

Extras für Ihre Mitarbeiter

I. Welche Begünstigungen gibt es?

Alle Geld- und Sachzuwendungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer sind grundsätzlich Arbeitslohn. Als solcher ist er lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Von diesem Grundsatz gibt es folgende Ausnahmen:

Steuerfreie Zuwendungen

Bestimmte Zuwendungen an Arbeitnehmer sind insgesamt von der Steuerpflicht befreit, Sachbezüge (z. B. Gutscheine) bis zu 50 EUR monatlich. Diese Leistungen sind auch sozialversicherungsfrei.

Aufmerksamkeiten

Aufmerksamkeiten aus einem persönlichen Anlass sind bis zu einer Freigrenze von 50 EUR steuer- und sozialversicherungsfrei. Hierzu gehören z.B. Blumen zum Geburtstag des Arbeitnehmers.

Leistungen im eigenbetrieblichen Interesse

Leistungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer, die überwiegend im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers stehen, sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Das eigenbetriebliche Interesse besteht beispielsweise darin, wenn die Veranstaltung bezweckt, den Kontakt der Mitarbeiter untereinander und das Betriebsklima zu fördern.

Lohnsteuerpauschalierung

Bei bestimmten Zuwendungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer besteht die Möglichkeit der sog. Lohnsteuerpauschalierung. Je nach Art der Zuwendung wird der dadurch zufließende Arbeitslohn mit einem pauschalen Einkommensteuersatz (von 15% bis 25%) besteuert. Sozialversicherungspflicht besteht auch hier nicht.

Die Lohnsteuerpauschalierung kann nur in Anspruch genommen werden, wenn die Zuwendung zusätzlich zum bisherigen Arbeitslohn gewährt wird. Bei einer Umwandlung eines Teils des bisherigen Gehalts bleibt es bei Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht.
--

II. Welche Leistungen sind begünstigt?

Folgende Leistungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer sind steuer- und sozialversicherungsfrei bzw. es kann für die Zuwendung eine Pauschalierung der Lohnsteuer in Anspruch genommen werden.

TREUBILANZ

Steuerberatungsgesellschaft mbH

Arbeitsessen

Unter der Voraussetzung, dass die Speisen während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes, z.B. während einer außergewöhnlichen Besprechung und im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse an einer günstigen Gestaltung des Arbeitsablaufs ausgegeben werden, ist die unentgeltliche Abgabe von Speisen steuer- und sozialversicherungsfrei.

Diese so genannten Überstundenessen dürfen den Wert von **60 EUR je Arbeitnehmer** nicht übersteigen und nicht regelmäßig stattfinden.

Aufmerksamkeiten

Grundsätzlich sind als Aufmerksamkeiten Sachzuwendungen und Gutscheine zu einem persönlichen Anlass anzusehen (z.B. Geburtstag, Verlobung, Einschulung des Kindes).

Die Zuwendungen sind bis zu einem Betrag von 60 EUR steuer- und sozialversicherungsfrei. Übersteigt die Aufmerksamkeit diese Freigrenze, wird sie in vollem Umfang steuer- und sozialversicherungspflichtig. Die Freigrenze kann zu mehreren Anlässen pro Jahr in Anspruch genommen werden.

Zu den Aufmerksamkeiten gehören beispielsweise Blumen, Bücher, Tonträger o.ä., nicht aber Geldgeschenke.

Zuschüsse zu den Fahrtkosten für öffentliche Verkehrsmittel

Der Arbeitgeber kann die Fahrtkosten für öffentliche Verkehrsmittel (Fern- und Nahverkehr, ohne Flugreisen) für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie für sämtliche Fahrten im öffentlichen Nahverkehr (z. B. Deutschlandticket oder Zeitfahrkarten) steuer- und sozialversicherungsfrei an seine Arbeitnehmer erstatten. Voraussetzung ist, dass diese Zuschüsse zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden.

