

» Zuwendungen an Mitarbeiter »

Einige Zuwendungen an Mitarbeiter sind lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei – was für Dienstgeber und Dienstnehmer Vorteile bringt.

Geschenke – maximal EUR 186,- steuerfrei

Geschenke an Dienstnehmer sind bis zu **EUR 186,- pro Jahr** lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Dies gilt allerdings nur für Sachgeschenke und **nicht** für Bargeld. Als Zuwendung zu empfehlen sind daher vor allem Gutscheine, die nicht in Bargeld abgelöst werden können. Das heißt den Mitarbeitern können Gutscheine steuerfrei geschenkt werden, aber nie Geld.

Betriebsveranstaltungen – maximal EUR 365,- steuerfrei

Auch für Betriebsveranstaltungen gibt es einen Freibetrag. Dienstgeber können für verschiedene Anlässe wie Betriebsausflüge und Weihnachtsfeiern, einen Betrag von **EUR 365,- pro Dienstnehmer** ausgeben. Alle Veranstaltungen des gesamten Jahres werden dabei zusammengerechnet. Wendet der Arbeitgeber einen höheren Betrag auf, so ist der übersteigende Teil lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Dieser Freibetrag gilt pro Jahr; wird er in einem Jahr nicht ausgenützt, kann er allerdings nicht über mehrere Jahre zusammengerechnet werden.

Täglich Steuer sparen mit Essensbons

Gutscheine für Mahlzeiten bleiben bis zu einem Wert von **EUR 4,40 pro Arbeitstag** lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- Die Speisen dürfen nur in einem Gasthaus oder Restaurant am Arbeitsplatz, zum Beispiel in einer betriebseigenen Kantine, oder in einer nahe gelegenen – in der Mittagspause erreichbaren – Gaststätte abgegeben werden
- Die abgegebenen Speisen dürfen nicht nach Hause mitgenommen werden und
- es darf keine Möglichkeit bestehen, die Essensbons an arbeitsfreien Tagen einzulösen

Als Gaststätten gelten solche, die an den jeweiligen Arbeitstagen ein Vollmenü, das einem üblichen Kantinenessen mit Suppe oder Vorspeise und Hauptspeise entspricht, anbieten.

Beträgt der Wert des Essensbons nicht mehr als EUR 1,10, so können diese auch steuerfrei bei Lebensmittelgeschäften, Fleischhauergeschäften oder Würstelständen eingelöst werden.



Optimale Ausnutzung des Jahressechstels mit 6 % Lohnsteuer

Begünstigt besteuert mit 6 % Lohnsteuer wird ein Sechstel der „normalen“ Jahresbruttobezüge. Wird dieses sogenannte Jahressechstel durch Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration nicht voll ausgenutzt, so könnte am Ende des Jahres noch eine Prämie ausbezahlt werden, die nur mit 6 % versteuert werden muss.

Dies ist dann der Fall, wenn neben den regelmäßigen Monatsbezügen noch andere Bezüge, wie zum Beispiel Überstundenvergütungen, Nachtarbeitszuschläge, Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahrenzulagen zur Auszahlung gelangen. Auch bei Verrechnung von Sachbezügen wird die ermäßigte Lohnsteuer von 6 % nicht optimal ausgeschöpft.

Zukunftssicherung für Dienstnehmer bis EUR 300,- steuerfrei

Dienstgeber können für Ihre Mitarbeiter **Zukunftssicherungsmaßnahmen** finanzieren. Darunter versteht man Zahlungen des Dienstgebers an Versicherungs- oder Vorsorgeeinrichtungen, um seine Dienstnehmer für den Fall der Krankheit, der Invalidität, des Alters oder des Todes abzusichern.

Attraktiv sind in diesem Zusammenhang Zahlungen für Lebens-, Unfall- oder Krankenversicherungen. Der Dienstgeber gilt als Versicherungsnehmer, der Dienstnehmer scheint als Begünstigter in der Versicherungspolize auf. **Monatlich können so EUR 25,-** lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei dem Mitarbeiter „gezahlt“ werden. Diese EUR 25,- kommen dem Dienstnehmer ohne jeglichen Abzug zu Gute und sind für den Dienstgeber eine 100%ige Betriebsausgabe.

