

Merkblatt

Gutscheine und Tankkarten

Inhalt

- | | |
|---|--|
| 1 Einführung | 3.2 Neun Beispiele aus der Praxis |
| 2 Die 44-€-Freigrenze | 3.3 Wann fließt der Vorteil dem Begünstigten zu? |
| 2.1 Voraussetzungen | 3.4 Wenn aus Barlohn Gutscheine werden |
| 2.2 Wie überprüfe ich die 44-€-Grenze? | 4 Besonderheiten bei Tankkarten |
| 2.3 Wann liegt begünstigter Sachlohn vor? | 4.1 Drei Beispiele aus der Praxis |
| 3 Besonderheiten bei Gutscheinen | 5 Wichtige Praxishinweise |
| 3.1 Welche Angaben enthält ein ordnungsgemäßer Gutschein? | 6 Umsatzsteuer bei Ausgabe und Einlösung der Gutscheine |

1 Einführung

Neben der klassischen „Lohntüte“ nutzen Arbeitgeber immer häufiger Sachzuwendungen, um ihren Arbeitnehmern zusätzliche Anreize zu bieten. Der positive Effekt liegt auf der Hand: Geschickt eingesetzt senken diverse Sonderregelungen beim Sachlohn die Steuer- und damit auch die Sozialabgabenlast.

Eine zentrale Bedeutung kommt dabei der sogenannten Sachbezugsfreigrenze von 44 € zu. Auf den folgenden Seiten finden Sie deshalb Anregungen, in welchen Bereichen und wie Sie von der Freigrenze profitieren können. Dies gelingt aufgrund der neueren höchstrichterlichen Rechtsprechung nun auch deutlich häufiger mit Gutscheinen oder Tankkarten, über die der Empfänger beispielsweise monatlich für 44 € Waren beziehen oder tanken kann. Auch über die Besonderheiten, die Sie hierbei beachten sollten, informieren wir Sie in dem vorliegenden Merkblatt ausführlich.

2 Die 44-€Freigrenze

2.1 Voraussetzungen

Gewähren Sie Ihren Arbeitnehmern Sachzuwendungen im Rahmen der monatlichen 44-€-Sachbezugsfreigrenze, bleiben diese **steuer- und sozialversicherungsfrei**. Damit ersparen Sie sich auch den Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung - es profitieren also beide Seiten. Sachliche Vorteile im Wert von 44 € statt einer Geldleistung bringen monatlich netto meist mehr als eine Gehaltserhöhung von 60 €!

Unter die Freigrenze fallen **Sachbezüge**, die der Arbeitnehmer **kostenlos oder verbilligt** erhält, also auch Rabatt- oder Preisvorteile. Allerdings ist die Freigrenze auf die Fälle beschränkt, in denen die Bewertung des Sachbezugs mit dem **üblichen Endpreis am Abgabort** erfolgen kann. Das ist der Preis, zu dem Waren einem fremden Letztverbraucher im allgemeinen Geschäftsverkehr angeboten werden.

Das bedeutet, dass die Regelung insbesondere bei **pauschalierter Besteuerung nicht** gilt, beispielsweise bei

- der unentgeltlichen oder verbilligten Gewährung von Unterkunft und Verpflegung,
- einer Firmenwagengestellung (geldwerter Vorteil in der Regel über die Listenpreismethode),
- geldwerten Vorteilen, bei denen der Rabattfreibetrag von 1.080 € gewährt wird, etwa beim verbilligten Bezug von Waren aus dem Sortiment des Arbeitgebers,
- einer Pauschalbesteuerung des Sachbezugs bei Betriebsveranstaltungen mit einem Vorteil über 110 € pro Teilnehmer,

- der Übernahme der Pauschalsteuer auf Sachbezüge durch den Arbeitgeber und
- der Überlassung von Vermögensbeteiligungen.

Dafür bleiben diese steuerpflichtigen Sachbezüge bei der Prüfung, ob die 44-€-Grenze überschritten ist, außer Ansatz.

Beispiel

Ein Mitarbeiter nutzt einen Firmenwagen. Für die Privatnutzung wird ein geldwerter Vorteil versteuert. Im Dezember erhält er von seinem Arbeitgeber wegen besonders guter Leistungen einen Warengutschein im Wert von 40 €.

Dies bleibt unter Anwendung der monatlichen Freigrenze lohnsteuerfrei, da die Privatnutzung des Firmenwagens bei der Prüfung der 44-€-Grenze nicht zu berücksichtigen ist.

Beispiel

Ein Supermarktbetreiber gibt seinen Mitarbeitern jeden Monat einen Warengutschein im Wert von 44 €, der diese zum Bezug von Lebensmitteln aus dem eigenen Geschäft berechtigt.

Der Wert dieser Sachbezüge ist in Anwendung des Rabattfreibetrags von 1.080 € steuerfrei. Die 44-€-Freigrenze kann noch durch andere Sachbezüge ausgeschöpft werden, da sie auf den Rabattfreibetrag nicht anzuwenden ist.

Bei den 44 € handelt es sich lediglich um eine **Freigrenze** und nicht um einen **Freibetrag**. Das bedeutet: Schon ein geringes Überschreiten der Grenze führt dazu, dass der gesamte Wert des Sachbezugs ab dem ersten Euro - und nicht nur in Höhe des Betrags, der über der Grenze liegt - steuer- und damit auch sozialversicherungspflichtig wird.

