Mitarbeiter motivieren und Mitarbeiter binden sind wesentliche Faktoren die zum Unternehmenserfolg beitragen. Nachhaltige Motivation basiert zu aller erst auf Respekt, Anerkennung und Lob vom Chef. Doch auch Lohnnebenleistungen werden oft als Motivationstreiber gesehen. Dazu gehört der 44 Euro Sachbezug. Er verbindet beide Aspekte zur Motivation und Bindung von Mitarbeitern. Wie Sachbezüge rechtssicher ausgezahlt und dokumentiert werden beschreiben wir in diesem Whitepaper.

- **Definition und rechtliche Grundlage**
- **Möglichkeiten für 44 Euro Sachbezüge**
- **Getränke, Obstkorb und Co. bleiben trotzdem frei.**
- **Freigrenze nicht Freibetrag**
- **Für alle Mitarbeiter**
- **Das Zufluss Prinzip**
- **Dokumentationspflicht**
- **Darauf ist zu achten!**
- **Zusätzliche Sachbezüge für persönliche Anlässe**

Steuerfreie Sachbezüge

Rahmenbedingungen

Definition und rechtliche Grundlage

Nach § 8 Abs. 2 EStG dürfen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern zusätzlich zum Arbeitslohn steuerfreie Sachbezüge gewähren. Diese sind auf 44 Euro pro Monat begrenzt. Auf solche Sachbezüge werden auch keine Sozialabgaben erhoben. Eine Voraussetzung ist, dass solche Zuwendungen nicht direkt über das Entgelt in Euro und Cent, sondern in Form von Sachleistungen ausgezahlt werden.

Die 44 Euro Sachbezüge sind nur eine von verschiedenen Möglichkeiten wie die sogenannten geldwerten Vorteile gewährt werden können. Generell wird in steuerbegünstigte und steuerfreie Sachbezüge unterschieden.

Übersicht - Steuerbegünstigte und -befreite Sachbezüge

Steuerbegünstigste Sachbezüge:

- Betriebliche Altersversorgung
- Bahncard/Jobtickets (ggf. komplett steuerfrei)
- Darlehen
- Firmenwagen
- Verpflegungszuschüsse bzw. Restaurant- oder Frühstücksschecks

Steuerfreie Sachbezüge:

- 44 Euro monatliche Zuwendungen
- Geschenke für persönliche Anlässe (bis zu 60 Euro/Anlass; z.B. Geburtstag, Hochzeit, Jubiläum etc.)
- Bestimmte Gesundheitsleistungen (bis 500 Euro/Jahr)
- Private Internetnutzung
- Kinderbetreuungszuschüsse
- Private Nutzung Telefon/Mobile Devices
- Rabattfreibetrag auf eigene Waren

Freigrenze nicht Freibetrag

Grundsätzlich ist zwischen Freibetrag und Freigrenze zu unterscheiden. Bei einem Freibetrag bleibt die Vergünstigung bis zu einem bestimmten Betrag immer steuerfrei und nur für den übersteigenden Betrag greift die Abgabenpflicht. Doch Achtung: Der 44 Euro Sachbezug ist als Freigrenze definiert! Steuerfrei bleibt dieser geldwerte Vorteil nur, wenn die Freigrenze exakt eingehalten, sprich in Summe inkl. Umsatzsteuer, nicht überschritten wird. Übersteigt der Wert des Sachbezugs den ein Mitarbeiter von seinem Arbeitgeber in einem Monat erhält die 44 Euro, so muss der gesamte Betrag der Lohnsteuer und der Sozialversicherung unterworfen werden. Hierbei müssen die Werte aller Sachbezüge, die unter § 8 Abs. 2 EStG fallen, summiert werden. Sollten die 44 Euro überschritten werden darf keine Übertragung auf einen folgenden Monat erfolgen. Gleiches gilt auch bei Nichtausschöpfung der Freigrenze. Das bedeutet, dass übrig bleibende Differenzwerte nicht im folgenden Monat hinzugerechnet werden dürfen. Nicht ausgeschöpfte Beträge verfallen zum jeweiligen Monatsende. Folglich ist auch keine Hochrechnung auf ein Jahr möglich.

Möglichkeiten für 44 Euro Sachbezüge

Vom klassischen Tankgutschein bis zur modernen Mitarbeiter Bonuskarte.

