Steuergeschenke an Mitarbeiter – Was muss beachtet werden?

Steuerlich begünstigte Zuwendungen sind in der Arbeitswelt ein beliebt eingesetztes Mittel der Personalführung. Für Arbeitgeber drängt deshalb unweigerlich schnell die Frage auf, welche rechtlichen und steuerrechtlichen Fallstricke zu beachten sind. In unserem heutigen Beitrag geben wir einen Überblick über die wichtigsten Grundsätze.

Christian Erbacher, Elena Frietsch

Christian Erbacher

Elena Frietsch

/// Vertraglich fixieren

Finanzielle Zuwenden sollten stets eindeutig im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Dies gilt auch für steuerbegünstigte Geld- und einer Sachzuwendung. Auf diese Weise erreicht der Arbeitgeber Klar- und Rechtssicherheit.

/// Der steuerrechtliche Grundsatz

Aufmerksamkeiten an Angestellte in Form von Sachzuwendungen können aufgrund des betrieblichen Zusammenhangs ausnahmslos als Betriebsausgaben abgezogen werden. Allerdings führen Zuwendungen dieser Art bei Überschreiten einer bestimmten Grenze zur Lohnsteuerpflicht. Es ist daher wichtig zu unterscheiden, in welchem Rahmen solche Zuwendungen stattfinden.

/// Geschenke

Bei Geschenken ist zwischen einer Geld- und einer Sachzuwendung zu unterscheiden. Geldzuwendungen sind immer in vollem Umfang lohnsteuer- als auch sozialversicherungspflichtig. Sachzuwendungen sind dann lohnsteuerpflichtig, wenn sie die Sachbezugsfreigrenze betragsmäßig überschreiten und weder Aufmerksamkeiten noch übliche Zuwendungen im Rahmen einer Betriebsveranstaltung darstellen.

(H)ELP-Tipp:

Die monatliche **Sachbezugsfreigrenze** wurde ab dem 01.01.2022 auf 50 Euro (vorher 44 Euro) angehoben. Wird dieser Betrag überschritten, wird die Zuwendung in vollem Umfang lohnsteuerpflichtig. Die Anwendung der Sachbezugsfreigrenze ist für Gutscheine mit Geldbetrag grundsätzlich möglich, sofern der Gutschein ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigt und eine Barauszahlung nicht möglich ist.

Steuerfrei bleiben **Aufmerksamkeiten** bis zu einer Freigrenze von 60 Euro bei persönlichen Ereignissen wie beispielsweise Geburtstage, Hochzeiten oder Arbeitnehmerjubilarien. Jährlich auftretende Ereignisse wie Weihnachten, Neujahr oder Ostern gehören nicht zu solchen persönlichen Ereignissen.

/// Bewirtung

Wer seinen Mitarbeitern gelegentlich Verpflegung in Form von Getränken und Genussmitteln zur Verfügung stellt, überschreitet die steuerlichen Grenzen zum steuerpflichtigen Arbeitslohn schnell.

Die **Bereitstellung von Getränken und Snacks am Arbeitsplatz** bleibt grundsätzlich in unbegrenzter Höhe steuerfrei. Kaffee, Tee, Erfrischungsgetränke, Obst oder Süßigkeiten, die zum Verzehr am Arbeitsplatz angeboten werden, gehören hierbei zu den üblichen Aufmerksamkeiten, welche lohnsteuerrechtlich als unproblematisch zu betrachten sind.

Die **Gestellung von Mahlzeiten** stellt hingegen in der Regel steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Der Preis stellt hierbei kein Unterscheidungsmerkmal dar. Während eine Bratwurst mit Kartoffelsalat zum lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn zählt, fällt der Champagner, den Sie zu einem besonderen Anlass mit Ihren Mitarbeitern trinken noch unter die Aufmerksamkeiten.