Fahrtkosten mit anderen Verkehrsmitteln

Ersetzt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die diesem entstehenden Kosten für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, ohne dass öffentliche Verkehrsmittel genutzt werden, so kann der Fahrtkostenersatz mit einem Steuersatz von 15% pauschal der Lohnsteuer unterworfen werden. Gleichzeitig tritt Befreiung von der Sozialversicherungspflicht ein. Auch hier gilt, dass die Zahlung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn.

Die Pauschalierungsmöglichkeit gilt jedoch nur in Höhe der Beträge, die der Arbeitnehmer als Werbungskosten absetzen könnte (Entfernungspauschale).

Gutscheine

Gutscheine können weiterhin zu den Sachbezügen gehören, es sind aber ein paar Besonderheiten zu beachten. Für alle Sachbezüge gilt insgesamt eine monatliche Freigrenze von 50 EUR. Wird dieser Betrag überschritten, ist der Gesamtbetrag in voller Höhe steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Damit Gutscheine zu den Sachbezügen und nicht zum Geldbezug gehört, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden. Gutscheine müssen nicht nur ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen, sondern auf Kriterien des Zahlungsdienststeuergesetz erfüllen. Entweder handelt es um Gutscheine für limitierte Netze (Einkaufsläden, Einzelhandelskette oder regionale City-Cards) oder für eine limitierte Produktpalette (Tankkarten, Gutschein für Buchladen, Kinokarten).

Gutscheine eines Online-Händlers können auch begünstigt sein, wenn sie ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen aus dessen eigener Produktpalette berechtigen.

Handelt es sich jedoch um einen Gutschein eines Online-Händlers, der auch Produkte oder Dienstleistungen von Drittanbietern (z. B. über einen Marketplace) vertreibt und der Gutschein auch für diese einlösbar ist, liegt kein begünstigter Gutschein vor. In diesem Fall ist der Gutschein steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Auch hier gilt, dass die Gutscheine zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Zu beachten ist auch, dass für die Bestimmung der monatlichen Freigrenze der Tag der Ausgabe des Gutscheins an den Mitarbeiter zählt. Werden in einem Kalendermonat zwei Gutscheine ausgegeben und wird dabei der Wert von 50 EUR überschritten, sind beide Gutscheine steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Betriebsveranstaltungen

Übliche Betriebsveranstaltungen gehören im Normalfall nicht zum Arbeitslohn, da hier das betriebliche Interesse des Arbeitgebers im Vordergrund steht. Bei Erfüllung der nachfolgenden Kriterien liegen übliche Betriebsveranstaltungen vor:

- Anlass: Betriebsausflüge, Weihnachts- und Jubiläumsveranstaltungen, Besichtigungen.
- Nicht mehr als zwei Veranstaltungen jährlich, unabhängig davon, ob die Arbeitnehmer auch an beiden Veranstaltungen teilnehmen. Bei mehr als zwei Veranstaltungen jährlich kann der Arbeitgeber wählen, welche Veranstaltungen er als steuer- und sozialversicherungsfrei behandelt.
- Die Höhe der Zuwendung darf pro Veranstaltung 110 EUR für einen Arbeitnehmer nicht überschreiten.

Zuwendungen im Rahmen von unüblichen Betriebsveranstaltungen oder oberhalb des Freibetrags sind steuer- und sozialversicherungspflichtig. Es besteht jedoch die Möglichkeit, die Lohnsteuer mit 25% zu pauschalieren. In diesem Fall fällt dann auch keine Sozialversicherung an, wenn die Pauschalierung mit der laufenden Lohnabrechnung erfolgt.

Kinderbetreuung

Sowohl die kostenlose Betreuung von Kindern im Betriebskindergarten, als auch die Barzuschüsse des Arbeitgebers zu den nachgewiesenen Aufwendungen des Arbeitnehmers für einen Kindergartenplatz oder für ähnliche Einrichtungen sind steuer- und sozialversicherungsfrei.

Die Begünstigung gilt nur für Kinder, die nicht schulpflichtig sind. Begünstigt sind auch Zuschüsse zu Schulkindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen, Aufwendungen für Tagesmütter und für Ganztagspflegestellen.

