

Merkblatt

Gutscheine und Tankkarten

Inhalt

- 1 Einführung**
- 2 Die 44-€-Freigrenze**
 - 2.1 Voraussetzungen für die Anwendung
 - 2.2 Wie überprüfe ich die 44-€-Grenze?
 - 2.3 Wann liegt begünstigter Sachlohn vor?
- 3 Besonderheiten bei Gutscheinen**
 - 3.1 Gesetzesänderung zum 01.01.2019
 - 3.2 Welche Angaben enthält ein ordnungsgemäßer Gutschein?
 - 3.3 Acht Beispiele aus der Praxis
 - 3.4 Wann fließt der Vorteil dem Begünstigten zu?
 - 3.5 Wenn Barlohn in Gutscheine umgewandelt wird
- 4 Besonderheiten bei Tankkarten**
- 5 Wichtige Praxishinweise**
- 6 Umsatzsteuer bei Ausgabe und Einlösung von Gutscheinen**

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 bei Sachlohn die Steuer- und damit auch die Sozialabgabenlast.

Eine zentrale Bedeutung kommt dabei der sogenannten Sachbezugsfreigrenze von monatlich 44 € zu. Auf den folgenden Seiten lesen Sie, wie die Arbeitsparteien diese **Freigrenze optimal nutzen** können. Dies gelingt aufgrund der höchstrichterlichen Rechtsprechung auch mit Gutscheinen oder Tankkarten, über die der Empfänger monatlich Waren und Dienstleistungen für maximal 44 € beziehen bzw. für diesen Betrag tanken kann. Auch über die hierbei zu beachtenden Besonderheiten informieren wir Sie in dem vorliegenden Merkblatt ausführlich.

2 Die 44-€-Freigrenze

2.1 Voraussetzungen für die Anwendung

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 € bringen dem Arbeitnehmer monatlich meist mehr netto ein 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 um übliche Preisnachlässe geminderten **üblichen Endpreis am Abgabeort** erfolgen kann. Das ist der Preis, den ein fremder Letztverbraucher für die konkreten Waren bzw. Dienstleistungen im allgemeinen Geschäftsverkehr tatsächlich zahlt (inklusive Umsatzsteuer).

Die Regelung gilt insbesondere **nicht** bei **pauschalierter Besteuerung**, beispielsweise bei

- der unentgeltlichen oder verbilligten Gewährung von Unterkunft und Verpflegung,
- einer Firmenwagengestellung (geldwerter Vorteil in der Regel über die 1%-Methode),
- geldwerten Vorteilen, bei denen der Rabatffreibetrag von 1.080 € gewährt wird, etwa beim verbilligten Bezug von Waren aus dem Sortiment des Arbeitgebers,
- der Übernahme der Pauschalsteuer auf Sachbezüge durch den Arbeitgeber,
- der Überlassung von Vermögensbeteiligungen und

- einer Pauschalbesteuerung des Sachbezugs bei Betriebsveranstaltungen mit einem Vorteil über 110 € pro Teilnehmer.

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

Beispiel

Ein Mitarbeiter kann einen Firmenwagen auch privat nutzen und versteuert hierfür einen geldwerten Vorteil nach der 1%-Methode. Im Dezember erhält er von seinem Arbeitgeber wegen besonders guter Leistungen einen Warengutschein im Wert von 40 €.

Dieser 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 Warengutscheine im Wert von 44 €, die zum Bezug von Lebensmitteln **aus dem eigenen Geschäft** berechtigen.

Der Wert dieser Sachbezüge ist in Anwendung des sogenannten „großen“ Rabatffreibetrags von 1.080 € steuerfrei. Die 44-€-Freigrenze kann somit noch durch andere Sachbezüge ausgeschöpft werden, da sie auf den Rabatffreibetrag 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.

Sie können aber die sogenannte **96%-Vereinfachungsregel** nutzen, die bei der Ermittlung des Werts der Sachzuwendung einen **Abschlag von 4 %** auf den üblichen Verkaufspreis zulässt. Demnach können bei der Bewertung des Sachbezugs aus Vereinfachungsgründen nur **96 % des Endpreises** angesetzt werden, zu dem die Ware oder Dienstleistung vom Abgebenden oder dessen Abnehmer fremden Letztverbraucher im allgemeinen Geschäftsverkehr angeboten wird. Diese Vergünstigung kommt aber nur in Betracht, wenn eine konkrete Sache bezeichnet ist, für die eine Bewertung erfolgen kann.

Beispiel

Arbeitgeber A überlässt seinen Arbeitnehmern ein monatlich kündbares Jobticket gegen Zuzahlung eines Betrags von 4 € pro Monat. A zahlt dem Verkehrsträger einen Preis von 50 €. Nach Anwendung der 96%-Regel verbleibt vom vereinbarten Preis noch ein Betrag von $(50 € \times 96 \% =) 48 €$. 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.

