



Praxiswerbung

Der Mitarbeiter-Pkw als Werbefläche?
Der Fiskus spielt nur ungern mit.

Vorsicht: Vergütung für Werbeaufkleber ist umstritten

Für die eigene Praxis zu werben, ist auch für Ärzte längst Normalität. Dabei gibt es viele Möglichkeiten, um neue Patienten auf sich aufmerksam zu machen, beispielsweise durch die eigene Homepage oder eine Werbeanzeige.

Aber auch die eigenen Mitarbeiter können für die Praxis werben: Mit einem Werbeaufkleber der Praxis auf ihrem privaten Pkw. Das ist nicht nur für den Arzt vorteilhaft, sondern auch für den Mitarbeiter. Denn interessant ist die steuerliche Gestaltung. Erhält der Mitarbeiter für die Werbung auf seinem Fahrzeug eine Vergütung von weniger als 256 Euro pro Jahr, so handelt es sich dabei nicht um Arbeitslohn, sondern um sonstige Einkünfte, für die keine Einkommensteuer anfällt.

Sonstige Einkünfte oder Arbeitslohn – das ist die Frage

Ganz so einfach ist das Ganze jedoch nicht, denn der Finanzverwaltung ist dieses Steuersparmodell ein Dorn im Auge. Sie will es nicht mehr anerkennen, sondern die Vergütung als steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn behandeln.

Auch die Richter des Finanzgerichts Rheinland-Pfalz sehen die Gestaltung eher kritisch. Sie entschieden zu Werbeaufklebern auf den Privatfahrzeugen der Mitarbeiter eines Unternehmens in Form eines 15 cm x 10 cm großen Schriftzuges gegen Zahlung von jeweils 255 Euro pro Jahr. Die Richter kritisierten die zu geringe Werbewirkung des von seiner Größe und Form völlig unauffälligen Logos, welches erst bei näherem Herantreten an das Fahrzeug überhaupt erkennbar und bei Dunkelheit überhaupt nicht wahrzunehmen war.

Noch ist nicht klar, ob die Bundesfinanzrichter diese Meinung teilen. Wer ähnliche Vereinbarungen abgeschlossen hat, sollte dennoch zeitnah prüfen, ob die jeweilige Gestaltung den Anforderungen standhält, welche das Finanzgericht Rheinland-Pfalz anführt:

- Wurde ein gesonderter Vertrag mit Ihrem Mitarbeiter über die Gestellung der Werbefläche auf dem privaten Pkw Ihres Mitarbeiters abgeschlossen?
- Wurde eine gesonderte (zusätzliche) Vergütung von unter 256 Euro vereinbart, die nicht jährlich, sondern nur einmalig zu zahlen ist, ggf. erneut bei einem Wechsel des Fahrzeugs oder beim Anbringen eines neuen Aufklebers?
- Wurde der Werbeaufkleber so angebracht, dass er für jedermann als Praxiswerbung erkennbar ist, d. h. wurde ein großflächiger Werbeaufkleber mit einem wiedererkennbaren Logo angebracht oder nur eine Werbung auf der Kennzeichenhalterung bzw. ein Mini-Logo?
- Kann der gewünschte Werbeeffekt überhaupt erreicht werden? Wird das Fahrzeug für die Fahrten zur Praxis genutzt, im Einzugsgebiet der Patienten gefahren und in Praxisnähe geparkt oder steht das Fahrzeug häufig in der Garage oder in einem abgelegenen Wohngebiet?

Tipp

Wenn Sie mit Ihren Arbeitnehmern ähnliche Vereinbarungen über eine Fahrzeugwerbung abgeschlossen haben, sollte bis zu einer Entscheidung der Bundesfinanzrichter im anhängigen Revisionsverfahren Einspruch eingelegt und ein Ruhen des Verfahrens beantragt werden, falls die Finanzverwaltung in den Vergütungen Arbeitslohn sieht. Bei neuen Vereinbarungen sollten Sie sich stets fragen, ob Sie diese auch mit einem Fremden abschließen würden oder vorsichtshalber die Entscheidung der obersten Finanzrichter abwarten.

Allerdings hatte sich der Arbeitgeber im Vorfeld bemüht, kostenpflichtige Ausnahmegenehmigungen für das Halten in Verbotszonen zu erhalten. Nur wenn es generell keine Genehmigungen gab, wurde der Arbeitnehmer angewiesen, Halteverbote zu missachten. Ob die obersten Finanzrichter am Bundesfinanzhof dieser Auffassung folgen, bleibt abzuwarten. Immerhin hatten auch sie in der Vergangenheit – anders als die Sozialgerichte – nicht immer den Lohncharakter der Bußen bejaht. Mit einer Entscheidung durch den Bundesfinanzhof kann noch in diesem Jahr gerechnet werden.

Auf jeden Fall sollten Sie im Kopf behalten, dass von Ihnen an Ihre Arbeitnehmer erstattete Verwarnungsgelder bei einer Prüfung durch das Finanzamt oder die Sozialversicherung als Arbeitslohn behandelt werden können. Sie haften als Arbeitgeber für die korrekte Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge und dürfen etwaige Nachzahlungen grundsätzlich nur bei den letzten drei Gehaltszahlungen vom Arbeitnehmer nacherheben.



Steuerberater
Christian Johannes
ETL ADVISA
Köln

steuerexperten@etl.de



Steuerberater
Marco Spindler
ETL ADVISA
Arnsberg

steuerexperten@etl.de