Beispiel

Ein Arbeitgeber schenkt seinem Arbeitnehmer eine Flasche Champagner im Wert von 47 €.

Es ist nicht nur derjenige Betrag, der die Freigrenze von 44 € übersteigt, sondern der Gesamtwert der Sachzuwendung der Lohnbesteuerung zu unterwerfen. Hätte die Flasche hingegen 43,50 € gekostet, hätte die Zuwendung ohne Abgaben erfolgen können.

Nutzen sollten Sie in jedem Fall die sogenannte **96%-Vereinfachungsregel**, die bei der Ermittlung des Werts der Sachzuwendung einen Abschlag von 4 % auf den üblichen Verkaufspreis zulässt. Dieser Abschlag kommt aber nur in Betracht, wenn eine konkrete Sache bezeichnet ist, für die eine Bewertung erfolgen kann. Gutscheine über einen Geldbetrag sind mit ihrem Nennwert anzusetzen; bei diesen ist die 96%-Regel nicht anwendbar.

Beispiel

Arbeitgeber A überlässt seinen Arbeitnehmern ein monatlich kündbares Jobticket gegen Zuzahlung eines Betrags von 4 € pro Monat. Während die Monatsfahrkarte üblicherweise 60 € kostet, hat A mit dem Verkehrsträger einen Sonderpreis von 50 € ausgehandelt. Nach Anwendung der 96%-Regel verbleibt vom vereinbarten Preis noch ein Betrag von $(50 \text{ €} \times 96 \% =) 48 \text{ €}$. Nach Abzug der Zuzahlung von 4 € entsteht ein geldwerter Vorteil in Höhe von 44 €.

Da die Freigrenze nicht überschritten, sondern lediglich voll ausgeschöpft wird, bleibt die Sachzuwendung gänzlich steuer- und sozialversicherungsfrei. Im Übrigen führt die vom Verkehrsträger eingeräumte Ticketermäßigung von 10 € zu keinem zusätzlichen geldwerten Vorteil.

Hinweis

Gilt das Jobticket für einen längeren Zeitraum, fließt der Vorteil insgesamt bei seiner Überlassung zu. Jahresfahrtscheine sind deshalb regelmäßig lohnsteuerpflichtig. Dies lässt sich vermeiden, wenn ein Jahresfahrtschein aus monatlichen Fahrberechtigungen besteht, die das Lohnbüro der Belegschaft auch nur Monat für Monat aushändigt bzw. - bei Chipkarten - freischaltet.

Hochrechnen ist nicht erlaubt! Bei der 44-€-Grenze handelt es sich um eine **monatliche** Freigrenze. Daraus folgt, dass Beträge, die in einigen Monaten nicht ausgeschöpft wurden, nicht einfach auf andere Monate übertragen werden können. Auch darf die Freigrenze nicht auf einen Jahresbetrag von 528 € hochgerechnet werden, um so größere Sachgeschenke steuer- und sozialversicherungsfrei zuwenden zu können.

Beispiel

Zum Weihnachtsfest schenkt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer als Dank für die vertrauensvolle Zusammenarbeit einen Warengutschein im Wert von 300 €. Der Mitarbeiter hat im Jahresverlauf noch keine Sachbezüge erhalten.

Der Gutschein stellt steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn dar, weil die Freigrenze überschritten ist. Unerheblich ist dabei, dass der Mitarbeiter die 44 € in den vorherigen Monaten nicht in Anspruch genommen hat.

Natürlich profitieren auch geringfügig Beschäftigte von der Freigrenze. Gewähren Sie einem **Mini-Jobber** Sachzuwendungen im Rahmen der Freigrenze, sind diese erfreulicherweise bei der Überprüfung der 400-€-Geringfügigkeitsgrenze nicht einzubeziehen. Sie können demnach zusätzlich neben der Barvergütung gewährt werden.

Beispiel

Eine als Rechtsanwaltsgehilfin geringfügig Beschäftigte erhält im Mai neben ihrem Barlohn Parfüm im Wert von 35 € als Belohnung für anstehende Überstunden.

Der Parfüm ist als Sachbezug mit dem üblichen Endpreis zu bewerten, so dass die 44-€-Freigrenze Anwendung findet. Der geldwerte Vorteil ist steuer- und sozialversicherungsfrei und daher bei der Überprüfung, ob die 400-€-Geringfügigkeitsgrenze überschritten ist, nicht einzubeziehen. Damit ist er unschädlich für die geringfügige Beschäftigung. Hätte das Parfüm hingegen 50 € gekostet, hätte der gesamte Betrag in die Prüfung der 400-€-Grenze einbezogen werden müssen.

Steht einer Ihrer Arbeitnehmer in mehreren Dienstverhältnissen zu **unterschiedlichen Arbeitgebern**, kommt die 44-€-Grenze je Dienstverhältnis zur Anwendung. Die Möglichkeit der Mehrfachgewährung besteht auch bei mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zu unterschiedlichen Arbeitgebern.

