

Begünstigte Leistungen für Arbeitnehmer

1 Aufmerksamkeiten

Bei Aufmerksamkeiten handelt es sich regelmäßig um Sachzuwendungen von geringfügigem Wert (z. B. Blumen, Genussmittel, Buch, Tonträger). Da derartige Sachleistungen des Arbeitgebers auch im gesellschaftlichen Verkehr üblich sind und zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung des Arbeitnehmers führen, können Aufmerksamkeiten steuerfrei gewährt werden. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Aufmerksamkeit dem Arbeitnehmer oder seinen Angehörigen anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses (z. B. Geburtstag, Heirat, Geburt eines Kindes) gewährt wird. Weitere Bedingung ist, dass der Wert der Sachzuwendung den Betrag von 40 Euro (inkl. Mehrwertsteuer) nicht übersteigt.

Beispiel: Ein Arbeitgeber schenkt einem Arbeitnehmer zum Geburtstag des Mitarbeiters eine Flasche Wein und einen Blumenstrauß im Gesamtwert von 38 Euro (inkl. MwSt).

Ergebnis: Es handelt sich um Aufmerksamkeiten zu einem persönlichen Ereignis des Arbeitnehmers. Da die Aufmerksamkeiten den Höchstbetrag von 40 Euro nicht überschreiten, können die Sachzuwendungen steuer- und sozialversicherungsfrei hingegeben werden.

Hinweis

In Abhängigkeit von den persönlichen Ereignissen kann eine Aufmerksamkeit ggf. mehrfach im Jahr hingegeben werden (z. B. Geburtstag und Heirat). Geldzuwendungen des Arbeitgebers anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses sind jedoch nicht begünstigt, sondern stellen stets lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn dar.

2 Auslagenersatz

Als Auslagenersatz bezeichnet man betrieblich bedingte Ausgaben, die der Arbeitnehmer auf Rechnung des Arbeitgebers tätigt (z. B. Park- oder Telefongebühren). Sofern ausschließlich betriebliche Auslagen ersetzt werden, handelt es sich nicht um Steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Ein pauschaler Auslagenersatz (ohne Einzelnachweis) führt regelmäßig zu steuerpflichtigem Arbeitslohn. Ausnahmsweise kann ein pauschaler Auslagenersatz dann steuerfrei bleiben, wenn er regelmäßig wiederkehrt und der Arbeitnehmer die entstandenen Aufwendungen für einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten im Einzelnen nachweist. Der pauschale Auslagenersatz bleibt dann so lange steuerfrei, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern.

3 Auslösungen

Der Begriff Auslösungen findet sich oftmals in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen. Hierunter werden regelmäßig Zahlungen des Arbeitgebers verstanden, die dem Arbeitnehmer (z. B. Bau- oder Montagearbeiter) den Mehraufwand anlässlich einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit ersetzen sollen. Steuerlich handelt es sich bei Auslösungen in der Regel um den Ersatz von Reisekostenaufwendungen.

Selbst wenn Arbeitgeber z. B. durch Tarifverträge arbeitsrechtlich verpflichtet werden, bestimmte Auslösungssätze zu leisten, hat dies keine Auswirkungen auf die steuerliche Beurteilung. Die Zahlung von Auslösungsbeträgen kann i. d. R. nur steuerfrei erfolgen, wenn die Voraussetzungen für eine berufliche Auswärtstätigkeit vorliegen oder der Arbeitnehmer einen steuerlich anzuerkennenden doppelten Haushalt führt.

4 Beihilfen

Beihilfen und Unterstützungen aus öffentlichen Mitteln, die nach den Beihilfavorschriften des Bundes und der Länder gewährt werden, können ohne betragsmäßige Begrenzung steuerfrei bleiben. Beihilfen an Arbeitnehmer im privaten Dienst können in Form von sog. Notstandsbeihilfen unter bestimmten Voraussetzungen bis zu einem Betrag von 600 Euro pro Kalenderjahr steuerfrei und in der Folge sozialversicherungsfrei gewährt werden (§ 3 Nr. 11 Abs. 2 EStG). Voraussetzung für die Gewährung ist, dass bei dem Arbeitnehmer ein sog. anlassgerechtes Ereignis (z. B. Krankheits- und Unglücksfälle, Tod naher Angehöriger, Schäden durch höhere Gewalt) eingetreten ist.