Eine Ausnahme von der steuerpflichtigen Gestellung von Mahlzeiten stellt die Bewirtung bei außergewöhnlichen betrieblichen Besprechungen oder Betriebsveranstaltungen dar. Der Wert dieser Mahlzeiten darf hierbei nicht mehr als 60 Euro betragen.

/// Betriebsveranstaltungen

Eine gesonderte Betrachtung ist bei den Betriebsveranstaltungen notwendig. Die Kosten für Betriebsveranstaltungen bleiben unabhängig der oben genannten Regularien steuer- und abgabenfrei sofern folgende Grenzen beachtet werden:

Die **Anzahl der Veranstaltungen** ist auf zwei Veranstaltungen pro Mitarbeiter und Jahr begrenzt. Die Kosten für weitere betriebliche Veranstaltungen führen unmittelbar zur Lohnsteuerpflicht. Üblicherweise finden im Rahmen des Unternehmens ein Betriebsausflug sowie eine Weihnachtsfeier statt. Bei großen Unternehmen ist dabei unerheblich, ob diese Veranstaltungen pro Team/Abteilung oder mit allen Mitarbeitern gleichzeitig abgehalten werden.
Für die **Dauer der Veranstaltungen** gibt es keine zeitlichen Beschränkungen. Es spielt also keine Rolle, ob die Betriebsfeier nur wenige Stunden oder über ein ganzes Wochenende stattfindet. Ausschlaggebend ist die Kostengrenze.

(H)ELP-Tipp:

Die Kosten pro Mitarbeiter im Rahmen der Betriebsveranstaltung(en) dürfen insgesamt nicht mehr als 110 Euro betragen. Diese Grenze gilt für beide Veranstaltungen zusammen, also pro Jahr.
Aus welchen Bestandteilen sich dieser Betrag zusammensetzt ist hierbei unerheblich. Kosten für Betriebsveranstaltungen können u.a. Kosten für die Fahrt, Übernachtungen, Bewirtung, Eintrittspreise oder Geschenke beinhalten. Die Freigrenzen für Sachbezüge oder Mahlzeiten spielen insofern im Zusammenhang mit einer Betriebsveranstaltung keine Rolle.
Die Kosten für Begleitungen der Mitarbeiter werden dem jeweiligen Mitarbeiter zugerechnet. Die Freigrenze i.H.v. 110 Euro erhöht sich deswegen nicht.

/// Praxistipp

Die zu empfehlende Vorgehensweise ist wie folgt: Zunächst wir der Arbeitsvertrag gestaltet und besprochen. Im Zuge der Vergütungsregelungen sollte dann erörtert werden, ob und wenn ja welche steuerlichen Begünstigungen gewährt werden sollen. Anschließend sind diese zu fixieren und ggfs. mit einem sog. Widerruf- und Freiwilligkeitsvorbehalt zu versehen, damit der Arbeitgeber für die Zukunft im Rahmen des rechtlich möglichen flexibel ist. Auf diese Weise werden Rechtssicherheit für alle Beteiligten erzielt und Probleme vermieden.

AUTOR
Christian Erbacher, LL.M.
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Medizinrecht

KONTAKT
Lyck+Pätzold. healthcare. recht

LYCK+ PÄTZOLD. healthcare. recht
Im Atzelnest 5
61352 Bad Homburg
Telefon: 06172/13 99 60
Telefax: 06172/13 99 66
E-Mail: kanzlei@medizinanwaelte.de
Internet: www.medizinanwaelte.de

AUTORIN
Elena Frietsch
Diplom-Finanzwirtin

KONTAKT
Erbacher, Lyck+Pätzold Steuerberatungsgesellschaft mbH

ERBACHER LYCK+PÄTZOLD STEUERBERATUNG.HEALTHCARE
Würzburger Straße 150
63743 Aschaffenburg
Telefon: 06021/451 09-0
Telefax: 06021/451 09-23
E-Mail: info@steuerberatung.healthcare
Internet: www.steuerberatung.healthcare