

Steuerfreie und Steuerbegünstigte Arbeitgeberleistungen

Einem Mitarbeiter etwas Gutes tun, ohne gleich mit jeder Aufmerksamkeit Lohnsteuer und Sozialversicherung auszulösen.

Hier ein ABC der steuerfreien, bzw. pauschalbesteuerten Zahlungen an Mitarbeiter als erste Orientierung.

Steuerfrei

▪ Arbeitsmittel

Unentgeltlich zur beruflichen Nutzung überlassene Arbeitsmittel wie Notebooks, Tablet-Computer, Smartphones.

▪ Aufmerksamkeiten

Sachzuwendungen (keine Geldzuwendungen; Geschenkgutscheine, wenn der Gutschein als Sachzuwendung anzusehen ist >>Warengutscheine) bis zu einem Wert von 60 Euro (z. B. Blumen, Bücher, Tonträger, Genussmittel), die dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses zugewendet werden.

Zu den Aufmerksamkeiten gehören auch Getränke und Genussmittel, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern zum Verzehr im Betrieb überlässt. Das gilt ebenso für Speisen anlässlich eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes (im überwiegenden betrieblichen Interesse), wenn das Essen einfach und nicht sehr aufwendig ist (60-Euro-Grenze).

▪ Aufwandsentschädigungen

Für nebenberufliche Tätigkeiten als Übungsleiter, Betreuer, Ausbilder, Erzieher, Alten-, Kranken- oder Behindertentpfleger (Erhöhung laut Entwurf des Gemeinnützigkeitsreformgesetzes) bis 2.400 Euro im Jahr; bzw. bis 720 Euro im Jahr für nebenberufliche Tätigkeiten, für gemeinnützige Vereine oder juristische Personen des öffentlichen Rechts.

▪ Beihilfen für Notfälle

600 Euro beispielsweise bei Krankheit, Unfall, Kuren. Bei Betrieben ab fünf Arbeitnehmern müssen noch zusätzliche formale Erfordernisse erfüllt werden.

▪ Benzingutscheine

>> Warengutscheine

▪ Beratungs- / Betreuungsleistungen

Zusätzlich zum geschuldeten Lohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers an ein Dienstleistungsunternehmen für Beratung in sozialen Angelegenheiten (z. B. Pflegeberater) oder für Vermittlung von Betreuungspersonen für Kinder

oder pflegebedürftige Angehörige sowie für die beruflich veranlasste zwingende kurzfristige Betreuung von Kindern bis zum 14. Lebensjahr oder behinderten Kindern im Haushalt des Arbeitnehmers (z. B. wegen Dienstreise oder Fortbildung). Der Höchstbetrag für die steuerfreie Übernahme der Aufwendungen für einen derartigen zusätzlichen Betreuungsbedarf durch den Arbeitgeber liegt bei 600 Euro pro Jahr.

▪ Betriebsveranstaltungen

Nicht nur zur Weihnachtszeit: Betriebsfeiern sind bei Mitarbeitern beliebt und tragen zu einem guten Betriebsklima bei. Steuerfrei sind bis zu zwei Betriebsveranstaltungen im Jahr bis 110 Euro (ab 2015: Freibetrag) pro Arbeitnehmer. Seit 2002 sind auch Übernachtungen zulässig. Die Veranstaltung muss allen Arbeitnehmern offenstehen.

▪ Bildschirmarbeitsplatz

Braucht ein Arbeitnehmer, der am Computer arbeitet, eine Sehhilfe, so kann der Arbeitgeber ihm die Kosten, sofern sie „angemessen“ sind, dafür steuerfrei erstatten. Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitnehmer zuvor eine Augenuntersuchung durchführen und sich die Notwendigkeit einer Sehhilfe bescheinigen lässt.

Will der Arbeitgeber Mitarbeitern, die viele Stunden am PC verbringen, etwas Gutes tun? Wie wäre es mit Massagen? Sofern sie dazu dienen, einer berufsbedingten Beeinträchtigung der Gesundheit vorzubeugen oder entgegenzuwirken und im Betrieb vorgenommen werden, ist die Übernahme der Kosten steuerfrei. Allerdings muss der Arbeitgeber nachweisen, dass die Maßnahme betriebsfunktionalen Zielen dient, also beispielsweise der Senkung des Krankenstands.