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 nur Monat für Monat aushändigt bzw. – bei Chipkarten – freischaltet.

Zu beachten ist aber, dass die Finanzverwaltung den 96%-Ansatz mittlerweile nicht mehr zulässt, wenn

- als Endpreis der **günstigste Preis am Markt** angesetzt wird (z.B. günstigster Preis aus dem Internet),
- ein Sachbezug durch **eine (zweckgebundene) Geldleistung des Arbeitgebers** verwirklicht wird oder
- ein **Warengutschein mit Betragsangabe** hingegeben wird.

Zu beachten gilt, dass die 44-€-Grenze eine **monatliche Freigrenze** ist. Sie können die nicht ausgeschöpften Beträge eines Monats allerdings nicht in einen anderen Monat übertragen. Auch dürfen Sie die Freigrenze nicht auf einen Jahresbetrag von 528 € hochrechnen, um so größere Sachgeschenke steuer- und sozialversicherungsfrei zuwenden zu können.

Beispiel

Zum Weihnachtsfest schenkt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer 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.

Auch geringfügig Beschäftigte können von der 44-€-Freigrenze profitieren. Gewähren Sie einem **Minijobber** Sachzuwendungen im Rahmen der Freigrenze, sind diese bei der Überprüfung der 450-€-Geringfügigkeitsgrenze auszuklammern. Sie können demnach zusätzlich neben der Barvergütung gewährt werden.

Beispiel

Eine geringfügig Beschäftigte erhält von ihrem Arbeitgeber im Mai 2015 neben ihrem Barlohn ein Parfüm im Wert von 35 € als Belohnung für ihr besonderes Engagement.

Der Parfüm ist als Sachbezug mit dem üblichen Endpreis zu bewerten, so dass die 44-€-Freigrenze anwendbar ist. Der geldwerte Vorteil ist steuer- und sozialversicherungsfrei und daher bei der Überprüfung, ob die 450-€-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 450-€-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 einem Wert von maximal 60 € (bis 2014: 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

Auch Warengutscheine für Aufmerksamkeiten können zur Ausschöpfung der steuerfreien 60-€-Grenze genutzt werden, wenn der Gutschein 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 im Jahr 2015 zum Geburtstag einen Gutschein über 60 € zum Kauf eines Präsentkorbs. Da die Grenze für Aufmerksamkeiten nicht überschritten ist, wird der geldwerte Vorteil nicht besteuert.

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.

Beispiel

Der monatliche geldwerte Vorteil des Arbeitnehmers aus einer zinsverbilligten Darlehensgewährung beträgt 40 €. Daneben erhält er 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. Durch die Zusammenrechnung der beiden Vorteile ist die Grenze aber überschritten, so dass die Vorteilszuwendung steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn auslöst.

Verlangen Sie von Ihren Arbeitnehmern ein Entgelt für eine Sachzuwendung, wird dieser Betrag von dem Vorteil abgezogen.

Hinweis

Durch Zuzahlungen Ihrer Arbeitnehmer können Sie also gezielt darauf hinwirken, dass die 44-€-Grenze eingehalten wird.

Übernehmen Sie die Steuer auf einen steuerpflichtigen Sachbezug, indem Sie die **Pauschalversteuerung** anwenden, können sich Ihre Mitarbeiter gleich mehrfach glücklich schätzen:

- Zum einen werden sie dann nicht mit der Besteuerung dieses Vorteils belastet.
- Zum anderen sind diese Bezüge als pauschal versteuerte Sachbezüge bei der Überprüfung der 44-€-Grenze nicht einzubeziehen (siehe Punkt 2.1).

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.

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

Bei dieser Pauschalisierung ist außerdem zu beachten, das aus **Bonusprogrammen von Ihren Geschäftspartnern** generierte Gutscheine oder Bonuspunkte nach neuester Rechtsprechung ebenfalls nicht in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen sind, da sie beim Mitarbeiter als Zuwendungsempfänger keine steuerpflichtigen Einkünfte darstellen.

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 nicht für Barlohn.

Die Abgrenzung zwischen Bar- und Sachlohn führt in der Praxis leider häufig zu Schwierigkeiten. Ob Bar- oder Sachlohn vorliegt, entscheidet sich **allein nach dem Rechtsgrund des Zuflusses**, also nach der Frage, welche Leistung der Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber beanspruchen kann:

- Kann der Arbeitnehmer lediglich die Sache selbst einfordern, liegen Sachbezüge vor.
- Kann er stattdessen auch eine **Geldzahlung beanspruchen**, liegt Barlohn vor – selbst dann, wenn er sich die Sache zuwenden lässt.