Der Klassiker für 44 Euro Sachbezüge sind Tankgutscheine. Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern Tankgutscheine ausstellen und anschließend mit der Tankstelle abrechnen. Hier dürfen auch Tankgutscheine die von Tankstellen ausgegeben werden verwendet werden. Nach neuer Rechtsprechung ist es auch erlaubt, dem Arbeitnehmer bis zu 44 Euro in bar zu überlassen oder die entsprechenden Gutscheine mit einem Geldbetrag auszustellen. Allerdings sind dann Tankquittungen einzureichen, was für die Personalabteilung einen hohen Verwaltungsaufwand bedeutet. Nachteilig bei dieser Form der 44 Euro Sachbezüge ist die Ungerechtigkeit gegenüber solchen Mitarbeitern, die kein Auto haben. Außerdem sind diese Lösungen meist an eine einzige Tankstelle gebunden.

Eine weitere Möglichkeit ist, den Mitarbeitern die monatlichen Sachbezüge in direkter Form als Sache zu gewähren. Präsente wie Blumen, Wein, Pralinen, Geschenkkörbe oder eine Karte für's Fitnessstudio. Auch ein Lotto Los oder Tickets für Kino und Oper sind denkbar. Hier sind quasi keine Grenzen gesetzt. Derlei Sachgeschenke erfordern jedoch einen hohen organisatorischen Aufwand. Außerdem ist fraglich, ob die vermeintlich gut gemeinten Geschenke positiv ankommen. Und Achtung: Man sollte darauf achten, dass die Mehrwertsteuer in die 44 Euro Freigrenze eingerechnet werden muss. Besondere Vorsicht ist bei Geschenken geboten, die per Post verschickt werden.

Aufgrund eines aktuellen Gerichtsprozesses sollten vorsichtshalber auch die Kosten für das Paket sowie die Versandgebühren in die 44 Euro eingerechnet werden.

Ebenfalls häufig eingesetzt werden die sogenannten Jobtickets für den ÖPNV. Diese sind besonders in Großstädten ein beliebtes Gehaltsextra. Übersteigt die monatliche Fahrkarte den Wert von 44 Euro, muss die Differenz zum Mehrbetrag nachweislich vom Nettolohn des Arbeitnehmers auf der Abrechnung abgezogen werden. Alternativ kann die 15% Pauschalversteuerung für geldwerte Vorteile (+Soli 5,5% + 8% KiSt) genutzt werden. Für ausgleichende Gerechtigkeit gegenüber Mitarbeitern die mit dem PKW zur Arbeit kommen, könnte stattdessen anteilig ein Parkplatz nahe der Arbeitsstelle gesponsert werden. Schwierig wird es jedoch auch die Fußgänger und Radler adäquat zu berücksichtigen.

Deutlich unkomplizierter ist es, die 44 Euro Sachbezüge in Form der landläufig auch als Arbeitnehmergutscheine, respektive Einkaufsgutscheine zu gewähren. Hier bieten elektronische Guthabenkarten den Arbeitnehmern die Möglichkeit, das aufgeladene Guthaben für die Vielfalt des ortsansässigen Handels zu nutzen. Guthaben können auch angespart und nach einiger Zeit für größere Wünsche ausgegeben werden.

Getränke, Obstkorb und Co. bleiben trotzdem frei.

Aufmerksamkeiten, die im betrieblichen Interesse gewährt werden, gelten nicht als Sachbezug im Rahmen der 44 Euro-Regelung, solange sie nicht zu einer privaten Bereicherung der Mitarbeiter führen. D.h., Getränke und Snacks für Zwischendurch, wie Kaffee, Wasser, Kekse oder der wöchentliche Obstkorb bleiben unbeschränkt steuerfrei. Genauso wie die betriebliche Gymnastikstunde gelten diese nicht als Sachbezug im Sinne der 44 Euro-Regelung.

Für alle Mitarbeiter

Sachbezüge sind nicht von der Vertragsart abhängig.

Für die Gewährung von Sachbezügen ist es nicht von Bedeutung, welche Vertragsart zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht. Sie können für Vollzeit- sowie für Teilzeitbeschäftigte, für Minijobber, Aushilfen, Werkstudenten oder Praktikanten angewendet werden. Auch bei Angehörigen die im Unternehmen beschäftigt sind gelten die Freigrenzen von 44 Euro. Arbeitnehmer die in mehreren Unternehmen beschäftigt sind, können diese Sachbezüge entsprechend mehrmals in Anspruch nehmen.

Das Zufluss Prinzip

Nach neuer Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes ist für die Berechnung der Freigrenze allein der Zeitpunkt maßgeblich, in dem dem Begünstigten der geldwerte Vorteil gewährt wird. Es ist nicht relevant, wann dieser einen Sachbezug zum Konsum verwendet. Folglich können solche Zuwendungen vom Arbeitnehmer auch summiert ausgegeben werden. Nach diesem steuerrechtlichen Zufluss Prinzip hat der Arbeitgeber lediglich darauf zu achten, dass die monatliche Freigrenze eingehalten wird.