Hinweis

Es ist ein schriftlicher Nachweis über das die Unterstützung rechtfertigende Ereignis zum Lohnkonto des Mitarbeiters zu nehmen.

In Unternehmen, für die ein Betriebsrat oder eine sonstige Arbeitnehmervertretung besteht, muss die Beihilfe von einer unabhängigen und mit ausreichender Selbständigkeit ausgestatteten Einrichtung gezahlt werden (R 3.11 Abs. 2 LStR 2011). Kleinere Betriebe mit weniger als 5 Arbeitnehmern können die Zahlung, sofern ein rechtfertigendes Ereignis vorliegt, direkt gewähren. Unterstützungen, die über den Betrag von 600 Euro im Jahr hinausgehen, können dann steuerfrei bleiben, wenn sie aus Anlass eines

besonders schweren Notfalles gewährt werden. Drohende oder bereits eingetretene Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers wird seit dem Jahr 2008 nicht mehr als Grund für eine steuerfreie Unterstützungsleistung durch den Arbeitgeber anerkannt.

5 Belegschaftsrabatte

Überlässt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eigene Waren oder Dienstleistungen oder entsprechende eigene Güter, mit denen er Handel treibt, können diese Waren oder Dienstleistungen bis zu einem Betrag von 1.080 Euro im Jahr je Mitarbeiter ohne Abzug von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen abgegeben werden. Voraussetzung ist jedoch, dass es sich tatsächlich um eigene Waren oder Dienstleistungen handelt, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer hergestellt werden. Maßgebend für die steuerliche Bewertung des eingeräumten Rabattes ist der um 4 % geminderte Endpreis, zu denen der Arbeitgeber die Waren oder Dienstleistungen den Endverbrauchern anbietet. Für den Bereich des Einzelhandels handelt es sich hierbei um die Preise (inklusive Umsatzsteuer), mit denen die Waren ausgezeichnet sind.

Beispiel: Ein Möbelhaus überlässt einem Arbeitnehmer eine Schrankwand zu einem Preis von 1.000 Euro. Der durch Preisauszeichnung im Geschäft angegebene Endpreis beträgt 2.500 Euro.

Ergebnis: Die Anwendung des Rabattdreibetrags ist möglich. Zur Ermittlung des Sachbezugswerts ist der Endpreis von 2.500 Euro um 4 % (100 Euro) zu kürzen (= 2.400 Euro). Unter Anrechnung des vom Arbeitnehmer gezahlten Entgelts von 1.000 Euro verbleibt ein geldwerter Vorteil in Höhe von 1.400 Euro (2.400 Euro - 1.000 Euro). Dieser Betrag überschreitet den jährlichen Rabattdreibetrag von 1.080 Euro um 320 Euro. Beim Arbeitnehmer ist lediglich der Betrag von 320 Euro als geldwerter Vorteil anzusetzen.

6 Berufskleidung

Stellt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern typische Berufskleidung unentgeltlich zur Verfügung, ist hierin kein steuerpflichtiger Arbeitslohn zu sehen. Bei einer typischen Berufskleidung handelt es sich regelmäßig um Arbeits(schutz)kleidung, die auf die jeweilige Berufstätigkeit ausgelegt ist oder durch ihre uniformartige Beschaffenheit oder dauerhaft angebrachte Kennzeichnung durch ein Firmenemblem (Logo) objektiv eine berufliche Funktion erfüllt. Eine private Nutzung der Kleidung muss nahezu ausgeschlossen sein. Barabgeltungen des Arbeitgebers können dann steuerfrei bleiben, wenn sich die Erstattung auf die Aufwendungen beschränkt, die dem Arbeitnehmer durch den beruflichen Einsatz typischer Berufskleidung in den Fällen entstehen, in denen der Arbeitnehmer nach einer besonderen Unfallverhütungsvorschrift, Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung Anspruch auf Gestellung von Arbeitskleidung hat. Eine lediglich einzelvertraglich geregelte Barentschädigung für Arbeitskleidung ist nicht steuerbegünstigt.

