

Großzügigkeit mit Grenzen

Geschenke steuerlich absetzen: ein wahres Geschenk des Fiskus? Teil 2: Geschenke an Mitarbeiter

Gute und engagierte Mitarbeiter sind sehr wichtig für ein florierendes Unternehmen. Um deren Motivation zu steigern, werden als Zeichen der Anerkennung zum Beispiel für besonders gute Leistungen seitens der Arbeitgeber Geschenke gemacht. Welche und wie viele Geschenke sind möglich, ohne dass die Zuwendungen der Lohnsteuer und der Sozialversicherung unterworfen werden müssen?

Geldgeschenke sind immer im vollen Umfang steuerpflichtig und der Sozialversicherung zu unterwerfen, unabhängig von der Höhe oder dem zugrundeliegenden Anlass. Das führt zu einer Minderung der Zuwendung auf Seiten des Arbeitnehmers und zu einer Erhöhung der Aufwendungen auf Seiten des Arbeitgebers. Aus diesem Grund sind Geldgeschenke nicht zu empfehlen. Sachzuwendungen hingegen können unter bestimmten Voraussetzungen steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden. Dafür können Arbeitgeber zwei Freigrenzen ausnutzen.

Sachzuwendungen aufgrund eines persönlichen Ereignisses: Aufmerksamkeiten wie Blumen, Pralinen, Bücher oder Tonträger können im Zusammenhang mit einem persönlichen Ereignis wie Geburtstag, Heirat, Geburt eines Kindes oder Dienstjubiläum bis zu einer Höhe von 60 Euro brutto je Einzelfall ausgegeben werden. Nicht zu den persönlichen Ereignissen gehören Feiertage wie Ostern oder Weihnachten. Diese sog. Freigrenze kann für jeden Arbeitnehmer mehrfach in Anspruch genommen werden. Heiratet ein Mitarbeiter in einem Monat und hat er gleichzeitig Geburtstag, können demnach zwei Geschenke bis jeweils maximal 60 Euro gemacht werden, sodass der Arbeitnehmer Sachzuwendungen im Wert von 120 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei erhalten kann.

Sonstige Sachzuwendungen: Für Zuwendungen, welche nicht aufgrund eines persönlichen Ereignisses gewährt werden, gilt die Freigrenze von 44 Euro brutto je Mitarbeiter und Monat. Dabei werden mehrere Zuwendungen zusammengerechnet. Anders als bei den Geschenken aufgrund eines persönlichen Ereignisses gilt diese Freigrenze nicht je Zuwendung! Nachdem die Finanzverwaltung Gutscheine nur über eine eindeutige Beschreibung des Gegenstandes ohne Angabe eines Eurobetrags verlangt hat, hat der BFH entschieden, dass auch Gutscheine über einen festen Eurobe-



trag steuerlich als Sachzuwendung anzusehen sind. Guthaben und Prepaidkarten erfreuen sich in diesem Zusammenhang immer höherer Beliebtheit. Sie bieten die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer Waren über diverse Vertragspartner erwerben kann. Eine Barauszahlung darf nicht möglich und auch eine Kreditkartenfunktion muss ausgeschlossen sein. Ein großer Vorteil dieser Karten besteht darin, dass der „Lohnzufluss“ bei Verfügungsmacht über den Geldbetrag angenommen wird und dieses unabhängig vom Zeitpunkt der Einlösung. Der Zeitpunkt der Übergabe lässt sich außerdem elektronisch nachweisen (Einspeisung des Guthabens seitens des Arbeitgebers). Bei Papiergutscheinen muss der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Übergabe dokumentieren. Es empfiehlt sich, den Gutschein zu kopieren und die Übergabe seitens des Arbeitnehmers auf der Kopie mit Datum und Unterschrift quittieren zu lassen.

WICHTIG:

Beide Freigrenzen sind nebeneinander anwendbar und werden nicht gegeneinander aufgerechnet. Zu beachten ist, dass es sich um sogenannte Freigrenzen handelt und nicht um Freibeträge. Das bedeutet, dass jede auch noch so geringfügige Überschreitung (beispielsweise 1 Cent!) dazu führt, dass die gesamte Zuwendung steuer- und sozialversicherungspflichtig wird und nicht nur lediglich der darüber hinausgehende Betrag. Bei der Sachbezugsfreigrenze von 44 Euro müssen die Arbeitgeber nachweisbar sicherstellen, dass alle Zuwendungen eines Monats die Freigrenze nicht überschreiten. Bei den Aufmerksamkeiten aufgrund eines persönlichen Ereignisses kann bei Überschreitung eine Lohnsteuerpauschalierung nach § 37b EStG durchgeführt werden. Die Mehrkosten belasten den Arbeitgeber allerdings zusätzlich, sodass die Zuwendung an den Arbeitnehmer dadurch teuer wird.

Beachten Arbeitgeber diese Regeln, können sie ihre Mitarbeiter belohnen und gleichzeitig Steuer und Sozialversicherungsbeiträge sparen.

Dr. Jörg Schade, Dipl.-Kfm.,
Steuerberater und Wirtschaftsprüfer
Laura Stüwe, Steuerberaterin, Diplom-Juristin,
beide BUST-Steuerberatungsgesellschaft mbH, Hannover