Außerdem kann neben der 44-€-Sachbezugsfreigrenze auch die **Freigrenze für Aufmerksamkeiten** ausgeschöpft werden. Dabei handelt es sich um Sachgeschenke mit Wert bis 40 €, die

- im gesellschaftlichen Verkehr üblicherweise ausgetauscht werden,
- zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung der Mitarbeiter führen und die
- den Arbeitnehmern anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses zugewandt werden (z.B. Hochzeit, Geburtstag, bestandene Prüfung).

Tipp

Nach der neueren Rechtsprechung kann auch ein Warengutschein für Aufmerksamkeiten zur Ausschöpfung der steuerfreien 40-€-Grenze genutzt werden, wenn er anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses übergeben wird. Darüber hinaus kann der Mitarbeiter im selben Monat einen normalen Sachbezug erhalten, weil die Aufmerksamkeiten unabhängig von der 44-€-Freigrenze gewährt werden dürfen.

Beispiel

Ein Mitarbeiter erhält von seinem Arbeitgeber zum Geburtstag einen Gutschein über 40 € zum Kauf eines Präsentkorbs. Da die Grenze für Aufmerksamkeiten nicht überschritten ist, wird der geldwerte Vorteil nicht besteuert.

Auch wenn **ein Dritter** Ihren Mitarbeitern bedingt durch das Beschäftigungsverhältnis Rabatte gewährt (wenn Sie beispielsweise als Bauunternehmer Ihren Beschäftigten Rabattkonditionen bei einem Baustoffhandel verschaffen), findet die Freigrenze Anwendung.

2.2 Wie überprüfe ich die 44-€-Grenze?

Um feststellen zu können, ob die Freigrenze überschritten wird, müssen Sie sämtliche in einem Monat unentgeltlich und verbilligt gewährten Sachzuwendungen zusammenrechnen. Verlangen Sie von Ihren Arbeitnehmern ein - wenn auch nur geringes - Entgelt, wird dieser Betrag natürlich von dem Vorteil abgezogen.

Beispiel

Der monatliche geldwerte Vorteil aus einer zinsverbilligten Darlehensgewährung beträgt 40 €. Daneben erhält der Arbeitnehmer im Juni eine Opernkarte im Wert von 43 € von seinem Chef.

Beide geldwerten Vorteile werden mit dem üblichen Endpreis am Abgabeort bewertet, in beiden Fällen findet die 44-€-Grenze also Anwendung. Insgesamt ist die Grenze aber überschritten, so dass voll steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn anzunehmen ist.

Übernehmen Sie die Besteuerung des Sachbezugs, den Sie Ihren Mitarbeitern gewähren, durch **Pauschalversteuerung**, können sich Ihre Mitarbeiter gleich mehrfach glücklich schätzen:

- Zum einen werden sie dann nicht mit der Besteuerung dieses Vorteils belastet und können ihn in vollem Umfang genießen.
- Zum anderen sind diese Bezüge als pauschal versteuerte Sachbezüge bei der Überprüfung der 44-€-Grenze nicht einzubeziehen (vgl. Punkt 2.1). Diese Regel gilt allerdings nicht für Sachzuwendungen, die per Lohnsteuerabzug zu Lasten der Arbeitnehmer versteuert worden sind.

Beispiel

Im September schenkt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine Eintrittskarte für ein Bundesligaspiel zum Preis von 35 €. Daneben hat der Arbeitgeber die Sachzuwendung aus einer verbilligten Wohnungsüberlassung an den Arbeitnehmer mit einem Steuersatz von 30 % pauschal versteuert.

Folglich bleibt dieser Vorteil bei der Überprüfung der 44-€-Grenze außen vor, so dass der Sachbezug „Bundesligakarte“ die Freigrenze nicht übersteigt und damit steuer- und sozialversicherungsfrei bleibt.

2.3 Wann liegt begünstigter Sachlohn vor?

Die 44-€-Sachbezugsfreigrenze findet ausschließlich auf Sachlohn Anwendung, der mit dem üblichen Endpreis zu bewerten ist. Sie gilt folglich nicht für Barlohn. Die Abgrenzung zwischen Bar- und Sachlohn führt in der Praxis leider häufig zu Schwierigkeiten.

Zahlen Sie als Arbeitgeber an einen **Dritten** (der Ihren Beschäftigten den Vorteil gewährt), ist nur dann Sach-

lohn anzunehmen, wenn Sie **selbst Vertragspartner** des Leistungserbringers sind. Besteht das Vertragsverhältnis über die Erbringung der Leistung hingegen unmittelbar zwischen Ihrem Arbeitnehmer und dem Dritten, ist von einer Barlohnzuwendung Ihrerseits im sogenannten abgekürzten Zahlungsweg auszugehen. Da es sich um Barlohn handelt, ist die Ausschöpfung der 44-€-Freigrenze nicht möglich.

Hinweis

Eine solche Barzuwendung ist auch dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber eine von seinen Arbeitnehmern im eigenen Namen begründete Verbindlichkeit tilgt.

Beispiel

Um die sportliche Betätigung der Belegschaft zu fördern, bietet ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern einen monatlichen Zuschuss von höchstens 44 € bei Eintritt in einen Sportverein oder Fitnessclub an. Voraussetzung: Die Arbeitnehmer müssen durch Vorlage einer Mitgliedsvereinbarung nachweisen, dass sie einen Vereinsbeitrag leisten, der dem Zuschuss entspricht.

