

## **Mitarbeiterbindung und Talentgewinnung durch Benefits - Steuerliche Anreize**

von Elena Gogoneață

Tax Partner

Vor dem aktuellen Hintergrund der Personalknappheit entwerfen viele Personalabteilungen Bindungsmechanismen, um Anreize für aktuelle Mitarbeiter zu schaffen und neue Talente zu gewinnen. Bei der Ausarbeitung solcher Maßnahmen müssen jedoch auch die steuerlichen Aspekte berücksichtigt werden, die sich auf den Budgetierungsprozess auswirken können.

Nachfolgend werden die wichtigsten Sachleistungen an Arbeitnehmer sowie ihre steuerliche Behandlung, ab dem 01.01.2023 aufgezeigt.

### **Neue steuerliche Anreize**

Neben den derzeit gängigsten Benefits, z.B. private Gesundheitsdienste, private Renten, Aktienoptionspläne, Essenstickets, Sportabonnements etc. gelten die folgenden Leistungen künftig als nicht steuerpflichtig:

- Intern zubereitete oder von Catering-Unternehmen bezogene Mahlzeiten, bis zum Höchstwert eines Essenstickets pro Arbeitnehmer und Tag. Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die Telearbeit ausüben oder sich in Urlaub oder auf Geschäftsreise befinden, sowie diejenigen, die Essenstickets erhalten.
- Vom Arbeitgeber gestellte Unterkunft bzw. Miete im Wert von bis zu 20% des Mindestgehalts, d. h. bis zu einer nicht zu versteuernden Obergrenze von 510,- RON (20 % x 2.550 RON), wenn:
  - der Arbeitnehmer oder sein Ehegatte in der Ortschaft, in der die Erwerbstätigkeit regelmäßig ausgeübt wird, nicht Eigentümer einer Wohnung ist oder bereits eine gemietet hat
  - die Unterkunft sich in eigenen oder gemieteten Einheiten befindet
  - im Fall der Miete ein Mietvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Vermieter besteht.

Nur einer der Ehegatten erhält diese Vorteile.

Solche Sachleistungen werden entweder im Arbeitsvertrag oder in der Betriebsordnung des Unternehmens geregelt.

Nach den neuen Vorschriften werden jedoch zur Ermittlung der monatlichen nicht steuerpflichtigen Einkünfte die o.g. Leistungen mit bestimmten anderen gesetzlich vorgesehenen nicht steuerpflichtigen Leistungen (Mobilitätszulage, touristische Leistungen, private Gesundheitsdienste, freiwillige private Altersvorsorge und Telearbeitsunterstützung) kumuliert und unterliegen gemeinsam einer neuen Begrenzung von 33 % des Grundgehalts des Arbeitnehmers. Darüber hinausgehende Beträge unterliegen der Lohnsteuer.

Diesen Freibetrag von 33 % des Grundgehaltsfonds müssen die Arbeitgeber bei der Erstellung ihres Budgets künftig berücksichtigen. Dabei müssen sie die Reihenfolge, in der die Leistungen in dessen Berechnung einfließen, festlegen.

### **Bestehende steuerliche Anreize mit potentiellen Problemen in der Praxis**

In den letzten Jahren ist der Appetit auf Aktienoptionspläne oder ähnliche Vergütungsformen gestiegen.

Solche Programme können sowohl von Konzernunternehmen als auch vom rumänischen Arbeitgeber selbst initiiert werden. Grundsätzlich kommen sie auch für rumänische GmbHs in Frage, die Umsetzung dürfte jedoch komplexer als bei Aktiengesellschaften sein.

Solche Pläne genießen eine **steuerliche Vorzugsbehandlung**, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind. Zu den wichtigsten gehört die Frist von mindestens einem Jahr zwischen dem Zeitpunkt der Gewährung und dem der Ausübung.

Die Leistungen sind grdstzl. weder zum Zeitpunkt der Gewährung der Option noch bei deren Ausübung durch den Arbeitnehmer steuerpflichtig. Die Steuer wird zum Zeitpunkt der Veräußerung des begünstigten Vermögenswerts ermittelt.

In der Praxis ist jedoch besondere Sorgfalt auf die Art und Weise der Strukturierung solcher Programme zu lenken, um Steuerrisiken zu vermeiden. So besteht bei Optionsplänen mit unterschiedlichen Sperrfristen, die z.T weniger als ein Jahr laufen, ein Risiko der Verweigerung von Steuervergünstigungen mit der Begründung, dass das Programm als Ganzes nicht die Voraussetzungen erfüllt. Darüber hinaus erkennen Steuerprüfer bei Programmen, die vor 2016 – als das Gesetz erheblich geändert wurde – aufgelegt wurden, die Steuervergünstigungen manchmal nicht an, auch wenn die Bedingungen bei der Ausübung vollständig erfüllt sind.

## Fazit

Benefit- Pakete stellen zweifellos sinnvolle Instrumente zur Bindung von Mitarbeitern und zur Gewinnung von Talenten dar. Im aktuellen Kontext ist die Erweiterung des Spektrums an nicht steuerpflichtigen Leistungen für Personalabteilungen sinnvoll und verlockend.

In der Praxis ist allerdings bei der Erstellung von Leistungspaketen Steuer- und Rechtsexpertise erforderlich, um den rumänischen Steuerbehörden keine Argumente für eine nachteilhafte Herangehensweise zu liefern. Oft wird bei Steuerprüfungen, die wir begleiten, z.B. festgestellt, dass bestimmte nicht steuerpflichtige Sachleistungen wegen unzureichender arbeitsrechtlicher Dokumentation steuerlich nicht berücksichtigt werden. Während der Verjährungsfrist von 5 Jahren kann sich angesichts der hohen rumänischen Lohnnebenkosten ein erhebliches Steuerrisiko ergeben.

## Kontakt und weitere Informationen:



### **STALFORT Legal. Tax. Audit.**

Bukarest – Bistrița – Sibiu

#### **Büro Bukarest:**

T.: +40 – 21 – 301 03 53

F: +40 – 21 – 315 78 36

M: [bukarest@stalfort.ro](mailto:bukarest@stalfort.ro)

[www.stalfort.ro](http://www.stalfort.ro)