▪ Ehrungen

Jubiläumsfeiern für Mitarbeiter, die ein rundes Dienstjubiläum begehen, sind steuerfrei, wenn ein überwiegend betriebliches Interesse vorliegt und die Feier pro teilnehmende Person nicht mehr als 110 Euro kostet. Geschenke bis zu einem Betrag von 60 Euro sind in die 110-Euro-Grenze mit einzubeziehen.

▪ Essenmarken, Restaurantschecks

Mahlzeiten vom Arbeitgeber sind nur mit den Sachbezugswerten von 3,00 Euro für Mittag- oder Abendessen bzw. 1,63 Euro für Frühstück, gemindert um Zuzahlungen des Arbeitnehmers, zu versteuern. Für Mahlzeiten in einer nicht vom Arbeitgeber selbst betriebenen Einrichtung (auch Gaststätte) kann der Arbeitgeber einen steuerfreien Zuschuss von bis zu 3,10 Euro täglich für z. B. eine Essenmarke gewähren, wenn der Arbeitnehmer den amtlichen Sachbezugswert hinzuzahlt oder versteuert. Nach der Rechtsprechung (Urteil des FG Düsseldorf vom 19.5.2010) funktioniert dies aber nicht, wenn die beteiligten Akzeptanzstellen mehrere Schecks pro Arbeitstag oder an den Wochenenden annehmen können und Missbräuche erfolgen.

Gesundheitsförderung

Freibetrag für Leistungen des Arbeitgebers bis zu 500 Euro jährlich je Arbeitnehmer: die Leistungen müssen zusätzlich (keine Barlohnumwandlung) zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Begünstigt sind auch Zuschüsse des Arbeitgebers an Arbeitnehmer, die diese für extern durchgeführten Maßnahmen aufwenden. Mitgliedsbeiträge an Sportvereine und Fitnessstudios werden von der Steuerbefreiung ausdrücklich nicht erfasst. Unter die Steuerbefreiung fällt aber, wenn durch den Arbeitgeber ein Zuschuss für Maßnahmen gewährt wird, die Sportvereine oder Fitnessstudios anbieten, die den fachlichen Anforderungen der Krankenkassen (§§ 20 und 20a SGB V) zur Prävention gerecht werden. Das sind folgende Handlungsfelder zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands sowie Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung:

- Bewegungsprogramme/Reduzierung von Bewegungsmangel
- Ernährung/Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung und Übergewicht
- Stressbewältigung und Entspannung
- Suchtmittelkonsum/Förderung des Nichtrauchens, Reduzierung des Alkoholkonsums

▪ Kindergartenbeiträge

Beiträge für Kindergärten und andere vergleichbare Einrichtungen, in denen nicht schulpflichtige Kinder tagsüber betreut und versorgt werden, können Arbeitgeber steuerfrei gewähren. Dies gilt sowohl für betriebliche als auch für außerbetriebliche Einrichtungen.

▪ Rabattpflichtbetrag

Vor allem im Einzelhandel kommt dieses Extra zum Einsatz: das Überlassen von verbilligten oder unentgeltlichen Waren und Dienstleistungen. Steuerfrei können Sie diesen Rabattpflichtbetrag bis zu einer Höhe von 1.080 Euro im Jahr gewähren, allerdings nur für solche Produkte und Dienstleistungen, mit denen Ihr Unternehmen handelt. D.h.: Waren und Dienstleistungen müssen hauptsächlich für fremde Dritte bestimmt sein. (Z. B.: Eine Wohnungsüberlassung gehört dazu, wenn der Arbeitgeber ein Wohnungsunternehmen ist. Kantinenessen gehört nicht dazu, da dies in erster Linie den Angestellten zukommt.)

Die Zuwendungen werden mit 96 Prozent des üblichen Endpreises angesetzt, den Letztverbraucher im allgemeinen Geschäftsverkehr zahlen müssen. D.h. sie sind steuerfrei, solange die Differenz zwischen dem vom Arbeitnehmer zu zahlenden Preis und dem um einen Abschlag von 4 Prozent geminderten Endpreis im allgemeinen Geschäftsverkehr den Freibetrag von 1.080 Euro im Jahr nicht übersteigt.