Beim Zuschuss des Arbeitgebers handelt es sich um eine zweckgebundene Geldleistung an seine Arbeitnehmer. Folglich ist Barlohn anzunehmen, so dass die 44-€-Grenze nicht anwendbar ist.

Will der Arbeitgeber erreichen, dass seine Zahlungen als Sachlohn qualifiziert werden, muss er sie unmittelbar an den Sportverein bzw. Fitnessclub leisten und zugleich Vertragspartner des Vereins bzw. Clubs sein.

Alternativ kann der Arbeitgeber seiner Belegschaft bei **Maßnahmen für die Gesundheitsförderung** pro Jahr und Person sogar 500 € steuer- und sozialabgabenfrei zukommen lassen. Dies gilt sowohl für innerbetriebliche Aktionen als auch für Barzuschüsse, wenn die Arbeitnehmer beispielsweise nach Feierabend ein Bewegungstraining besuchen. Der Betrieb kann die Kosten entweder direkt bezahlen oder seinen Mitarbeitern im Nachhinein erstatten.

Die Übernahme von Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine ist allerdings nicht steuerbefreit. Der Betrieb darf den Besuch des Fitnessstudios aber steuerfrei finanzieren, wenn dessen Angebote von einer Krankenkasse als förderungswürdig eingestuft sind.

3 Besonderheiten bei Gutscheinen

3.1 Welche Angaben enthält ein ordnungsgemäßer Gutschein?

In der Praxis werden Arbeitnehmern immer häufiger Sachzuwendungen in Form von Gutscheinen gewährt, um die Vorteile der 44-€-Freigrenze auszuschöpfen.

Dazu muss es sich ganz klar um Sachzuwendungen anstelle von Gehalt in Form einer Geldzahlung handeln. Diese Sparmaßnahme zu nutzen, lohnt sich! Denn aufgrund der aktuellen Rechtsprechung liegt auch dann ein **begünstigter Sachbezug** vor, wenn

- die Tank- oder Geschenkgutscheine **bei einem Dritten** (einem fremden Leistungserbringer) **einzulösen** sind und
- neben der **Bezeichnung** der abzugebenden Ware oder Dienstleistung
- auch noch ein anzurechnender **Betrag** oder Höchstbetrag angegeben ist.

In diesem Fall hat der Gutschein nicht mehr die Funktion von Bargeld und ist damit unschädlich für die Anwendung der 44-€-Freigrenze. Bei der Berechnung der Grenze muss die begünstigte Sachzuwendung nämlich von einem generell steuerpflichtigen Geldbetrag abgegrenzt werden, um den Vorteil für steuerliche Zwecke bewerten zu können. Dies kann der zuwendende Arbeitgeber jetzt also auch begünstigt tun, wenn er die in einem Geldbetrag ausgedrückte Wertgrenze auf dem Gutschein ausweist.

Es ist auch nicht erst dann von einer Sachzuwendung auszugehen, wenn Art und Menge der Zuwendung durch den Arbeitgeber konkretisiert ist und dem Arbeitnehmer keinerlei eigene Auswahlentscheidung mehr verbleibt: Selbst wenn er eine **beliebige Sache oder Dienstleistung** aus einem großen Angebot auswählen kann, bleibt der Vorteil eine Sachzuwendung.

Faustregel: Die Differenzierung zwischen Sachbezügen und Barlöhnen erfolgt nach dem Rechtsgrund des Zuflusses, also danach, **was der Arbeitnehmer** im Endeffekt **vom Arbeitgeber beanspruchen kann**.

Nicht entscheidend ist hingegen, auf welche Art und Weise der Arbeitgeber anschließend den Anspruch erfüllt und seinem Arbeitnehmer den zugesagten Vorteil verschafft. Kann der Arbeitnehmer lediglich Waren oder Dienstleistungen beanspruchen, kommt ein Sachbezug unabhängig davon in Betracht, ob der Arbeitgeber zur Erfüllung dieses Anspruchs selbst tätig wird oder dem Arbeitnehmer gestattet, auf seine Kosten Sachen bei einem Dritten zu erwerben.

Gutscheine (Waren- und Benzingutscheine)		
Einlösung beim Arbeitgeber	Einlösung bei Dritten	
↓	Der Gutschein bezeichnet eine konkrete Sache bzw. weist auf einen beliebigen Gegenstand aus einer Warengruppe hin, nennt aber keinen Geldbetrag.	Der Gutschein enthält neben der Bezeichnung einer konkreten Sache einen Geldbetrag.
Sachbezug Der Rabattfreibetrag von 1.080 € ist in der Regel anwendbar.	↓	↓
	Sachbezug Die 44-€-Grenze ist pro Monat anwendbar.	Sachbezug Kein Barlohn, die 44-€-Grenze ist anwendbar.

