

WIE ARBEITGEBER IHR PERSONAL AN SICH BINDEN KÖNNEN

Vier Fälle, die zeigen, was neben Bonuszahlungen noch zählt

Von Kerstin Eisenreich und Dr. Bob Neubert

In Zeiten des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels ist es besonders wichtig, qualifiziertes Personal langfristig an das Unternehmen zu binden. Der Gesetzgeber hat vielfältige Möglichkeiten geschaffen, um Mitarbeitern neben dem Gehalt steuervergünstigt Aufmerksamkeiten und Anerkennungen zukommen zu lassen. Allerdings hat die Steuerfreiheit von geldwerten Vorteilen ihre Grenzen.

1. Fall: Betriebsveranstaltungen – ein Praxisbeispiel

Eine Firma feiert ihr 100-jähriges Bestehen. Im Rahmen dieser Jubiläumsfeier werden die Mitarbeiter nebst Angehörigen sowie Kunden eingeladen. Dem Anlass entsprechend, mietet die Firma repräsentative Räumlichkeiten an. Neben einer exklusiven Bewirtung wird die Veranstaltung von einem abwechslungsreichen Unterhaltungsprogramm mit Musik und Show umrahmt.

Wie sah die steuerliche Behandlung dieses Falls bis zum Jahr 2014 aus?

Betriebsveranstaltungen waren nach Maßgabe der Finanzverwaltung lohnsteuerfrei, wenn die hierfür entstehenden Kosten die Freigrenze von 110 Euro je Arbeitnehmer nicht überstiegen haben. Sind höhere Kosten



Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern durch Zuschüsse zu den Kosten der Kinderbetreuung etwas Gutes tun.

angefallen, war der gesamte Betrag lohnsteuer- und beitragspflichtig.

Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofes (BFH) vom 16. Mai 2013 sind nur diejenigen Kosten einzubeziehen, die bei dem Mitarbeiter auch tatsächlich zu einem geldwerten Vorteil führen, so zum Beispiel Ausgaben für die Bewirtung und für Darbietungen oder Musik. Die Aufwendungen für die Ausgestaltung des äußeren

Rahmens wie die Saalmiete oder die Beauftragung eines Eventmanagers können nach Auffassung des BFH nicht dem Mitarbeiter als Vorteil zugerechnet werden, da insofern keine tatsächliche Bereicherung erfolgt. Sind Mitarbeiter anlässlich der Veranstaltung extra angereist, beispielsweise Außendienstmitarbeiter oder Kollegen aus Niederlassungen, dann stellen die Kosten hierfür Reisekosten im Rahmen einer Auswärtstätigkeit ►

dar und sind somit steuerfrei. Diese sind daher aus der Kostenberechnung herauszunehmen.

Nach einem weiteren BFH-Urteil, das ebenfalls vom 16. Mai 2013 ist, sind entgegen der bisherigen Auffassung der Finanzverwaltung Veranstaltungskosten für Angehörige bzw. Begleitpersonen dem Mitarbeiter nicht zuzurechnen. Diese Personen sind aus überwiegend betrieblichen Interessen des Arbeitgebers eingeladen, sei es zur Besserung des Betriebsklimas oder zur Imagepflege. Die beiden Urteile des BFH wurden zwischenzeitlich im Bundessteuerblatt veröffentlicht und sind somit für die Finanzverwaltung auch für Zeiträume vor dem 1. Januar 2015 bindend. Ein wichtiger Beraterhinweis: Unternehmen müssen darauf achten, dass keine von der BFH-Rechtsprechung abweichende Behandlung durch die Finanzverwaltung erfolgt ist.

Wie sieht die steuerliche Behandlung seit dem Jahr 2015 aus?

Ab 2015 gilt eine neue Gesetzeslage. Diese wurde im Rahmen des sogenannten Zollkodexanpassungsgesetzes neu gefasst. Dem Arbeitnehmer und dessen Begleitperson bzw. Begleitpersonen sind im Rahmen einer Betriebsveranstaltung nunmehr sämtliche Aufwendungen des Arbeitgebers einschließlich Umsatzsteuer zuzurechnen. Dies gilt unabhängig davon, ob sie einzelnen Arbeitnehmern individuell als Vorteil zurechenbar sind, zum Beispiel Bewirtung, Musik oder Showprogramm, oder ob es sich um anteilige Gemeinkosten der Betriebsveranstaltung handelt, die der Arbeitgeber für den äußeren Rahmen der Betriebsveranstaltung aufwendet. Dazu zählen beispielsweise Mietkosten oder Eventmanager.