▪ Trinkgelder

Trinkgelder sind für Kellner/Innen, Friseure und Friseurinnen wie ein zweites Einkommen. Sie sind steuerfrei, wenn Kunden sie freiwillig als Anerkennung für die erbrachte Leistung zahlen und der Arbeitnehmer hierauf also keinen Rechtsanspruch hat.

▪ Umzugskosten

Zieht der Arbeitnehmer aus beruflichen Gründen um, kann ihm der Arbeitgeber die Umzugskosten steuerfrei erstatten. Steuerfrei erstattungsfähig sind alle tatsächlichen Umzugskosten. Allerdings muss der Arbeitgeber dann prüfen, inwieweit in den vom Arbeitnehmer vorgelegten Rechnungen steuerlich nicht abzugsfähige Kosten der privaten Lebensführung sind. Ohne weitere Prüfung kann der Arbeitgeber alternativ die Höchstsätze nach dem Bundesumzugskostenrecht als Umzugskosten erstatten. Dazu gehören z. B. die Kosten für neu angeschaffte Möbel oder Vermögensverluste (z. B. Veräußerungskosten).

▪ Vermögensbeteiligungen

Erhält ein Arbeitnehmer im Rahmen eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses unentgeltlich oder verbilligt Sachbezüge in Form von Vermögensbeteiligungen (z. B. Aktien, GmbH-Anteile, stille Beteiligungen), so ist der Vorteil lohnsteuerfrei, soweit er insgesamt 360 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigt.

▪ Warengutscheine (incl. Benzingutscheine)

Für Warengutscheine gilt unter bestimmten Bedingungen die 44-Euro-Freigrenze für Sachbezüge. Strittig war lange Zeit, ob Sachlohn oder nicht steuerbefreiter Barlohn vorliegt, wenn auf dem Warengutschein auch ein Euro-Betrag ausgewiesen war. Hierzu hat der BFH in mehreren Urteilen entschieden, dass es darauf ankommt, welche Leistung der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber beanspruchen kann. Kann der Arbeitnehmer nur die Sache selbst beanspruchen, dann kommt die 44-Euro-Freigrenze für Sachbezüge zur Anwendung. Das ist nach dieser Rechtsprechung der Fall, wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer z. B. einen beim Buchhändler einlösbaren Gutschein über einen in Euro lautenden Höchstbetrag für den Bezug einer Sache aus dem Warensortiment überlässt. Überlässt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer alternativ einen bei einer Tankstelle einlösbaren Benzingutschein, erhält der Arbeitnehmer auch dann eine Sache, wenn er auf eigene Kosten tankt und gegen Vorlage der Tankquittung von seinem Arbeitgeber die Kosten erstatten lässt. Die Finanzverwaltung musste ihre frühere restriktive Haltung aufgeben und hat die Urteile inzwischen im Bundessteuerblatt veröffentlicht.

Kann ein Warengutschein nur beim Arbeitgeber selbst eingelöst werden, indem der Arbeitnehmer Waren erhält, die der Arbeitgeber selbst herstellt/vertriebt, ist der >> Rabattpflichtbetrag anzuwenden.

▪ Zinsersparnisse (Arbeitgeberdarlehen)

Darlehen, die aufgrund des Dienstverhältnisses zum marktüblichen Zins (von der Deutschen Bundesbank bei Vertragsabschluss veröffentlichter Effektivzinssatz für Neugeschäfte) gewährt werden. Zinsersparnisse bei unverzinslichen oder zinsverbilligten Darlehen bis einschließlich 2.600 Euro Darlehenssumme (Summe der noch nicht getilgten Darlehen am Ende des Lohnzahlungszeitraums).

Steuerpflichtige Arbeitgeberleistungen, die pauschal besteuert werden können

▪ Betriebsveranstaltungen (25%)

Für Betriebsveranstaltungen, soweit ein Freibetrag von 110 Euro oder die Anzahl von zwei Veranstaltungen pro Jahr überschritten werden, ansonsten aber die Voraussetzungen einer Betriebsveranstaltung (keine Bevorzugung bestimmter AN-Gruppen) erfüllt sind.

▪ Erholungsbeihilfen (25%)

Steuerpflichtige Erholungsbeihilfen sind all jene, die nicht als steuerfreie Unterstützung zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers oder zur Abwehr drohender oder bereits eingetretener typischer Berufskrankheiten zu behandeln sind. Sie können pauschal mit 25 Prozent versteuert werden. Allerdings sind die Höchstgrenzen pro Kalenderjahr zu beachten: sie betragen 156 Euro für den Arbeitnehmer, 104 Euro für dessen Ehegatten und 52 Euro für jedes Kind.