Dies bedeutet aber nicht automatisch, dass nunmehr alle Zuwendungen als Sachbezug eingestuft werden. Weiterhin als **Geldleistung** (ohne Anwendung der Freigrenze) gelten folgende Konstellationen:

- Der Arbeitgeber erbringt zweckgebundene Geldleistungen wie etwa Zuschüsse für Mitgliedsbeiträge der Arbeitnehmer an einen Sportverein oder Fitnessclub (vgl. Punkt 2.3).
- Den Barlohn soll der Arbeitgeber auf Anweisung seines Arbeitnehmers zur Erfüllung einer Verbindlichkeit verwenden. Dies stellt lediglich eine Abkürzung des Zahlungswegs dar.
- Der Arbeitnehmer kann wählen, ob sein Arbeitgeber ihm alternativ einen Geldbetrag in Höhe des Werts der Sachbezüge auszahlt. Dies stellt auch dann noch Barlohn dar, wenn der Arbeitgeber auf Wunsch seines Beschäftigten die Sache zuwendet.
- Die Zahlung erfolgt in einer gängigen, frei konvertiblen und im Inland handelbaren ausländischen Währung.

3.2 Neun Beispiele aus der Praxis

Die folgenden neun Beispiele sollen Sie auf **zulässige Gestaltungen und mögliche Fehlerquellen** bei der Abgabe von Gutscheinen aufmerksam machen: Bitte beachten Sie diese und berücksichtigen Sie sie künftig bei Ihren Vereinbarungen.

Beispiel 1

Der Arbeitgeber stellt seinen Arbeitnehmern Gutscheine über je 30 Liter Superbenzin zur Verfügung. Die Arbeitnehmer lösen ihre Gutscheine bei Tankstellen ihrer Wahl ein. Sie zahlen die Tankrechnungen im abgekürzten Zahlungsweg im Namen und im Auftrag des Arbeitgebers und lassen sich den eingelösten Gutschein vom Tankwart bestätigen. Nach Vorlage des unterzeichneten Gutscheins und der Quittung erstattet der Arbeitgeber den Arbeitnehmern den verausgabten Betrag.

Hierbei handelt es sich um **Sachbezüge**, weil die Arbeitnehmer über den Gutschein lediglich eine Sachleistung (Benzin) bei einem Dritten beziehen können - aber kein Bargeld bekommen. Unerheblich ist, dass der Arbeitgeber eine Verbindlichkeit gegenüber der Tankstelle mit Geld tilgt, die die Arbeitnehmer zuvor durch ihren Tankvorgang in seinem Namen begründet haben. Im Ergebnis entfallen Steuer und Sozialabgaben, wenn die 30 Liter pro Monat nicht mehr als 44 € kosten.

Beispiel 2

Ein Arbeitgeber gibt seinen Arbeitnehmern einen von einer Tankstelle erstellten Tankgutschein. Der Literbetrag wird von der Tankstelle immer erst bei Einlösung des Gutscheins eingetragen (wegen der Preisschwankungen). Der Arbeitgeber erhält von der Tankstelle jeweils eine Rechnung über den Gutscheinwert. Tankt der Arbeitgeber beispielsweise 50 Liter Benzin zum Preis von 1,30 €/Liter (Summe: 65 €), werden 33,84 Liter (entspricht 44 €) durch den Gutschein angerechnet. Den Restbetrag (21 €) muss der Arbeitnehmer selbst bezahlen.

Auch bei dieser Fallkonstellation stellt der Gutschein einen **Sachbezug** dar, weil er zum Bezug einer bestimmten, konkret bezeichneten Ware oder Dienstleistung berechtigt. Unerheblich ist dabei, dass bei den vom Arbeitgeber ausgehändigten Gutscheinen weder die Art noch die Menge der Ware konkret bezeichnet ist. Der Gutschein bekommt hierdurch nicht die Funktion eines Zahlungsmittels. Die 44-€-Freigrenze findet Anwendung; es liegt kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor.

Beispiel 3

Der Arbeitgeber erstellt auf eigenem Briefpapier Benzingutscheine, die er an seine Arbeitnehmer ausgibt. Auf diesen sind Art und Menge des Kraftstoffs genau bezeichnet. Der Arbeitnehmer löst den Gutschein bei der darauf bezeichneten Tankstelle ein, mit der der Arbeitgeber eine Rahmenvereinbarung über die Einlösung von Kraftstoffgutscheinen abgeschlossen hat. Laut dieser Vereinbarung erfolgt die Abrechnung über die eingelösten Gutscheine mittels einer in der Tankstelle verbleibenden Kundenkarte des Arbeitgebers.

Auch hier liegen die Voraussetzungen für die Annahme eines **Sachbezugs** und die Berücksichtigung der 44-€-Freigrenze vor. Der Beurteilung des Warengutscheins als Sachbezug steht es nicht entgegen, dass der Arbeitgeber keinen von einem Dritten ausgestellten Warengutschein erworben und weitergegeben, sondern selbst eine Urkunde ausstellt hat.

Beispiel 4

Der Arbeitgeber ermöglicht es seinen Arbeitnehmern, mittels Tankkarten, die auf ihn lauten, in seinem Namen und auf seine Rechnung monatlich eine bestimmte Menge an Kraftstoff zu tanken.

Obwohl die Tankkarten die Funktion einer Firmenkreditkarte haben, hat die Zuwendung keinen Bargeldcharakter, so dass ein **Sachbezug** angenommen werden kann.

