



## Steuerfreie Zuwendungen für Mitarbeiter

Steuerberatung  
Wirtschaftsprüfung  
Rechtsberatung  
Unternehmensberatung

„Gehaltserhöhung“ klingt nicht nur nach mehr Geld auf dem Konto, sondern auch nach Anerkennung der Leistung. Dabei ist mehr Bruttolohn nicht immer das Beste, was Mitarbeitern und Unternehmen passieren kann.

Lohnsteuer und Sozialabgaben auf die Lohnerhöhung führen dazu, dass die Nettoauszahlung unter Umständen sehr gering ausfällt und der Arbeitgeber deutlich höhere Lohnnebenkosten zu tragen hat. Doch es gibt Alternativen zur Gehaltserhöhung, die sich für beide Seiten rechnen. Auf sogenannte Sachbezüge fallen häufig keine oder geringere Steuern an. Zudem binden diese den Mitarbeiter fester an das Unternehmen.

### Welche Freigrenzen gelten für Aufmerksamkeiten zum Geburtstag oder Dienstjubiläum?

Die vermutlich gängigste Form der Sachzuwendungen ist der Blumenstrauß zum Geburtstag eines Mitarbeiters. Solche Aufmerksamkeiten zu besonderen persönlichen Ereignissen wie der Hochzeit oder Geburt eines Kindes können steuerfrei gewährt werden, solange sie die Freigrenze von EUR 60 (brutto) nicht übersteigen. Dabei handelt es sich übrigens nicht um einen Jahresbetrag, das heißt solche Sachzuwendungen können auch mehrmals im Jahr gewährt werden. Statt Blumen oder anderer Waren können auch Gutscheine verschenkt werden und sind bis zur Freigrenze von EUR 60 steuerfrei. In diesem Fall muss jedoch eine Barauszahlung eventueller Restbeträge ausgeschlossen werden, um sicher zu stellen, dass eine reine Sachzuwendung vorliegt. Geldzuwendungen sind dagegen – wie der Arbeitslohn – steuer- und sozialversicherungspflichtig.

**Vorsicht:** Für Aufmerksamkeiten gilt eine Freigrenze von bis zu EUR 60 – nicht zu verwechseln mit einem Freibetrag. Bei einem Freibetrag bleibt der entsprechende Betrag immer steuerfrei und nur die Beträge, die darüber hinaus gehen, müssen versteuert werden. Wird jedoch eine Freigrenze überschritten, muss der gesamte Betrag versteuert werden.

### Sind steuerfreie Sachzuwendungen auch unabhängig von einem besonderen Anlass möglich?

Neben steuerfreien Sachzuwendungen anlässlich eines persönlichen Ereignisses können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern monat-

lich Sachzuwendungen bis zu EUR 44 zukommen lassen – also stattliche EUR 528 „extra“ im Jahr. Häufig geschieht dies in Form eines Warengutscheins oder Tankgutscheins.

Um den Abrechnungsprozess zu vereinfachen und gleichzeitig den Arbeitnehmern eine größere Auswahl an Einsatzmöglichkeiten zu bieten, haben sich in den letzten Jahren Prepaid-Kartenmodelle (z. B. von Edenred oder Ticketplus) etabliert. Solche „Kreditkarten“ werden monatlich vom Arbeitgeber mit EUR 44 „aufgeladen“ und können an verschiedenen Annahmestellen deutschlandweit – wahlweise im Supermarkt oder im Bekleidungsgeschäft, an der Tankstelle oder im Kino – eingesetzt werden. Eine Barauszahlung ist ausgeschlossen, und übersteigt die Ware oder Dienstleistung die 44-Euro-Grenze, so zahlt der Mitarbeiter die Differenz in bar aus eigener Tasche. Der Arbeitgeber wiederum erhält vom Anbieter der Gutscheinkarten eine monatliche Rechnung, welche als Nachweis für die Sachlohnvergabe genügt.

**Vorsicht:** Die 44-Euro-Grenze gilt in Summe für sämtliche Sachzuwendungen pro Monat. Profitiert der Mitarbeiter bereits von einer monatlich aufladbaren Prepaid-Karte über EUR 44, wäre jede weitere Sachzuwendung, die nicht zu einem persönlichen Anlass erfolgt, steuer- und sozialversicherungspflichtig!

### Was ist steuerlich bei Belegschaftsrabatten zu beachten?

Insbesondere im Einzelhandel und in der Gastronomie ist es üblich, dass Arbeitgeber den Mitarbeitern Rabatte auf die eigenen Waren oder Dienstleistungen einräumen. Solche Belegschaftsrabatte stellen einen geldwerten Vorteil dar, der bis zum einem Freibetrag von EUR 1.080 pro Jahr vollständig steuer- und beitragsfrei bleibt. Der Preisvorteil ergibt sich dabei als Differenz aus dem (geminderten) Preis, zu dem der Arbeitgeber die Ware oder Dienstleistung an Endverbraucher abgibt, und dem vom Arbeitnehmer tatsächlich entrichteten Preis.

**Rechenbeispiel:** Ein Mitarbeiter eines Möbelhauses erhält 40 Prozent Rabatt auf den Kauf einer Küchenzeile. Der Bruttowarenwert der Küchenzeile liegt bei EUR 4.000. Es ergibt sich ein geldwerter Vorteil von EUR 1.440, von dem allerdings nur EUR 360 steuerpflichtig sind.