Steuerfreie Reisekosten werden weiterhin nicht mit eingerechnet.

Soweit solche Zuwendungen den Betrag von 110 Euro je Betriebsveranstaltung und teilnehmenden Arbeitnehmer nicht übersteigen, zählen sie nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn, wenn die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung allen Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils offensteht. Die bisherige Freigrenze von 110 Euro wurde also in einen Freibetrag überführt. Nur übersteigende Kosten des Arbeitgebers führen beim Arbeitnehmer zu einem Lohnzufluss. Die Zuwendungen, die auf Begleitpersonen entfallen, sind nach der neuesten Gesetzeslage allerdings dem Arbeitnehmer zuzurechnen. Dies gilt weiterhin für bis zu zwei Betriebsveranstaltungen jährlich.

Ein Beispiel aus der Praxis: Ein Arbeitnehmer wird von seinem Ehegatten zu einer Jubiläumsfeier begleitet. Beim Arbeitgeber sind je Teilnehmer Kosten in Höhe von 70 Euro angefallen. Die Kosten für die Begleitperson sind dem Arbeitnehmer zuzurechnen. Somit sind 110 Euro steuer- und beitragsfrei. Der übersteigende Betrag von 30 Euro ist Arbeitslohn und kann pauschal mit 25 Prozent versteuert werden.

2. Fall: Zuwendung von Aufmerksamkeiten, Arbeitsessen und Gutscheinen

Zu den nicht lohnsteuer- und beitragspflichtigen Aufmerksamkeiten gehören Sachzuwendungen an Arbeitnehmer aufgrund eines persönlichen Anlasses, zum Beispiel zum Geburtstag, zur Heirat oder anlässlich eines Jubiläums. Weihnachtsgeschenke gehören aber nicht hierzu, denn hier liegt kein persönliches Ereignis vor.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2015 wurde die Freigrenze für die genannten Aufmerksamkeiten von bisher 40 Euro auf 60 Euro erhöht.

Gewährt der Arbeitgeber im Zusammenhang mit einem außergewöhnlichen Arbeitseinsatz, zum Beispiel mit Projektarbeit oder einer außergewöhnlichen Sitzung, seinen Mitarbeitern kostenlos Verpflegung, dann unterliegt dieses Arbeitsessen ebenfalls nicht der Lohnsteuer und der Sozialversicherung, wenn der Wert der Speisen die Freigrenze von 60 Euro nicht übersteigt. Ist hingegen von einem Belohnungsessen auszugehen, etwa bei einem Essen ohne außergewöhnlichen Arbeitseinsatz oder bei Überschreiten der 60-Euro-Grenze, ist der resultierende geldwerte Vorteil mit dem tatsächlichen Preis als Arbeitslohn zu erfassen.

Es besteht weiterhin die Möglichkeit, seinem Arbeitnehmer monatlich bis zu einem Betrag von 44 Euro steuer- und beitragsfrei Vergünstigungen zuzuwenden, zum Beispiel Tankkarten, Einkaufsgutscheine oder Beiträge für ein Fitnessstudio. Voraussetzung hierfür ist, dass ein Sachbezug und kein Barlohn vorliegt.