Beispiel 5

Der Arbeitgeber überlässt jedem Mitarbeiter monatlich einen Geschenkgutschein über 40 €, den diese bei einer Einzelhandelskette in ein Produkt ihrer Wahl aus dem Warensortiment einlösen können.

Es handelt sich um einen begünstigten **Sachbezug**; Steuer und Sozialabgaben entfallen.

Beispiel 6

Die Arbeitnehmer können über eine auf monatlich 44 € limitierte Kundenkarte sämtliche Produkte bei einer Tankstelle kaufen, also neben Treibstoff auch Tabak- und Süßwaren oder Zeitschriften.

Es handelt sich ebenfalls um einen begünstigten **Sachbezug**. Steuer und Sozialabgaben entfallen.

Beispiel 7

Der Arbeitgeber gewährt den Mitarbeitern monatlich zweckgebundene Geldleistungen von 44 € für die Mitgliedsbeiträge im Fitnesscenter.

Es handelt sich um steuerpflichtigen **Arbeitslohn**. Ausnahmen gelten hier nur, wenn Betriebe jedem Arbeitnehmer pro Jahr bis zu 500 € steuer- und sozialabgabenfrei für gesundheitsfördernde Maßnahmen zuwenden und der Fitnessclub diese Maßnahmen nachweislich anbietet.

Beispiel 8

Jeder Arbeitnehmer kann vor der monatlichen Gehaltszahlung wählen, ob er einen Teil des ihm zustehenden Gehalts in Höhe von 44 € aufs Konto überwiesen oder als Tankgutschein ausgestellt haben möchte.

Da der Arbeitnehmer wählen darf, ob Lohn oder Sachbezüge zugewendet werden sollen, liegt generell Zufluss von Geld vor. Es handelt sich also um steuerpflichtigen **Arbeitslohn**.

Beispiel 9

Der Arbeitgeber überweist auf Wunsch seines Mitarbeiters monatlich 40 € an eine Bank, um die fälligen Raten des Angestellten aus einem Konsumentenkredit zu tilgen.

Es liegt **Barlohn** vor, weil auf Weisung des Arbeitnehmers (auf abgekürztem Zahlungsweg) Geld zur Erfüllung einer Verbindlichkeit verwendet wird.

Praxistipp

Geschickt Fahrgeld und Gutscheine kombinieren!

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, ihren Beschäftigten neben der Zahlung von Fahrtkostenzuschüssen (sogenanntes Fahrgeld) für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, die die Arbeitgeber in Höhe der Entfernungspauschale mit 15 % pauschal versteuern können, zusätzlich einen Benzingutschein steuer- und sozialversicherungsfrei auszuhandigen.

3.3 Wann fließt der Vorteil dem Begünstigten zu?

Der für das Steuerrecht maßgebende **Zufluss** erfolgt bei einem Gutschein, der bei einem **fremden Leistungserbringer** einzulösen ist, bereits, wenn Sie Ihrem Arbeitnehmer den Gutschein übergeben. Denn zu diesem Zeitpunkt erhält der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten. Mithin ist die Höhe des geldwerten Vorteils an diesem Tag zu bestimmen. Spätere Wertveränderungen wirken sich nicht auf die Beurteilung der 44-€-Freigrenze aus. Dadurch bekommen Ihre Mitarbeiter die Möglichkeit, Gutscheine mehrere Monate zu sammeln. Ist der Gutschein hingegen bei Ihnen als **Arbeitgeber** einzulösen, fließt der Sachlohn erst bei dessen Einlösung zu.

Beispiel

Der Arbeitgeber gewährt seinem Arbeitnehmer einen Gutschein über 32 Liter Diesel. Der Arbeitgeber hat ermittelt, dass bei Hingabe des Gutscheins der Liter Diesel 1,40 € gekostet hat. Bei der Einlösung des Gutscheins durch den Arbeitnehmer ist der Dieselpreis auf 1,44 €/Liter geklettert.

Es handelt sich um einen ordnungsgemäßen Gutschein und damit um einen Sachbezug, so dass die 44-€-Grenze dem Grunde nach anwendbar ist. Der Vorteil bleibt auch steuer- und sozialversicherungsfrei, da der geldwerte Vorteil bei Gutscheinübergabe 43,01 € betragen hat (32 Liter x 1,40 € = 44,80 € x 96 % (vgl. Punkt 2.1)) und die Freigrenze somit nicht überschritten wird.

Es ist nicht von Bedeutung, dass sich für den Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Einlösung des Gutscheins ein Vorteil von mehr als 44 € (32 Liter x 1,44 € = 46,08 € x 96 % = 44,23 €) ergibt. Die zwischenzeitliche Wertänderung wirkt sich erfreulicherweise nicht schädlich aus.

3.4 Wenn aus Barlohn Gutscheine werden

Zur Senkung der beiderseitigen Steuer- und Abgabenlast haben Sie als Arbeitgeber die Möglichkeit, eine **Gehaltsumwandlung** - also eine Umwandlung von Barlohn in einen Gutschein - mit Ihrem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Dabei reduziert sich einerseits der steuerpflichtige Bruttolohn des Arbeitnehmers um den Betrag, den er fortan in Form eines Gutscheins erhält, der andererseits zur Ausschöpfung der 44-€-Grenze genutzt werden kann.

