen bleibt auf Arbeitgeberseite ein beliebter Benefit, kann der Chef seinen Mitarbeitern diese soziale Leistung doch unmittelbar vor Augen führen und schmecken lassen. Längst sind zahlreiche Anbieter von Essensgutscheinen im Markt unterwegs, darunter auch Entwickler digitaler Essensmarken. Dadurch kommt dieser Benefit ohne Papier und mit

wenig Administration in der Personalabteilung aus. Die Mitarbeiter laden sich eine App auf ihr Mobilfunkgerät. Wenn sie auswärts auf Firmenkosten essen gehen, fotografieren sie den Rechnungsbeleg und versenden ihn über die App an den Dienstleister. Viele Unternehmen erstatten die Verpflegungskosten ihrer Mitarbeiter über die Entgeltabrechnung. Ein weiterer Vorteil: Apps fallen nicht unter die steuerliche Behandlung als Sachbezug.

Kreditkarten als Mitarbeiterbenefit

Gut im Geschäft mit digitalen Benefits ist der DAX-Neuling Wirecard. Dabei setzt der Münchener Anbieter für Finanztechnologie auf Kooperationen mit jungen Fintechs. So gibt Wirecard jetzt digitale Gutscheine ➤

für steuerfreie Sachbezüge heraus. Ein Partner ist die Spendit AG. Das HR- und Fintechunternehmen – ebenfalls in München angesiedelt – ist ein Treiber im Markt für digitale Mitarbeiterbenefits. Seit 2014 bietet Spendit die eigene SpenditCard als Partner von Mastercard an. SpenditCard ist laut Wirecard das erste in Deutschland beheimatete und regulierte Kreditkartenprogramm, das schon jetzt einen Kundenstamm von über 4.000 Unternehmen vorweisen kann. Beide Partner wollen die Karten um neue Funktionen erweitern und in ganz Europa anbieten.

Die SpenditCard funktioniert wie ein weltweit gültiger Universalgutschein. Arbeitgeber können ihren Beschäftigten so steuerfreie Lohnzusatzleistungen auf einer Prepaidkreditkarte zugänglich machen. Damit tritt die Karte als Alternative zu herkömmlichen Gutscheinen auf, die Unternehmen weitergeben. Mitarbeiter können die Karte und deren Guthaben weltweit innerhalb des Netzwerks von Mastercard einsetzen. Zugleich können Unternehmen unter Nutzung steuerlicher Freibeträge die Lohnkostenseite verbessern – bei geringerem Verwaltungsaufwand.

Betriebliche Sozialleistungen digitalisieren

Ein weiterer neuer Kooperationspartner von Wirecard ist givve. Das Münchener Fintechunternehmen ist auf Mitarbeiterbindung und -motivation spezialisiert und gehört zur Up Group. In dieser größeren Aufstellung baut givve die Einsatzmöglichkeiten der gemeinsamen Kartenlösung von der einfachen Mitarbeiterkarte bis hin zu kompletten Mitarbeiterbindungs- und Incentiveprogrammen aus.

Ähnlich wie bei Spendit übernimmt Wirecard auch bei givve die Herausgabe von deren Mastercard. Diese lässt sich weltweit an 36 Millionen Akzeptanzstellen bei Zahlungen nutzen. givve bringt über 8.500 Unternehmenskunden in die Kooperation mit. Zu den Kunden zählt auch die Lindner Group, ein Lösungsanbieter für Innenausbau, Gebäudehülle und Isoliertechnik mit Hauptsitz im niederbayerischen Arnstorf. Seinen rund 7.100 Beschäftigten weltweit bietet der Ausbildungsbetrieb Lindner neben der Karte Benefits wie flexible Arbeitszeitmodelle und familienorientierte Leistungen an.

Die givve-Plattform erleichtert und digitalisiert die Verwaltung und Verteilung betrieblicher Sozialleistungen, kombiniert mit einer von Wirecard herausgegebenen Zahlungskarte, die sich für viele Funktionen nutzen lässt. Die Lösung hilft Arbeitsgebern dabei, Mitarbeiter besser an sich zu binden. Inzwischen hat givve rund 300.000 Benefitkarten für Mitarbeiter über die Wirecard-Plattform ausgegeben. Nach Unternehmensangaben kommen täglich 500 neue Karten hinzu. Wirecard versieht die Benefitkarten mit digitaler Technologie wie Machine Learning.

Steuerliche Behandlung von Sachbezügen und Warengutscheinen

Wie sind solche Benefits steuerlich zu behandeln? Gutscheine über Waren bzw. Dienstleistungen (Warengutscheine) werden in der Regel als Sachbezüge behandelt. Dabei sind sie mit dem Verkaufspreis, also dem Bruttowert, abzüglich eines pauschalen Preisnachlasses von 4 Prozent anzusetzen. Auf einen Ansatz kann verzichtet werden, wenn der Bruttowert aller Sachbezüge in

der Summe monatlich die Freigrenze von 44 Euro nicht übersteigt.

Gutscheine als betriebliche Benefits sind vielfältig am Markt vorhanden, und das Angebot wächst ständig. Hier überwiegen in den Betrieben noch Gutscheine in Papierform, etwa Tank- oder Einkaufsgutscheine. Weit verbreitet sind Jobtickets und Gutscheine rund um Sportaktivitäten wie beispielsweise der Besuch eines Fitnessstudios. Der Arbeitgeber kann hier Barzahlungen unschädlich leisten, sofern er die Zahlung an einen konkreten und eindeutigen Zweck bindet und das nachvollziehbar ist. Weit verbreitet ist eine Kostenübernahme oder zumindest ein Zuschuss zur Kantine.

Übersteigen die gewährten Sachzuwendungen die Freigrenze, so ist der vollständige Wert monatlich als geldwerter Vorteil zu behandeln. Um unentgeltliche Sachbezüge besteuern zu können, ist deren Geldwert maßgebend. Der geldwerte Vorteil besteht bei unentgeltlichen Zuwendungen im Preis, bei verbilligten Zuwendungen in der Ersparnis, also der Differenz zwischen dem geldwerten Vorteil des Sachbezugs und dem tatsächlichen Entgelt. § 8 EStG liefert die steuerliche Grundlage, um den Wert des Sachbezugs, also den geldwerten Vorteil, zu berechnen. Der zu versteuernde Wert für den Sachbezug, also der Arbeitslohn, ergibt sich nach Abzug der Zahlungen des Arbeitnehmers. ◀

Dr. Guido Birkner,
verantwortlicher Redakteur Human Resources
FRANKFURT BUSINESS MEDIA – Der FA.Z.-Fachverlag

guido.birkner@frankfurt-bm.com
www.compbenmagazin.de