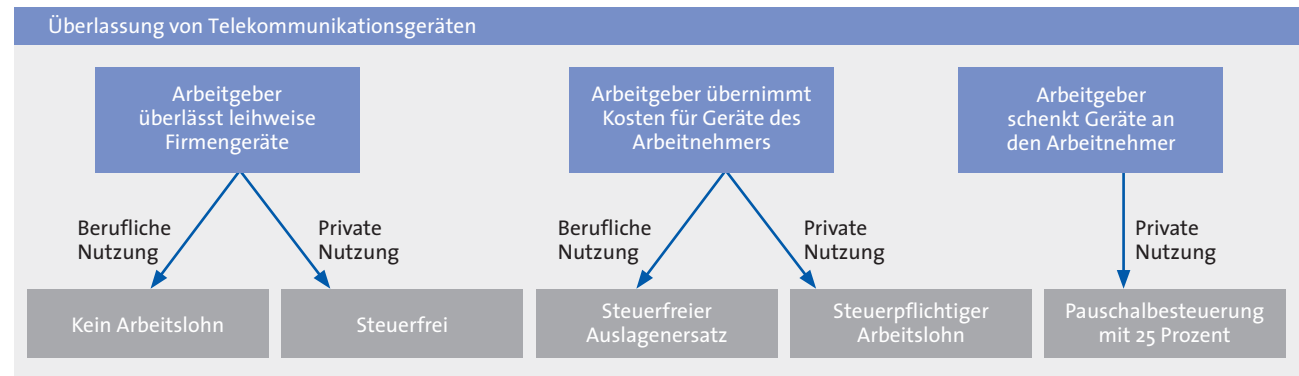
3. Fall: Telekommunikation

Der Arbeitgeber kann Datenverarbeitungsgeräte wie beispielsweise Laptops, Tablets oder Smartphones, jeweils mit Internetzugang, für seine Arbeitnehmer anschaffen oder leasen und diese den Arbeitnehmern zur ausschließlich privaten Nutzung zur Verfügung stellen. Die Überlassung von Datenverarbeitungsgeräten an Mitarbeiter kann steuerlich auf folgenden Wegen erfolgen:

- **Leihweise Überlassung von betrieblichen Geräten:** Die leihweise Überlassung von betrieblichen Da- ➤

tenverarbeitungsgeräten zu privaten Zwecken kann steuerfrei erfolgen. Hierfür muss der Arbeitnehmer kein gesondertes Entgelt leisten. Entscheidend ist hierbei, dass das (wirtschaftliche) Eigentum nicht bereits bei Vertragsabschluss auf den Arbeitnehmer übergehen darf, sondern dass die Geräte im Eigentum des Arbeitgebers verbleiben. Dies ist unter Würdigung der gesamten Umstände im Einzelfall anhand der Vertragsgestaltung und der tatsächlichen Durchführung zu entscheiden. Es kommt nicht darauf an, ob die Vorteile zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden oder ob die Herabsetzung von Arbeitslohn bzw. eine Gehaltsumwandlung erfolgt.

- **Arbeitgeber übernimmt die Kosten für arbeitnehmereigene Geräte:** Ersetzt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Kosten für den beruflichen Einsatz eines privaten Telekommunikationsgerätes, handelt es sich um steuerfreien Auslagenersatz. Gewährt der Arbeitgeber einen Zuschuss für die Anschaffung eines Datenverarbeitungsgeräts durch den Arbeitnehmer oder übernimmt er die laufenden Gebühren, kommt keine Steuerbefreiung in Betracht. Es handelt sich um Arbeitslohn. Für die Zuschussleistung zu den laufenden Kosten, zum Beispiel zur Gebühr für die Internetnutzung, besteht die Möglichkeit der Lohnsteuerpauschalierung mit 25 Prozent.
- **Unentgeltliche oder verbilligte Übertragung der Geräte in das Privatvermögen der Mitarbeiter:** Werden die Datenverarbeitungsgeräte dem Mitarbeiter geschenkt oder zu einem verbilligten Preis angeboten, kommt eine Steuerbefreiung nicht in Betracht



(Übergang wirtschaftliches Eigentum). Der Arbeitgeber kann jedoch die unentgeltliche oder verbilligte Übereignung pauschal mit 25 Prozent besteuern. Die Leistung muss in diesem Fall jedoch zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgen. Weiterhin muss es sich um eine freiwillige und zusätzliche Leistung des Arbeitgebers handeln.

4. Fall: Kinderbetreuungskosten

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, seine Arbeitnehmer mit steuerfreien Serviceleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Dies kann durch die Beratung und Vermittlung von Betreuungsleistungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige erfolgen. Hierbei ist keine Kostengrenze vorgesehen.

Zudem kann der Arbeitgeber Aufwendungen, die für die kurzfristige Betreuung von Kindern unter 14 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger aus zwingenden, beruflich veranlassten Gründen entstehen – zum Beispiel dienstlich veranlasste Fortbildungsmaßnahmen, zwingender beruflicher Einsatz zu außergewöhnlichen

Dienstzeiten – bis zu einem Betrag von 600 Euro im Kalenderjahr steuerfrei ersetzen. Voraussetzung ist, dass es sich um eine zusätzliche, außergewöhnliche Betreuung handelt. Dies gilt auch, wenn die Betreuung im Privathaushalt des Arbeitnehmers anfällt. Die Leistungen müssen zudem zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Eine Entgeltumwandlung ist nicht begünstigt. ◀



Dr. Bob Neubert,
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater sowie Gesellschafter, BANSBACH GMBH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

bob.neubert@bansbach-gmbh.de
www.bansbach-gmbh.de



Kerstin Eisenreich,
Steuerberaterin und Prokuristin, BANSBACH GMBH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

kerstin.eisenreich@bansbach-gmbh.de
www.bansbach-gmbh.de