7 Betriebssport

Können Arbeitnehmer unentgeltlich betriebseigene Sportanlagen des Arbeitgebers nutzen, so ist hierin kein steuerpflichtiger Arbeitslohn zu sehen. Erstattet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Mitgliedsbeiträge für einen Sportverein oder für ein Fitnessstudio, so handelt es sich hierbei um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Ist dagegen der Arbeitgeber unmittelbarer Vertragspartner des Sportvereins oder des Fitnessstudios und trägt die anfallenden Mitgliedsbeiträge, kommt die Anwendung der 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze in Betracht.

Beispiel: Ein Arbeitgeber schließt direkt mit einem Fitnessclub einen Rahmenvertrag ab. Dieser sieht vor, dass dem Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer, der den Fitnessclub besucht, ein Mitgliedsbeitrag in Höhe von 40 Euro direkt in Rechnung gestellt wird.

Ergebnis: Da der Arbeitgeber unmittelbarer Vertragspartner ist und den Arbeitnehmern die Mitgliedschaft im Fitnessclub in Form eines Sachbezugs ermöglicht, ist die 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze anwendbar. Die Nutzung des Fitnessclubs ist für die Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei, sofern keine weiteren anrechenbaren Sachbezüge gewährt werden.

8 Betriebsveranstaltungen

Übliche Zuwendungen des Arbeitgebers bei herkömmlichen Betriebsveranstaltungen (z. B. Weihnachtsfeier), die im ganz überwiegenden Interesse des Arbeitgebers erbracht werden, gehören nicht zum steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn des Arbeitnehmers. Neben der Voraussetzung, dass die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung allen Mitarbeitern des Betriebs offen stehen muss, ist die Steuerfreiheit der Leistungen im Wesentlichen von zwei Kriterien abhängig: Häufigkeit der Betriebsveranstaltung sowie Höhe der üblichen Zuwendungen je Teilnehmer. Die Höhe der üblichen Zuwendungen ist dabei auf einen Betrag von 110 Euro (inkl. Mehrwertsteuer) je Teilnehmer und Veranstaltung beschränkt. Wird der Betrag von 110 Euro überschritten, so ist der gesamte Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig und nicht nur der über 110 Euro hinausgehende

Betrag.

Zu den üblichen Zuwendungen, die bei einer Betriebsveranstaltung steuerfrei gewährt werden können, zählen z. B.: Speisen und Getränke, Übernachtungs- und Anfahrtskosten, Eintrittskarten für kulturelle und sportliche Veranstaltungen,

Sachgeschenke, Aufwendungen für den äußeren Rahmen, z. B. für Räume, Musik und künstlerische Darbietungen, wenn die Darbietungen nicht der wesentliche Zweck der Betriebsveranstaltung sind.

Zu beachten ist, dass der Betrag von 110 Euro arbeitnehmerbezogen ausgelegt wird, d. h. die Kosten für eventuell an der Betriebsfeier teilnehmende Angehörige sind dem Arbeitnehmer zuzurechnen. Je Kalenderjahr werden zwei Betriebsveranstaltungen als üblich angesehen. Jede weitere Betriebsveranstaltung muss dagegen versteuert und dem Sozialversicherungsabzug unterworfen werden.

9 Überlassung eines Computers

Die Überlassung eines betrieblichen - also im Eigentum des Arbeitgebers verbleibenden - Computers zur betrieblichen als auch zur privaten Nutzung durch den Arbeitnehmer ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Die Abgabefreiheit ist dabei unabhängig von der Höhe und dem Verhältnis von beruflicher und privater Nutzung. Neben der Überlassung eines betrieblichen PCs können darüber hinaus auch die Kosten für die Internet-Nutzung steuerfrei ersetzt werden. Wird der Computer oder Zubehör in das Eigentum des Arbeitnehmers übertragen (z. B. durch Schenkung), liegt in Höhe des ortsüblichen Preises steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor. Es empfiehlt sich, dass die Geräte im Eigentum des Arbeitgebers verbleiben und diese dem Arbeitnehmer nur (leihweise) überlassen werden. Hierüber sollte eine schriftliche Vereinbarung geschlossen und zu den Lohnunterlagen genommen werden.