Wichtig: Die Zahlung des Arbeitgebers erfolgt im zeitlichen Zusammenhang mit der Erholungsmaßnahme – also bis zu drei Monate vor oder nach der Maßnahme – und wird für den Erholungszweck verwendet.

Eine monatliche voraussetzungslose Auszahlung ist – wie jüngst das FG Niedersachsen entschied (BFH-Urteil vom 19.9.2012, VI R 55/11) – nicht begünstigt.

▪ Fahrten Wohnung - Arbeitsstätte (15%)

Für den Wert der unentgeltlichen oder teilentgeltlichen Überlassung eines PKWs oder den Fahrtkostenzuschuss für den Ersatz von Aufwendungen des Arbeitnehmers (keine Barlohnnumwandlung):

- bis zu 0,30 Euro je km einfache Entfernung. Zur Vereinfachung können monatlich 15 Arbeitstage unterstellt werden;
- bei der Benutzung anderer eigener Verkehrsmittel als des PKWs höchstens 4.500 Euro im Kalenderjahr (Entfernungspauschale);
- bei behinderten Arbeitnehmern können die tatsächlichen Aufwendungen angesetzt werden.

▪ Mahlzeiten (25%)

Können die Mitarbeiter täglich im Betrieb vergünstigt oder umsonst zu Mittag oder Abend essen, kann der Arbeitgeber die Zuschüsse pauschal 25 Prozent versteuern. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber einem anderen Unternehmen Barzuschüsse gewährt. Voraussetzung ist allerdings, dass die Mahlzeiten kein Bestandteil des Lohns sind.

▪ Sachzuwendungen (30%)

Zusätzliche betrieblich veranlasste Zuwendungen, die nicht in Geld bestehen und die pro Jahr, Zuwendung und Empfänger 10.000 Euro nicht übersteigen. Die Empfänger sind durch den Arbeitgeber über die Pauschalierung zu informieren. Das Wahlrecht zur Pauschalierung kann der

Arbeitgeber innerhalb eines Wirtschaftsjahres nur einheitlich für alle Zuwendungen (außen vor bleiben steuerfreie) ausüben.

Die Pauschalierung von Sachzuwendungen bietet Arbeitgebern bei der Ausgestaltung von Vergütungssystemen die Möglichkeit, Arbeitnehmern als zusätzliche Vergütung für besondere Leistungen z. B. eine Urlaubsreise zu spendieren. Die Reisekosten sind für den Arbeitgeber Betriebsausgaben, sodass die Ersparnis für Arbeitgeber beachtlich sein kann.

▪ Unfallversicherung (20%)

Schließt der Arbeitgeber Gruppenunfallversicherungen ab, bei denen mehrere Arbeitnehmer in einem Unfallversicherungsvertrag versichert sind und bei denen die Ausübung der Rechte nicht ausschließlich dem Arbeitgeber zustehen, kann er die Aufwendungen dafür mit 20 Prozent pauschal versteuern. Pro begünstigtem Arbeitnehmer darf die Prämie allerdings nicht höher als durchschnittlich 62 Euro pro Jahr sein. Zur Berechnung des Prämienanteils pro Arbeitnehmer wird die Versicherungssteuer von der Gesamtprämie abgezogen.

▪ Verpflegungsmehraufwendungen (25%)

Grundsätzlich sind Vergütungen von Verpflegungsmehraufwendungen anlässlich von beruflich veranlasster Auswärtstätigkeit (nicht aber bei doppelter Haushaltsführung) steuerfrei. Werden die steuerfreien Pauschalen des § 4 Abs. 5 Nr. 5 EStG jedoch überschritten, kann pauschal versteuert werden. Die Pauschalierung ist begrenzt auf die Höhe der Pauschbeträge. D. h. über die steuerfrei bleibenden Beträge hinaus können maximal 6, 12 bzw. 24 Euro pauschal versteuert werden.

Außerdem können Mahlzeiten, die bei Auswärtstätigkeit gestellt werden und die mit Sachbezugswert zu bewerten sind, ab 2014 pauschal besteuert werden.