Wird die Zukunftssicherungsmaßnahme nicht allen Dienstnehmern gewährt, ist eine gesetzeskonforme „Gruppenbildung“ ausschlaggebend für die Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbefreiung. Gruppen von Dienstnehmern sind beispielsweise alle Angestellten oder alle Arbeiter. Eine Gruppe kann auch mit Jahren der Betriebszugehörigkeit definiert werden.

Es besteht auch die Möglichkeit einen Teil des laufenden Bezuges in eine Zukunftssicherungsmaßnahme umzuwandeln. Allerdings ist diese Bezugsumwandlung dann sozialversicherungspflichtig.

Mitarbeiter Rabatte

Der Dienstgeber kann seinen Mitarbeitern Rabatte auf seine Waren/Dienstleistungen gewähren, die über handelsübliche Rabatte hinausgehen. Mitarbeiter Rabatte bis max. 20 % sind steuerfrei (Freigrenze). Wenn ein Mitarbeiter Rabatt 20 % übersteigt, kommt die Freigrenze nicht zur Anwendung. In diesem Fall sind Mitarbeiter Rabatte mit einem Gesamtbetrag von EUR 1.000,- jährlich steuerfrei (Freibetrag). Der Vorteil muss allen Arbeitnehmern oder einer bestimmten Gruppe zukommen, um lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei zu sein.

Mitarbeiterbeteiligung bis EUR 3.000,- steuerfrei

Man kann den Mitarbeitern Beteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers oder an verbundenen Konzernunternehmen unentgeltlich oder verbilligt einräumen. Dafür besteht ein Freibetrag pro Mitarbeiter und Jahr von EUR 3.000,-. Allerdings muss die Beteiligung für die Steuerfreiheit länger als 5 Jahre behalten werden.

Auch hier muss der Vorteil allen Arbeitnehmern oder einer bestimmten Gruppe zukommen, um lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei zu sein.

Sonstige lohn- und sozialversicherungsfreie Incentives

- Dienstgeber können ihren Mitarbeitern Darlehen von maximal EUR 7.300,- zinsfrei zur Verfügung stellen
- 10 % der Lohn- und Gehaltssumme des Dienstnehmers können für Pensionsvorsorge aufgewandt werden
- Den Arbeitnehmern kann firmeneigene Arbeitskleidung (Schutzbekleidung oder Uniformen) unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden
- Reisekostenvergütungen wie Kilometer-Geld und Tagesgelder können unter Beachtung der entsprechenden Voraussetzungen an die Dienstnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei ausbezahlt werden
- „Jobticket“: Streckenkarte (auch Netzkarte möglich, wenn keine Streckenkarte angeboten wird) für die Benützung eines Massenbeförderungsmittels zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (aber grundsätzlicher Entfall eines vorhandenen Pendlerpauschales)
- Kein Sachbezug für die Privatnutzung eines „reinen“ Elektroautos
- Bestimmte freiwillige soziale Zuwendungen wie z.B. Benützung von Einrichtungen und Anlagen (z.B. Kindergärten oder Sportanlagen), betriebsärztlicher Dienst, Gesundheitsförderung und Prävention, Impfungen, **Zuschüsse des Arbeitgebers für Kinderbetreuung bis max. EUR 1.000,- pro Jahr und Kind (führt zu keiner Kürzung der Kinderbetreuungs-kosten des Arbeitnehmers)**, Begräbniskosten, Katastrophenhilfe oder Zuwendungen an den Betriebsratsfonds

Auf den Punkt gebracht:

Nutzen Sie die Möglichkeit der steuerfreien Zuwendung an Ihre Mitarbeiter – sowohl der Dienstgeber als auch der Dienstnehmer können dabei profitieren.