Beispiel: Ein Arbeitgeber überlässt einem Arbeitnehmer einen betrieblichen PC zum Gebrauch in der Privatwohnung des Mitarbeiters. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren schriftlich, dass der Arbeitnehmer den PC auch privat nutzen darf und dass das betriebliche Gerät nach Ablauf der voraussichtlichen Nutzungsdauer, spätestens jedoch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitgeber zurückzugeben ist.

Ergebnis: Die berufliche als auch private Nutzung des betrieblichen PCs durch den Arbeitnehmer ist steuer- und sozialversicherungsfrei möglich.

10 Darlehen an Arbeitnehmer

Gewährt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein zinsloses oder zinsverbilligtes Darlehen, so entsteht dem Mitarbeiter nur dann kein Steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil, wenn es sich um ein Kleindarlehen bis zu einem Darlehensbetrag von 2.600 Euro handelt bzw. die Summe des noch nicht getilgten Darlehens am Ende des Lohnzahlungszeitraums 2.600 Euro nicht mehr übersteigt. Wird ein höheres Darlehen gewährt, richtet sich die Höhe des zusätzlichen geldwerten Vorteils nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem marktüblichen Zins und dem Zins, den der Arbeitnehmer im konkreten Einzelfall tatsächlich zahlt. Aus Vereinfachungsgründen kann für die Feststellung des marktüblichen Zinssatzes auf die von der Deutschen Bundesbank veröffentlichten Effektivzinssätze („Neugeschäft“) zurückgegriffen werden.

Hinweis

Die Bewertungsvorschriften für die Berechnung des Zinsvorteils sind komplex. Möchten Sie einem Arbeitnehmer ein Darlehen gewähren, sollten Sie sich im Vorfeld an Ihren steuerlichen Berater wenden.

11 Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte

Leistet der Arbeitgeber Fahrtkostenzuschüsse für die täglichen Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, handelt es sich um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Es besteht jedoch für den Arbeitgeber die Möglichkeit, die Fahrtkosten nach § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG mit 15 % pauschal zu besteuern. Durch die zulässige Pauschalbesteuerung unterliegt der Fahrtkostenersatz nicht dem Sozialversicherungsabzug. Eine interessante Variante zum steuerpflichtigen Fahrtkostenzuschuss stellt die Abgabe von monatlichen Jobtickets an Arbeitnehmer dar. Sofern die Jobtickets monatlich abgegeben werden und die 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze insgesamt nicht überschritten wird, kann die Überlassung steuer- und sozialversicherungsfrei erfolgen.

Beispiel: Ein Arbeitgeber gibt an seine Arbeitnehmer monatlich Jobtickets für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte aus. Der Preis für ein monatliches Jobticket, den der Arbeitgeber aufwenden muss beträgt 50 Euro. Der Arbeitgeber vereinbart mit den Arbeitnehmern eine Zuzahlung in Höhe von monatlich 4 Euro.

Preis für das Jobticket/Monat ./.. Bewertungsabschlag von 4 %
./.. Zuzahlung des Arbeitnehmers geldwerter Vorteil im Monat

12 Firmenwagen

Ein beliebtes Gehaltsextra stellt die Überlassung eines Firmenwagens dar, der vom Arbeitnehmer auch privat genutzt werden kann. Durch die Möglichkeit der Privatnutzung eines betrieblichen Fahrzeugs entsteht beim Arbeitnehmer ein steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil. Der Gesetzgeber hat zur Ermittlung des beim Arbeitnehmer anzusetzenden geldwerten Vorteils für die Privatnutzung zwei grundsätzliche Berechnungsmethoden aufgestellt. Hierbei handelt es sich um die Berechnung einer Nutzungspauschale (sog. 1 %-Methode) oder den Einzelnachweis anhand der tatsächlich entstandenen Kosten in Verbindung mit der Führung eines Fahrtenbuchs (sog. Fahrtenbuch-Methode). Bei Anwendung der Nutzungspauschale ist neben der Bewertung des monatlichen Vorteils für die Privatnutzung (1 % des Bruttolistenpreises) ein zusätzlicher geldwerter Vorteil für Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsstätte zu ermitteln.