Tappen Sie dabei bitte nicht in die Formalienfalle! Eine Gehaltsumwandlung setzt nämlich eine Änderung des ursprünglichen Arbeitsvertrags **mit Wirkung für die Zukunft** voraus. Sie sollten also auf keinen Fall rückwirkende Vereinbarungen treffen.

Beispiel

Der Arbeitgeber überlässt einem Arbeitnehmer monatlich einen Benzingutschein, der bei einer Tankstelle einzulösen ist. Die beiden haben eine Reduzierung des Bruttogehalts zugunsten des Benzingutscheins vereinbart, um die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der 44-€-Freigrenze auszunutzen. Weitere Sachzuwendungen werden nämlich nicht gewährt.

Unter der Voraussetzung, dass ein ordnungsgemäßer Gutschein vorliegt (vgl. Punkt 3.1), ist die Gehaltsumwandlung zulässig. Bei Einhaltung der 44-€-Freigrenze bleibt die Sachzuwendung „Benzingutschein“ steuer- und sozialversicherungsfrei.

Vorsicht sollten Sie bei der Vereinbarung eines **Wahlrechts** zwischen Sach- und Barlohn walten lassen! Räumen Sie Ihrem Arbeitnehmer bei der Planung einer Gehaltsumwandlung nämlich so ein Wahlrecht ein, liegt keine steuerwirksame Gehaltsumwandlung mehr vor - mit der Folge, dass die Anwendung der 44-€-Grenze nicht möglich ist. Bitte beachten Sie daher im eigenen Interesse, dass ein Wahlrecht zwischen Bar- und Sachlohn ausgeschlossen ist.

Über die formal richtig ausgeübte Option des Gutscheins statt Lohnauszahlung erhält der einzelne Mitarbeiter mehr Netto als bei einer Gehaltserhöhung von 60 €, weil neben der Lohnsteuer auch noch die Sozialabgaben entfallen.

Beispiel

Der ledige Angestellte (Steuerklasse I) verzichtet ab Januar 2011 auf eine monatliche Gehaltserhöhung von 60 € und bekommt dafür pro Monat einen Tankgutschein über 44 €.

Angestellter wählt	Lohn	Gutschein
Jahresbruttolohn alt	40.000 €	40.000 €
Gehaltserhöhung 12 x 60 €	720 €	-
Jahresbruttolohn neu	40.720 €	40.000 €
darauf Steuern*	- 8.067 €	- 7.828 €
darauf Sozialabgaben	- 8.276 €	- 8.130 €
Nettogehalt	24.377 €	24.042 €
Tankgutschein 12 x 44 €	-	528 €
Nettogehalt	24.377 €	24.570 €
Netto mehr		193 €

(* Lohn- und Kirchensteuer sowie Solidaritätszuschlag)

4 Besonderheiten bei Tankkarten

In letzter Zeit werden Benzingutscheine - nicht zuletzt wegen der einfacheren Abrechnungsmodalitäten - immer häufiger durch Tankkarten ergänzt oder gar ersetzt. Dabei ist die Anwendung der 44-€-Grenze durch die geänderte Rechtsprechung leichter möglich, und Arbeitgeber und Belegschaft müssen bei ihren Vereinbarungen nicht mehr so große Vorsicht walten lassen. In welchen Fällen jetzt von einem begünstigten Sachbezug auszugehen ist, sollen Ihnen die folgenden Beispiele aufzeigen.

4.1 Drei Beispiele aus der Praxis

Beispiel 1

Der Arbeitgeber überlässt seinen Arbeitnehmern Tankgutscheine mit konkret bezeichneter Ware und Menge, aber ohne Betrag. Er weist die Arbeitnehmer darauf hin, dass sie immer nur höchstens für 40 € tanken dürfen. Die Gutscheine werden nicht bei der Tankstelle eingereicht. Die Arbeitnehmer tanken vielmehr mit einer Tankkarte des Arbeitgebers, die sie nur nach vorheriger Ausgabe eines Gutscheins verwenden dürfen. Die Rechnungslegung erfolgt an den Arbeitgeber.

Nach früherer Auffassung tilgte der Arbeitgeber lediglich eine seitens seiner Arbeitnehmer in seinem Namen begründete Verbindlichkeit. Der Arbeitgeber war aber nicht Vertragspartner der Tankstelle. Folglich lag eine Barlohnzahlung vor, auf die die 44-€-Grenze keine Anwendung fand.

Nunmehr handelt es sich aber um einen **Sachbezug**, weil die Angestellten lediglich eine Sache - nämlich Treibstoff - beziehen können.

Beispiel 2

Die Arbeitnehmer erhalten durch einen vom Arbeitgeber selbst ausgestellten Gutschein Benzin für den privaten Gebrauch. Treibstoffart und -menge sind genau angegeben. Abgerechnet wird über eine Kundenkarte des Arbeitgebers, die bei der Tankstelle verbleibt. Die Arbeitnehmer bekommen keine Tankkarte ausgehändigt.

In einem solchen Fall lag auch nach alter Rechtslage bereits **Sachlohn** vor, so dass die 44-€-Freigrenze Anwendung finden konnte. Daran hat sich nichts geändert.

