

Arbeitgeberzuwendungen an Mitarbeiter – steuerfrei oder steuerpflichtig?

Obwohl Arbeitslohn grundsätzlich lohnsteuerpflichtig ist, gibt es zahlreiche Möglichkeiten, Arbeitnehmern steuer- und sozialabgabenfreie Zuwendungen zukommen zu lassen. Auch Geringverdiener können auf diesem Wege profitieren und so eine mitunter deutliche Erhöhung der 450-Euro-Grenze erreichen. Da von Gehaltserhöhungen häufig wegen anfallender Steuern und Sozialversicherungsbeiträge nur noch die Hälfte oder gar weniger übrig bleibt, können steuerfreie Zuwendungen wie Prämien, Gutscheine, Zuschüsse oder pauschal versteuerte Sachzuwendungen eine echte Alternative sein. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist allerdings, dass die Leistungen zusätzlich zum vereinbarten Arbeitslohn gezahlt werden. Dieses Kriterium gilt nach wie vor. Ein aktuelles Urteil (Az. VI R 54/11) des Bundesfinanzhofs, BFH, schränkt nun weiter ein, indem es feststellt, dass nur solche Zuwendungen steuerbegünstigt sein sollen, die als freiwillige Arbeitgeberleistungen gewährt werden. Damit ist eine Verschärfung gegenüber der bisherigen Praxis eingetreten, die sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer unangenehme Konsequenzen in Form von Steuernachzahlungen haben kann.

Kriterien „zusätzlich“ und „freiwillig“

Mit der obigen Entscheidung rückt der BFH u. a. die Frage nach der Freiwilligkeit in den Fokus bei der steuerlichen Anerkennung der zusätzlichen Leistungen. Demnach geht es hier darum, dass nur freiwillige Arbeitgeberleistungen arbeitsrechtlich im Sinne des Einkommensteuergesetzes nicht geschuldet sind und nur diese steuerlich begünstigt werden können. Aber was heißt in diesem Zusammenhang freiwillig? Es heißt u. a., dass kein vertraglicher Anspruch bestehen darf. Der liegt aber zum Beispiel dann vor, wenn die freiwillig gezahlten Zuschüsse (z. B. für Kindergarten oder Fahrtkosten) – gut gemeint - in Arbeitsverträgen verankert werden. Denn dann kann die vertragliche Vereinbarung über die Zusatzzahlung unter Umständen als Indiz für den geschuldeten Anspruch auf eben diese Leistung gewertet werden und somit die Freiwilligkeit in Frage stellen. Aber auch ohne Passus im Vertrag ist dies durch die so genannte „betriebliche Übung“ möglich. Die mehrfache oder regelmäßige Gewährung von „freiwilligen“ Zusatzleistungen über einen bestimmten Zeitraum hinweg kann einen Arbeitnehmeranspruch begründen. Dann ist es mit der Freiwilligkeit und den damit einhergehenden steuerlichen Vorteilen vorbei. Aus den Leistungen, die insbesondere der Mitarbeitermotivation dienen sollen und von denen beide Seiten profitieren, kann ein Bumerang werden, der zum Verlust der Steuerbefreiung bzw. -pauschalierung führen könnte.

Hintergrund BFH-Urteil

Im fraglichen Urteil des BFH ging es - vereinfacht dargestellt - um bestehende Arbeitsverträge, die dahingehend geändert wurden, dass künftig Teilbeträge des Gehalts steuerfrei oder als nur pauschal zu besteuern Sachbezüge und Leistungen gewährt wurden. Dazu wurde der bisherige Bruttoarbeitslohn gesenkt und die Differenz ausgeglichen durch unterschiedliche steuerbegünstigte Zusatzleistungen, die die Arbeitnehmer aus einer Liste auswählen konnten. Zur Wahl standen dabei die Überlassung einer Tankkarte im Wert von 44 Euro pro Monat, eine Internetpauschale von 50 Euro pro Monat, Krankheitskostenzuschüsse von maximal 600 Euro pro Jahr, Kindergartenzuschüsse von 100 bzw. 102 Euro pro Monat, Zuschüsse für Telekommunikation bis 20 Euro pro Monat sowie eine betriebliche Altersvorsorge in der Höhe von 25 Euro pro Monat. Ohne hier auf die zahlreichen Details der Urteilsfindung eingehen zu müssen, kann festgehalten werden, dass außer der Tankkarte, die als steuerfreier Sachbezug anerkannt wurde, alle anderen Leistungen ordnungsgemäß zu versteuern waren, da sie nicht den Kriterien „zusätzlicher Leistungen“ entsprachen.

Außerdem muss es sich um eine freiwillige Arbeitgeberleistung handeln, was hier ebenfalls verneint wurde, da bei Wegfall der Anspruchsvoraussetzungen (also etwa des Kindergartenzuschusses wegen Schulfähigkeit des Kindes) der Arbeitgeber eine entsprechende Gehaltszahlung zu erbringen hatte.

Beispiele für steuerbegünstigte Leistungen

Das Spektrum steuerbegünstigter Arbeitgeberleistungen ist umfangreich. Es umfasst beispielsweise Arbeitskleidung, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird, aber nicht privat genutzt werden darf, auch Belegschaftsrabatte sind unter bestimmten Umständen steuerbegünstigt. Die Kostenübernahme für Weiterbildung oder Studium kann dann anerkennungsfähig sein, wenn sie überwiegend im betrieblichen Interesse erfolgt. Auch Waren- und Benzingutscheine können unter bestimmten Voraussetzungen zu den steuerbegünstigten Zusatzleistungen gehören, ebenso wie Fahrtkostenzuschüsse oder die Förderung von Gesundheitsvorsorge und Suchtprophylaxe. Außerdem gibt es steuerfreie Beihilfen im Krankheits- und Unglücksfall oder Zuwendungen für Geburtstags- und Jubiläumsfeiern, eine Dienstwohnung oder Darlehen und vieles mehr. Insofern beinhaltet die Gewährung solcher Zusatzleistungen reichlich Sparpotenzial für Arbeitnehmer und Arbeitgeber – vorausgesetzt die steuerrechtlichen Rahmenbedingungen stimmen.

Fazit

Die Gestaltungsmöglichkeiten bei der Zuwendung freiwilliger Arbeitgeberleistungen sollten mit einem Steuerprofi geprüft werden, um ein Optimum für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sicherzustellen. Solche Experten sind zu finden im Steuerberater-Suchdienst auf der Website der Steuerberaterkammer Brandenburg unter www.stbk-brandenburg.de .