Zuschüsse zur alleinigen Betreuung im eigenen Haushalt des Arbeitnehmers sind nicht begünstigt.

Computer

Die private Nutzung eines betrieblichen PC oder Internet-Anschlusses ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Das gilt für

- die private Nutzung des Computers am Arbeitsplatz im Betrieb,
- die Überlassung eines PC zur ständigen privaten Nutzung,
- die Einrichtung eines betrieblichen Internet-Anschlusses, den der Arbeitnehmer ohne jede Einschränkung auch privat nutzen kann.

Entscheidend ist, dass es sich um einen betrieblichen PC oder Internet-Anschluss handelt. D.h., der PC oder Internet-Anschluss wird grundsätzlich betrieblich genutzt. Wie hoch der betriebliche Nutzungsanteil ist, ist dabei unerheblich.

Leistet der Arbeitgeber einen Zuschuss - zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn - zu einem privaten PC des Arbeitnehmers, gilt die Steuerbefreiung nicht. Allerdings können Zuschüsse zu rein privaten PC oder Internet-Anschlüssen bzw. deren insgesamt kostenlose Übereignung vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer pauschal mit 25% besteuert werden. Die Zuwendung ist in voller Höhe sozialversicherungsfrei.

Telefon

Die kostenlose private Nutzung von betrieblichen Telekommunikationsgeräten (Telefon/Handy incl. laufender Gebühren, Modem), die im Eigentum des Arbeitgebers bleiben, ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Die Ausführungen weiter oben unter „Computer“ gelten sinngemäß für Telefonkosten und Telekommunikationsmittel, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer übereignet.

Getränke

Nicht zum Arbeitslohn gehören auch Aufmerksamkeiten in Form von Getränken und Genussmitteln, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt. Hierzu zählen z. B. Wasser, Kaffee, Tee oder Kekse.

TREUBILANZ

Steuerberatungsgesellschaft mbH

Darlehen

Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein zinsloses oder niedrig verzinstes Darlehen (Maßstab vergleichbare Darlehen), so liegt grundsätzlich steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn hinsichtlich der Zinsersparnis vor. Übersteigt die Darlehenssumme jedoch die Freigrenze von 2.600 EUR nicht, so ist der Zinsvorteil von der Lohnsteuer und von der Sozialversicherung befreit.

Erholungsbeihilfen

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zum Zwecke der Erholung (Urlaub, Kur) eine Beihilfe zahlt, so ist diese bis zur Höhe von jährlich 156 EUR für den Arbeitnehmer (zuzüglich 104 EUR für den Ehegatten und 52 EUR für jedes Kind) steuerfrei, der Arbeitgeber zahlt hierfür eine pauschale Lohnsteuer in Höhe von 25%. Die Erholungsbeihilfe ist sozialversicherungsfrei.

Rabatte

Überlässt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern unentgeltlich oder verbilligt Wirtschaftsgüter, mit denen er selbst handelt, ist der hierin liegende geldwerte Vorteil grundsätzlich steuer- und sozialversicherungsfrei, soweit der Rabatt den Freibetrag in Höhe von 1.080 EUR jährlich nicht übersteigt. Aber Achtung: Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung löst Umsatzsteuer aus.

Mahlzeiten/Essenmarken

Die Gewährung von unentgeltlichen oder verbilligten arbeitstäglichem Mahlzeiten im Betrieb (Kantine) gehört zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Es besteht jedoch die Möglichkeit einer Lohnsteuerpauschalierung mit 25%, die die Sozialversicherungsfreiheit auslöst.

Dasselbe gilt, wenn der Arbeitgeber Essensmarken an die Arbeitnehmer ausgibt, die bei einem Dritten (Gaststätte, u. U. auch Lebensmittelgeschäfte) eingelöst werden können.

Die Zuwendung des Arbeitgebers ist in voller Höhe steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn der Arbeitnehmer einen Eigenanteil von 4,40 EUR pro Mahlzeit leistet.