Hinweis

Einen Rechner zur Ermittlung der Vorteil bei der Firmenwagennutzung finden Sie unter:

www.firmenwagenrechner.de.

13 Leistungen zur Gesundheitsförderung

Mit Wirkung ab 01.01.2008 wurde eine neue Steuerbefreiungsvorschrift mit dem Ziel der Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung eingeführt (§ 3 Nr. 34 EStG). Dadurch können Arbeitgeber ihren Beschäftigten gesundheitsfördernde Maßnahmen anbieten oder externe Kurse zur Gesunderhaltung bezuschussen. Der Höchstbetrag für Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung beträgt je teilnehmenden Arbeitnehmer 500 Euro im Jahr. Die Steuerfreiheit der Leistungen erstreckt sich dabei im Wesentlichen auf folgende Handlungsfelder:

Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates, gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung, psychosoziale Belastung, Stress (Förderung individueller Kompetenzen der Stressbewältigung am Arbeitsplatz), Suchtmittelkonsum (z. B. rauchfrei im Betrieb).

Hinweis

Die Übernahme bzw. Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen für Sportvereine oder Fitnessstudios durch den Arbeitgeber fällt nicht unter die neue Steuerbefreiung für Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge.

14 Abgabe von Getränken im Unternehmen

Erfrischungsgetränke (z. B. Kaffee, Tee oder Mineralwasser), die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt überlässt, sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Dasselbe gilt für Speisen, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern anlässlich und während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes, z. B. während einer außergewöhnlichen betrieblichen Besprechung oder Sitzung, im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse an einer günstigen Gestaltung des Arbeitsablaufes unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt und deren Wert 40 Euro nicht überschreitet.

15 Kindergartenzuschüsse

Bar- oder Sachleistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen zählen nicht zum lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Die Steuerfreiheit gilt auch, wenn der nicht beim Arbeitgeber beschäftigte Elternteil die Aufwendungen trägt. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung der Mittel nachzuweisen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Originalbeleg über die entstandenen Kosten als Nachweis zum Lohnkonto des Arbeitnehmers zu nehmen.

16 Reisekosten

Bei Reisekosten, die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsverhältnisses steuerfrei gewährt werden können, handelt es sich um Fahrtkosten,

Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungskosten und Reisenebenkosten.

Bei Benutzung eines Arbeitnehmer-Fahrzeugs (Pkw) kann der Arbeitgeber zeitlich unbeschränkt pauschal 0,30 Euro für jeden beruflich zurückgelegten Kilometer steuerfrei ersetzen. Neben Fahrtkosten kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Verpflegungsmehraufwendungen anlässlich einer beruflichen Auswärtstätigkeit steuerfrei gewähren. Verpflegungsmehraufwendungen können ausschließlich in Form von Pauschbeträgen steuerfrei erstattet werden. Die Verpflegungspauschbeträge sind dabei nach der Dauer der Abwesenheit je Kalendertag gestaffelt.

Fallen im Rahmen einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit Übernachtungskosten an, kann der

Arbeitgeber diese Aufwendungen dem Arbeitnehmer steuerfrei erstatten, und zwar entweder mit den tatsächlich nachgewiesenen Kosten der Übernachtung (z. B. lt. Hotelrechnung) oder ohne Einzelnachweis mit einem Pauschbetrag von 20 Euro je Übernachtung im Inland bzw. bei Übernachtungen im Ausland mit den länderweise unterschiedlichen Übernachtungspauschbeträgen.

Ersetzt der Arbeitgeber die tatsächlichen Aufwendungen für die Übernachtung, sind diese stets anhand von Einzelnachweisen (z. B. Hotelrechnungen) zu belegen. Sofern bei einer beruflichen Auswärtstätigkeit sog. Reisenebenkosten (z. B. für Parkplatzgebühren, Gepäckbeförderung usw.) anfallen, können diese in der nachgewiesenen Höhe steuerfrei ersetzt werden.