Bruttowarenwert	4.000 EUR
- 4 % pauschaler Bewertungsabschlag	160 EUR
= Geldwert des Sachbezugs	3.840 EUR
um 40 Prozent rabattierter Kaufpreis	2.400 EUR
Geldwerter Vorteil	1.440 EUR
- Rabattfreibetrag	1.080 EUR
= steuerpflichtiger geldwerter Vorteil	360 EUR

## Welche Leistungen fallen unter die Abgabepflicht?

Beim Gewähren von Personalrabatten ist zu beachten, dass die Ware oder Dienstleistung, um die es geht, nicht extra für Arbeitnehmer hergestellt oder beschafft werden darf, sondern auch fremden Dritten üblicherweise angeboten wird. Angewandt auf Gastronomiebetriebe bedeutet dies, dass der Rabattfreibetrag nur zum Tragen kommt, wenn Mitarbeiter Gerichte verzehren, die üblicherweise auf der Speisekarte stehen. Extra zusammengestellte Mitarbeitermenüs sind nicht abgedeckt.

## Rabattfreibetrag oder Lohnsteuer-Pauschalierung?

Der Arbeitgeber kann wählen, ob auf Sachzuwendungen, die zusätzlich zur ohnehin vereinbarten Vergütung erbracht werden, der Rabattfreibetrag angewandt wird oder ob der Sachbezug pauschal mit 30 Prozent (zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) besteuert wird.

Die pauschale Besteuerung kann ratsam sein, um sich viele individuelle Einzelberechnungen über das Jahr hin zu ersparen. Und mit einem Höchstbetrag von EUR 10.000 pro Empfänger und Jahr kann die pauschale Besteuerung auch für Sachzuwendungen angewandt werden, die den Rabattfreibetrag übersteigen.

Zu beachten ist: Obwohl Pauschalierungen i. d. R. zur Sozialversicherungsfreiheit führen, sind Sachzuwendungen für die eigenen Mitarbeiter, auf die diese Pauschalisierung angewandt wird, sozialversicherungspflichtig. Dennoch ergeben sich aus dieser Regelung interessante Möglichkeiten der Belohnung wie zum Beispiel Incentive-Reisen, VIP-Karten für Sportveranstaltungen oder andere, wertige Zuwendungen.

## Weitere Zusatzleistungen, die Sie Ihren Mitarbeitern anbieten können:

- > Freibetrag für Beihilfen und Unterstützungen in Notfällen wie z. B. Unfall, Krankheit oder Kur bis EUR 600 pro Jahr
- > Freibetrag für Gesundheitsförderung wie z. B. Programme zur Bewegungsförderung bis EUR 500 pro Jahr
- > Übernahme von Kinderbetreuungskosten in unbegrenzter Höhe auf Nachweis und bis zum sechsten Lebensjahr
- > Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfond, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung bis zu einem Betrag von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze
- > Zuschuss für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln („Jobticket“) oder mit dem PKW
- > Übernahme von beruflich veranlassten Umzugskosten in unbegrenzter Höhe
- > Übernahme von Weiterbildungskosten in unbegrenzter Höhe bei überwiegend betrieblichem Interesse
- > Verbilligt oder unentgeltlich abgegebene Mahlzeiten sowie Verpflegungszuschüsse
- > Überlassung von betrieblichen Handys und Computern zur privaten Nutzung oder sogar Übereignung von Computern, Laptops und Co.
- > Zuschuss bis zu EUR 50 monatlich für einen privaten Internetanschluss
- > Erholungsbeihilfen bis zu EUR 156 für Arbeitnehmer, EUR 104 für Ehegatten und EUR 52 pro Kind jährlich

Neben einer Gehaltserhöhung gibt es vielfältige Möglichkeiten, seine Mitarbeiter zu belohnen und zu motivieren. Sprechen Sie uns an, wenn Sie Fragen zu steuerlichen Aspekten von Mitarbeitergratifikationen oder zur Sozialversicherungspflicht bei Sachzuwendungen haben. Wir helfen Ihnen gerne weiter.

## Ihr Team von HPTP

Dieser Flyer ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine sachkundige Beratung dienen. Obwohl er mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität; insbesondere kann dieser Flyer nicht den besonderen Umständen des Einzelfalls Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt damit in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung seitens der HPTP GmbH Steuerberatungsgesellschaft und/oder anderer HPTP-Unternehmen wird ausgeschlossen. Bei jedem spezifischen Anliegen sollte ein geeigneter Berater zurate gezogen werden. / Stand: März 2018

H/P/T/P/

**HPTP GmbH**  
**Steuerberatungsgesellschaft**  
**Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**  
**Rechtsanwaltsgesellschaft**  
 Rudi-Dutschke-Straße 9  
 10969 Berlin

Fon +49 30 8500910  
 Fax +49 30 85009110

mail@hptp.de  
 www.hptp.de

Partner:  
 Manfred P. Herrmann, Steuerberater  
 Sebastian Hinkel, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater  
 Robert Oschlies, Rechtsanwalt, Steuerberater  
 Reiner Peinelt, Steuerberater  
 Bernd Plötner, Steuerberater  
 Rainer Thiele, Steuerberater