Dokumentationspflicht

Die Einhaltung des eben beschriebenen Zufluss Prinzips muss im Fall einer Prüfung durch das zuständige Finanzamt nachgewiesen werden. Das bedeutet, es muss dokumentiert werden, wann der Sachbezug und in welcher Form er geflossen ist. Dabei sind keine Angaben zum Grund der Auszahlung notwendig. Sachbezüge müssen auf der Lohn- oder Gehaltsabrechnung des Mitarbeiters als eigener Bruttogehaltsbaustein, mit der entsprechend festgelegten Lohngruppe, gelistet sein. Dieser Betrag wird vor Berechnung des zu versteuernden Einkommens wieder abgezogen. Zudem sind Belege oder Rechnungen für angewandte Sachbezüge vom Arbeitgeber in digitaler Form oder als Kopie aufzubewahren – auch dann, wenn die Freigrenze nicht überschritten wird. Die Aufzeichnungspflicht sollte mit dem jeweils zuständigen Finanzamt abgestimmt werden, wo auch Erleichterungen beantragt werden können.

Darauf ist zu achten!

Werden Sachbezüge in Form von Gutscheinen oder Gutscheinkarten jedweder Art gewährt, muss der Arbeitgeber darauf achten, dass beim Einlösen Bargeschäfte ausgeschlossen sind. Das bedeutet, dass Guthabenwerte in Ladengeschäften oder Geldautomaten nicht, auch nicht teilweise, als Bargeld ausgezahlt werden. Auch bei eventueller Rückgabe von Waren darf kein Bargeld fließen. Unternehmen, die solche Sachzuwendungen gewähren, sollten sich vergewissern, dass die gewählte Lösung diese Kriterien erfüllt. In der Zusammenarbeit mit dem Gutscheinsystemanbieter, resp. dem Kartenanbieter ist darauf zu achten, dass dieser mit den teilnehmenden Einlösestellen entsprechende vertragliche Verpflichtungen trifft. Damit sind Arbeitgeber deutschlandweit auf der sicheren Seite und es sind keine Nachzahlungen von Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträgen zu erwarten. Im Zweifel hilft vor einer endgültigen Entscheidung eine lohnsteuerliche Anrufungsauskunft beim zuständigen Finanzamt. Einmal getroffene Bewertungen sind dann bindend. Davon abgesehen kann ein Steuer- oder Rechtsberater in Kenntnis der Unternehmenssituation, eine entsprechende Einschätzung zur Anwendung von Sachbezügen geben.

Zusätzliche Sachbezüge für persönliche Anlässe

60 Euro Sachbezüge die mit 44 Euro Sachbezügen kombiniert werden können.

Sachbezüge für persönliche Anlässe des Mitarbeiters sind in R. 19.06 Abs. 1 der Lohnsteuerrichtlinien (LStR) geregelt. Danach sind persönliche Anlässe solche Gelegenheiten die ausschließlich den einzelnen Mitarbeiter betreffen. Darunter fallen Geburtstage, Dienstjubiläen, Geburt eines Kindes, Studienabschlüsse oder Hochzeit. In solchen Fällen können Sachbezüge bis zu einer Freigrenze in Höhen von jeweils bis zu 60 Euro inkl. USt. steuer- und sozialabgabenfrei gewährt werden. Solche Zuwendungen müssen ebenfalls an eine Sache gebunden sein. Sie dürfen nicht in bar oder mit dem Lohn ausbezahlt werden. Die Sachbezüge für persönliche Anlässe können mit den 44 Euro Sachbezügen kombiniert werden. Es gibt keine Höchstzahl wie oft ein 60 Euro Sachbezug im Jahr gewährt werden darf. Allerdings muss ein Grund dazu auf der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung genannt werden, damit das Finanzamt den Wahrheitsgehalt prüfen kann. Doch Achtung: Firmenjubiläen oder Feierlichkeiten wie etwa Weihnachtsfeiern sind keine personenbezogene Anlässe im Sinne der R. 19.06, Abs. 1 der LStR.

Dieses Whitepaper stellt keine Rechtsberatung dar und kann die rechtlichte Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Großpietsch Produkt-PR
regional fördern und stärken

Waldstr. 18
77736 Zell am Harmersbach
Tel.: +49 (0)7835-5404-0
info@produkt-pr.de
www.produkt-pr.de