17 Überlassung von Telekommunikationsgeräten

Neben der Überlassung von betrieblichen Personalcomputern ist auch die Zurverfügungstellung von arbeitgebereigenen Telekommunikationsgeräten (z. B. Handys, Faxgeräte) in vollem Umfang lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei möglich. Die Steuerfreiheit erstreckt sich dabei sowohl auf den Vorteil der Gerätenutzung als auch auf die damit verbundenen Gebühren und Verbindungsentgelte. Entscheidend ist, dass das überlassene Telekommunikationsgerät (z. B. Handy) im Eigentum des Arbeitgebers verbleibt und nicht an den Arbeitnehmer übereignet wird.

Hinweis

Die Steuerfreiheit für arbeitgebereigene Telekommunikationsgeräte gilt unabhängig vom Umfang der beruflichen und privaten Nutzung. Selbst eine ausschließliche Privatnutzung ist steuerlich unschädlich.

18 Warengutscheine und Restaurantschecks

Unternehmen gehen vermehrt dazu über, an ihre Arbeitnehmer Warengutscheine (z. B. Benzingutscheine) abzugeben. Grund hierfür ist, dass die Abgabe von Warengutscheinen steuerlich begünstigt ist, sofern es sich um einen Sachbezug handelt. In diesem Fall kann die monatliche 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze angewendet werden. Für die steuerliche Beurteilung kommt es u. a. darauf an, ob der Warengutschein beim eigenen Arbeitgeber oder bei einem Dritten einzulösen ist.

18.1 Einlösung von Warengutscheinen im eigenen Betrieb

Bei der Einlösung von Warengutscheinen im Betrieb des Arbeitgebers ist in der Regel der sog. Rabattdarstellungsbetrag von jährlich 1.080 Euro anwendbar. In diesem Fall handelt es sich um die Einräumung eines Belegschaftsrabatts.

18.2 Einlösung von Warengutscheinen bei einem Dritten

Warengutscheine, die der Arbeitnehmer bei einem Dritten einlösen kann, sind im Rahmen der monatlichen 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze steuerfrei. Allerdings gelten für solche Gutscheine strenge steuerliche Anforderungen. Auf einem Gutschein, der zum Einkauf bei einem Dritten berechtigt, muss die Ware nach Art und Menge genau bezeichnet sein. Die Bewertung des Sachbezugs hat am Tag der Hingabe des Warengutscheins zu erfolgen. Zu welchem Zeitpunkt der Arbeitnehmer den Gutschein tatsächlich einlöst, ist unerheblich.

Beispiel: Der Arbeitgeber übergibt einem Arbeitnehmer am 23.02.2011 einen Tankgutschein mit dem Aufdruck „Gutschein über 30 Liter Super Benzin“. Der Benzingutschein ist bei einer bestimmten Tankstelle einzulösen. Der Preis pro Liter Super Benzin beträgt am Tag der Hingabe des Gutscheins bei dieser Tankstelle 1,45 Euro (30 Liter x 1,45 Euro = 43,50 Euro).

Ergebnis: Da auf dem Tankgutschein die Ware nach Art und Menge konkret bezeichnet („30 Liter Super Benzin“) und die Freigrenze von 44 Euro am Ausgabetag des Gutscheins nicht überschritten wird, handelt es sich bei dem Benzingutschein um einen begünstigten Sachbezug, auf den die 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze angewendet werden kann.

Bislang galt die Ausgabe von Tankkarten an Arbeitnehmer als steuerpflichtiger Barlohn und nicht als begünstigter Sachbezug. Ebenso wurde ein Warengutschein nicht als Sachbezug angesehen, wenn auf dem Gutschein ein konkreter Geldbetrag oder Höchstbetrag angegeben war. Mit drei Urteilen vom 11.11.2010 (Az. VI R 21/09, VI R 27/09, VI R 41/10) hat der BFH neue Grundsätze für die steuerrechtliche Beurteilung von Tankkarten, Geschenk- und Benzingutscheinen aufgestellt und seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben. Nach aktueller Ansicht des BFH sind Tankkarten, Geschenk- und Benzingutscheine als Sachbezug zu beurteilen, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber lediglich eine Sache beanspruchen kann. Auf welche Art und Weise der Arbeitgeber den Anspruch erfüllt, ist unerheblich.

Hinweis

Die Reaktion der Finanzverwaltung auf die geänderte Rechtsprechung des BFH steht noch aus. Hier können sich noch Änderungen in der Verwaltungspraxis ergeben.