Beispiel 3

Der Arbeitgeber gewährt seinen Mitarbeitern eine auf monatlich 44 € limitierte Kundenkarte einer Tankstelle (Rechnungserteilung an den Arbeitgeber). Die Angestellten kaufen darüber im Wesentlichen Kraftstoff, aber auch Tabak- und Süßwaren ein.

Hier lag bislang steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor.

Mittlerweile führt die freie Warenauswahl aber nicht mehr zu einer Einstufung als Bargeld, sondern zu einem **Sachbezug**. Denn die Angestellten können sich lediglich Waren aussuchen. Das hat zur Folge, dass die 44-€-Grenze Anwendung findet.

Die dargestellten Fallkonstellationen verdeutlichen, dass Sie Ihren Beschäftigten (mit oder ohne Gutschein) durchaus eine **Tankkarte** aushändigen können. Selbst wenn diese eine **Zahlfunktion** hat, führt das nicht zur Annahme von Barlohn und die 44-€-Grenze ist nutzbar.

5 Wichtige Praxishinweise

Die aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung zu Gutscheinen wendet die Finanzverwaltung an, denn die Urteile wurden offiziell im Bundessteuerblatt veröffentlicht. Das können Sie in allen noch **offenen Fällen** nutzen. Insbesondere bei **Lohnsteueraußenprüfungen** können Sie auf die neue Rechtslage Bezug nehmen und eine Nachversteuerung von ausgegebenen Gutscheinen in vielen Fällen vermeiden.

Sollte das Finanzamt **in der Vergangenheit** Gutscheine beanstandet und Sie als Arbeitgeber daher eine Nachversteuerung vorgenommen haben, kommt eine Änderung des durchgeführten Lohnsteuerabzugs aber regelmäßig nicht mehr in Betracht. Dafür ist eine Anwendung bei einer offenen Einkommensteuererklärung eines Mitarbeiters, der die Gutscheine erhalten hat, noch möglich.

Als Arbeitgeber tragen Sie die **Beweislast** dafür, dass die ausgegebenen Gutscheine den Vorgaben des Fiskus entsprechen. Daher sollten Sie im Unternehmen eine Kopie der herausgegebenen Gutscheine, zumindest aber ein Muster vorhalten.

Sie müssen alle Sachbezüge und somit auch ausgestellte Gutscheine im **Lohnkonto** eintragen. Dies gilt auch dann, wenn diese unter Anwendung der Freigrenze von 44 € steuerfrei bleiben. Zur Erleichterung dieser Aufzeichnungsverpflichtung müssen Sachbezüge bei Anwendung der Freigrenze ausnahmsweise nicht im Lohnkonto aufgezeichnet werden, wenn durch betriebliche Regelungen und entsprechende Überwachungsmaßnahmen gewährleistet ist, dass die Schwelle von 44 € eingehalten wird. Dies müssten Sie bei Ihrem Betriebsstättenfinanzamt ausdrücklich beantragen.

6 Umsatzsteuer bei Ausgabe und Einlösung der Gutscheine

Werden Gutscheine ausgegeben, die **nicht** zum Bezug von **konkret bezeichneten Leistungen** berechtigen, handelt es sich lediglich um den Umtausch eines Zahlungsmittels (z.B. von Bargeld) in ein anderes Zahlungsmittel (in einen Gutschein). Die Hingabe des Gutscheins selbst stellt noch keine umsatzsteuerpflichtige Lieferung des leistenden Unternehmers an den Aufkäufer des Bons dar. Eine Anzahlung liegt ebenfalls nicht vor, da die Leistung (noch) nicht hinreichend konkretisiert ist. Erst bei Einlösung des Gutscheins unterliegt die Leistung der Umsatzsteuer.

Beispiel

- Ein Kino stellt einen Gutschein aus, der sowohl zum Besuch von Filmvorführungen als auch zum Erwerb von Popcorn und Getränken berechtigt.
- Ein Kaufhaus stellt einen Gutschein aus, der beim Bezug von Waren aus seinem Sortiment eingelöst werden kann.
- Ein Buchhändler stellt Geschenkgutscheine aus, die zum Bezug von Büchern oder Kalendern berechtigen.

Werden dagegen Gutscheine über **bestimmte, konkret bezeichnete Leistungen** ausgestellt, unterliegt der gezahlte Betrag als Anzahlung der Umsatzbesteuerung. Bei späterer Ausführung der Leistung unterliegt nur der dann möglicherweise noch zu zahlende Differenzbetrag der Umsatzbesteuerung.

Beispiel

- Ein Restaurant stellt einen Gutschein über ein Frühstücks- und Lunchbuffet aus.
- Ein Kino erstellt Gutscheine über Filmvorführungen.
- Ein Fitnessstudio stellt einen Gutschein zur Benutzung der Sonnenbank aus.

Rechtsstand: Februar 2012

Wir stehen gerne für weitergehende Informationen zur Verfügung

Steuerbüro Hausner
Diplom-Volkswirt
Georg Hausner
Steuerberater

Im Hof 3

D- 79689 Maulburg

Tel.: 07622/61 18 4

Fax: 07622/66 84 57

info@steuerberater-hausner.de

www.steuerberater-hausner.de

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.