

Sachzuwendungen als Mittel zur innovativen Entgeltgestaltung

1. Präambel

Viele Unternehmen nutzen bereits Sachbezüge, um ihren Mitarbeitern mehr oder weniger regelmäßig eine Anerkennung für gute Leistungen zukommen zu lassen. Hierbei handelt es sich meist um den berühmten Tankgutschein, einen Sachbezug nach § 8 Abs. 2 S. 9 EStG, der für den Arbeitnehmer steuer- und sozialabgabenfrei ist.

2. Sachbezüge bis max. 44 € monatlich

Tatsächlich ist dieser Entgeltbaustein viel zu wertvoll, um nur sporadisch eingesetzt zu werden. Da es sich hierbei um einen Baustein ohne steuerrechtliche Zusätzlichkeitsvoraussetzung handelt und eine Gehaltsumwandlung problemlos möglich ist, eröffnet er dem Arbeitgeber eine gute Möglichkeit, Personalkosten zu sparen. Für einen Mitarbeiter mit Steuerklasse 1 würden 44 € Nettolohn den Arbeitgeber rund 105 € kosten, somit ergibt sich bei der Nutzung des Sachbezugs ein Einsparpotenzial von über 60 € pro Monat bzw. 720 € pro Jahr. Selbst bei einem Mitarbeiter mit Steuerklasse 3 lohnt sich eine Änderung der Entgeltgestaltung, auch wenn sich hier für den Arbeitgeber eine Einsparung von „nur“ rund 45 € pro Monat bzw. 540 € pro Jahr ergibt. Bei der Gestaltung der Sachbezugsgewährung gibt es mittlerweile mannigfaltige Möglichkeiten neben dem Tankgutschein, so dass auch Arbeitnehmer ohne Auto bzw. solche mit dem Privileg eines Dienstwagens von dieser Regelung profitieren können.

3. Sachbezüge über 44 € monatlich bzw. Einmalzahlungen

Neben den „kleinen Gefälligkeiten“ zahlen viele Unternehmer ihren Angestellten auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Boni aus und ärgern sich darüber, wie wenig von den großzügigen Bruttobeträgen tatsächlich beim Arbeitnehmer ankommt und wie viel der Fiskus davon einstreicht. Auch hier besteht die Möglichkeit, diese Leistungen als Sachbezug zu gewähren. Wenn dabei die oben genannte Höchstgrenze von 44 € pro Monat überschritten wird, kommt die Anwendung von § 37b EStG in Betracht. Hier wird es allerdings etwas komplizierter, was die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Abgaben betrifft. Steuerrechtlich ist die Sachlage noch relativ klar: „Steuerpflichtige können die Einkommensteuer einheitlich für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten

1. betrieblich veranlassten Zuwendungen, die zusätzlich zur ohnehin vereinbarten Leistung oder Gegenleistung erbracht werden, und
2. Geschenke im Sinne des § 4 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1,

die nicht in Geld bestehen, mit einem Pauschsteuersatz von 30 Prozent erheben.“

Damit bleibt die Auszahlung für den Mitarbeiter steuerfrei.

Anders sieht die Sache bei den SV-Beiträgen aus. Zwar sieht § 1 SvEV vor, dass "einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, soweit sie lohnsteuerfrei sind..." Gleichzeitig verweist § 3 Abs. 1 Satz 4 SvEV auf die Vorschrift über die Steuerfreiheit der Sachzuwendungen im Rahmen der 44-EUR-Grenze. Entsprechend sind Sachzuwendungen an Arbeitnehmer, die im Rahmen der 44-EUR-Grenze steuerfrei zu behandeln sind, auch kein beitragsrechtlich relevantes Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung.

Aber dies gilt eben nur im Rahmen der 44 Euro Grenze und nicht für Beträge, die darüber hinausgehen! Denn hier greift, wie eingangs schon erwähnt § 37b EStG. Zwar wird auch hier in Abs. 1 klargestellt, dass pauschalbesteuerte Sachzuwendungen kein Arbeitsentgelt zur Sozialversicherung darstellen und damit beitragsfrei sind.

Da für die eigenen Mitarbeiter des die Sachzuwendung gewährenden Unternehmens die Pauschalversteuerung allerdings nur nach § 37b Abs. 2 EStG zum Zuge kommen kann, sind diese beitragspflichtig in der Sozialversicherung!

Dies kann für den Arbeitgeber eine Abgabenlast von über 70% auf den Bruttobetrag der Zahlung bedeuten (30% Pauschalsteuer plus die Sozialabgaben des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers). Ob eine Auszahlung als Sachbezug unter solchen Umständen noch Sinn macht, kann pauschal nicht beurteilt werden und sollte fallspezifisch geprüft werden.

Aus meiner eigenen Praxis kann ich aber berichten, dass bei einer geschickten Gestaltung solcher Sachbezugsgewährung immer noch signifikante Einsparungen möglich sind.

4. Können Sachbezüge nach § 8 Abs. 2 S. 9 und nach § 37b Abs. 2 parallel gewährt werden?

Die Antwort ist ganz klar: **ja, das ist möglich.**

Ich hatte dazu ein sehr interessantes Telefonat mit Herrn Winkler, der beim FA Aschaffenburg für die Beratung in Rechtsfragen zuständig ist. In unserem Gespräch ging es um folgende Fragen:

- Ist es möglich, einem Arbeitnehmer eine Sachzuwendung nach § 8 Abs. 2 EStG und zusätzlich nach § 37b EStG zu gewähren?
- Ist das für die Anwendung des § 37b vorgeschriebene Grundgeschäft zwischen Zuwendendem und Zuwendungsempfänger durch den bestehenden Arbeitsvertrag erfüllt?
- Ist für die Anwendung des § 37b eine Gehaltsumwandlung möglich?

Die Antworten fielen wie folgt aus:

- Es ist möglich, dem Arbeitnehmer Sachzuwendungen nach beiden Paragraphen zu gewähren. Zu beachten ist dabei, dass die Sachzuwendungen klar voneinander getrennt werden können. Bei Anwendung des § 37b bleibt die Sachzuwendung für den Arbeitnehmer steuerfrei, wenn sie vom Arbeitgeber pauschal mit einem Steuersatz von 30% versteuert wird. Die Sachzuwendung nach § 37b ist für den Arbeitnehmer aber in jedem Fall SV-pflichtig!
- Ja, der Arbeitsvertrag erfüllt das Kriterium des Grundvertrags.
- Generell ist eine Umwandlung von Barlohn in Sachlohn zulässig. Allerdings gilt dies nur bis zur 44 Euro Grenze. Für die Anwendung des § 37b ergibt sich aus Abs. 2: „Absatz 1 gilt auch für betrieblich veranlasste Zuwendungen an Arbeitnehmer des Steuerpflichtigen, soweit sie nicht in Geld bestehen und zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden.

Damit ergibt sich eine klare Handlungsrichtlinie für die Gestaltung von Entgeltsystemen mit Hilfe des Sachbezugs und mit individuell abgestimmten Konzepten lassen sich somit signifikante Einsparungen bei den Personalkosten realisieren.