18.3 Abgabe von Restaurantschecks

Erhalten Arbeitnehmer Essensmarken oder Restaurantschecks, die außerhalb des Betriebs eingelöst werden können, so besteht die Möglichkeit, den Wert der Mahlzeit nur mit dem amtlichen Sachbezugswert anzusetzen. Voraussetzung für die Bewertung von Restaurantschecks mit dem amtlichen Sachbezugswert ist im Wesentlichen, dass

- tatsächlich Mahlzeiten abgegeben werden. Lebensmittel sind nur dann als Mahlzeit anzuerkennen, wenn sie zum unmittelbaren Verzehr geeignet oder zum Verbrauch während der Essenspausen bestimmt sind,
- für jede Mahlzeit lediglich eine Essensmarke täglich in Zahlung genommen wird;
- der Verrechnungswert der Essensmarke den amtlichen Sachbezugswert einer Mittagsmahlzeit um nicht mehr als 3,10 Euro übersteigt;
- die Essensmarke nicht an Arbeitnehmer ausgegeben wird, die eine Auswärtstätigkeit ausüben.

Für das Kalenderjahr 2011 beträgt der maximale Verrechnungswert für einen Restaurantscheck 5,93 Euro (2,83 Euro + 3,10 Euro). Übersteigt der Wert des Restaurantschecks den Höchstbetrag von 5,93 Euro ist eine Bewertung der Mahlzeit mit dem amtlichen Sachbezugswert ausgeschlossen. Soll durch die Ausgabe von Restaurantschecks kein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil entstehen, so muss der Arbeitgeber - neben den weiteren steuerlichen Voraussetzungen - sicherstellen, dass die Zuzahlung des Arbeitnehmers mindestens in Höhe des Sachbezugswerts (Jahr 2011: mind. 2,83 Euro) erfolgt. Das FG Düsseldorf hat mit Urteil vom 19.05.2010 (Az. 15 K 1185/09 H[L]) die von der Finanzverwaltung in den Lohnsteuer-Richtlinien geregelten strikten Voraussetzungen bestätigt und entschieden, dass Restaurantschecks u. a. dann keine begünstigten Sachbezüge darstellen, wenn sie nicht auf eine nach Art und Menge konkret bezeichnete Sache lauten.

Hinweis

Bei der Abgabe von Restaurantschecks gibt es unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten. Dabei ist eine Vielzahl von rechtlichen Voraussetzungen genau zu beachten.

19 Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

Müssen Arbeitnehmer in der Nacht oder an Sonn- und/oder Feiertagen arbeiten, besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, hierfür steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschläge zu gewähren. Die wesentlichen Voraussetzungen für die steuerfreie Gewährung sind, dass die Zuschläge

- für Arbeit in den begünstigten Zeiten,
- für tatsächlich geleistete Arbeit sowie
- neben dem Grundlohn und somit zusätzlich zum regulären Lohn oder Gehalt gezahlt werden. Für welche Arbeitszeiten der Arbeitgeber Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge steuerfrei gewähren kann und welche maximalen Zuschlagssätze hierfür gezahlt werden können, sehen Sie nachfolgend:

- für Nachtarbeit 25 % (von 20 Uhr bis 6 Uhr) bzw. 40 % (von 0 Uhr bis 4 Uhr, bei Arbeitsbeginn vor 0 Uhr);
- für Sonntagsarbeit 50 % (als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit am Montag von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Arbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde);
- für Arbeit an den gesetzlichen Feiertagen 125 % (als Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit des auf den Feiertag folgenden Tages von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Arbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde);
- für Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai 150 %.

Die Arbeit in den begünstigten Arbeitszeiten ist hierbei für jeden Mitarbeiter getrennt anhand von Einzelaufzeichnungen nachzuweisen. Die Einzelnachweise sind fortlaufend - also Monat für Monat - zu führen. Es reicht nicht aus, dass Aufzeichnungen lediglich für einen repräsentativen Zeitraum erstellt werden. Für den Bereich der Sozialversicherung bestehen Sonderregelungen. So ist die Sozialversicherungsfreiheit der Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit auf einen Stundengrundlohn von max. 25 Euro begrenzt.