

Steuerfreie Gewinnbeteiligung von Mitarbeiter/innen

Ab dem 1.1.2022 ist die Beteiligung von Mitarbeiter/innen am Gewinn bis zu einem Betrag von € 3.000 pro Jahr steuerfrei. Die Begünstigung steht nur dann zu, wenn sie allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern (!) gewährt wird. Dies kann auch aufgrund einer innerbetrieblichen Vereinbarung erfolgen, nicht jedoch aufgrund einer Regelung einer lohngestaltenden Vorschrift.

Die Begünstigung beträgt pro Arbeitnehmer jährlich bis zu € 3.000. Dabei ist es möglich, an die für das jeweilige Unternehmen passende, objektivierbare Erfolgsgröße (z.B. Umsatz, Deckungsbeitrag, Betriebsergebnis) anzuknüpfen; allerdings besteht eine absolute Deckelung mit einer Gewinngröße.

Betriebswirtschaftlich sinnvoll und praktikabel ist dazu die Heranziehung des EBIT des Vorjahres, das aus der unternehmensrechtlichen Gewinn- und Verlustrechnung abgeleitet werden kann. Unternehmen, die keinen unternehmensrechtlichen Jahresabschluss aufstellen, können bei Bilanzierung auf die entsprechenden steuerlichen Werte abstellen; bei Einnahmen-Ausgaben-Rechnern wird an den Vorjahresgewinn angeknüpft. Für Konzerne soll lt. Den Erläuterungen alternativ die Heranziehung des Konzern-EBIT bei sämtlichen Konzernunternehmen möglich sein.

Insoweit die jeweils maßgebliche Grenze überschritten wird, ist die Zuwendung steuerpflichtig (Haftung des Arbeitgebers hinsichtlich der Lohnsteuer, die auf den zu Unrecht steuerfrei belassenen Teil der Zuwendung entfällt). Beim Arbeitgeber ist die gewährte Gewinnbeteiligung Teil der Personalkosten und als Betriebsausgabe abzugsfähig. Pro Jahr kann neben der steuerfreien Gewinnbeteiligung von bis zu € 3.000 auch eine steuerfreie Kapitalbeteiligung von ebenfalls bis zu € 3.000 gewährt werden.

Wichtiger Hinweis: Die steuerfreie Gewinnbeteiligung ist nicht von den Lohnnebenkosten (Sozialversicherung, DB, DZ und KommSt) befreit!

Die Einführung von Bonusmodellen im Unternehmen sollte hinsichtlich Auswirkungen im Team, empfundener Fairness, damit einhergehender Forcierung von Produkten und Dienstleistungen, Abänderbarkeit bzw. Befristung, Kosten, Nachhaltigkeit des Modells, allfälliger damit verbundener unerwünschter Begleiterscheinungen, arbeitsrechtlicher Wirkungen, Widerrufs- und Abänderungsmöglichkeit, administrativem Aufwand, Dokumentationsanfordernis, allfällige Offenlegung von Bemessungsgrundlagen und vielem mehr gut überlegt und vorbereitet werden. Schriftlichkeit – steuerlich und arbeitsrechtlich sorgsam durchdacht – ist ein Gebot der Stunde. Der Steuervorteil allein sollte nicht zu unüberlegten Entscheidungen führen – nicht zuletzt auch unter dem Gesichtspunkt, dass die Gewinnbeteiligung allen Arbeitnehmer/innen oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern zu gewähren ist.

Weitere Steuer-News samt LBG-Praxistipps finden Sie in unserem LBG-BOOKLET „Aktuelles für die Unternehmenspraxis – Steuer-News 2022 | Corona-Förderfristen 2022 | Arbeitgeber | Immobilien | Steuertermine“ auf 16 Seiten zum [Download](#).

Stand: Februar 2022 | LBG