Für die Einordnung als Sachbezug ist nicht entscheidend, auf welche **Art und Weise** der Arbeitgeber den Anspruch auf den Vorteil erfüllt und seinem Arbeitnehmer den zugesagten Vorteil verschafft. Zu den Sachbezügen zählen unter anderem auch:

- Geldzahlungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, die **mit der Auflage verbunden** sind, den empfangenen Betrag nur in bestimmter Weise zu verwenden,
- ein dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber eingeräumtes Recht, bei einer **Tankstelle zu tanken**,
- ein Gutschein über einen **in Euro lautenden Höchstbetrag** für einen Warenbezug.

3 Besonderheiten bei Gutscheinen

3.1 Gesetzesänderung zum 01.01.2019

Ab dem 01.01.2019 ausgestellte Gutscheine werden nicht mehr als Waren- bzw. Dienstleistungsgutscheine oder Nennwertgutscheine klassifiziert, sondern als Einzweck- oder Mehrzweckgutscheine. Dies hat im Wesentlichen Auswirkungen auf die Umsatzbesteuerung; **auf die Einstufung als Sach- oder Barlohn hat es keine Auswirkungen.**

Ein **Einzweckgutschein** (bisher Waren- bzw. Dienstleistungsgutschein) liegt vor, wenn er

- im eigenen Namen des Unternehmens ausgestellt wird und
- der Ort der Leistung bzw. Lieferung sowie
- die Art der Leistung bzw. Lieferung

– und damit die geschuldete Steuer – bereits bei Ausgabe des Gutscheins feststehen.

Hinweis

Sowohl Art als auch Ort der Leistung bzw. Lieferung beeinflussen den Steuersatz und also die Höhe der abzuführenden Umsatzsteuer.

Jeder Gutschein, der kein Einzweckgutschein ist – also mindestens eine der obigen Bedingungen nicht erfüllt –, ist ein **Mehrzweckgutschein** (bisher Nennwertgutschein).

3.2 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. Es lohnt sich, diese Sparmaßnahme zu nutzen! Denn aufgrund der großzügigen höchstrichterlichen 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.

Dann hat der Gutschein nicht mehr die Funktion von Bargeld und kann daher unter die 44-€-Grenze fallen.

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**.

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 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) zu werten ist es, wenn der Arbeitnehmer sich statt der Sachzuwendung alternativ den **Wert des Sachbezugs auszahlen** lassen kann.

Hinweis

Solche Wahlrechte sollte der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern daher aus steuerlicher Sicht möglichst nicht einräumen.

3.3 Acht Beispiele aus der Praxis

Die folgenden acht Beispiele sollen Sie auf **zulässige Gestaltungen und mögliche Fehlerquellen** bei der Abgabe von Gutscheinen aufmerksam machen. Bitte beachten Sie diese 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 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 Benzingutscheine auf eigenem Briefpapier, 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 ausgestellt hat.

Beispiel 4

Der Arbeitgeber ermöglicht es seinen Arbeitnehmern, mittels auf ihn lautenden Tankkarten 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

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

Da der Arbeitnehmer wählen darf, ob Lohn oder Sachbezug zugewendet werden sollen, liegt generell ein Zufluss von Geld vor. Es handelt sich also um steuerpflichtigen **Arbeitslohn**, für den die 44-€-Freigrenze nicht gilt.

Beispiel 8

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: Fahrgeld und Gutschein kombinieren!

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

3.4 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 **im Zeitpunkt der Gutscheinübergabe**. Denn zu diesem Zeitpunkt erhält der Arbeitnehmer bereits einen Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten. Also ist die Höhe des geldwerten Vorteils an diesem Tag zu bestimmen. **Spätere Wertveränderungen** wirken sich nicht auf die 44-€-Freigrenze aus. Das ermöglicht es Ihren Mitarbeitern, 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 **im Zeitpunkt der Gutscheinübergabe** 43,01 € betragen hat ($32 \text{ Liter} \times 1,40 \text{ €} \times 96 \%$ (siehe 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 € (nämlich $32 \text{ Liter} \times 1,44 \text{ €} \times 96 \%$ = 44,23 €) ergibt. Die zwischenzeitliche Wertänderung wirkt sich erfreulicherweise nicht steuerschädlich aus.

3.5 Wenn Barlohn in Gutscheine umgewandelt wird

Zur Senkung der Steuer- und Abgabenlast haben die Arbeitsparteien die Möglichkeit, eine **Gehaltsumwandlung** vorzunehmen – also eine vereinbarte Barlohnzahlung durch einen Gutschein zu ersetzen. Dabei reduziert sich der steuerpflichtige Bruttolohn des Arbeitnehmers um den Betrag, den er fortan in Form eines Gutscheins erhält. Der Gutschein kann wiederum als Sachzuwendung zur Ausschöpfung der 44-€-Grenze genutzt werden.

Tappen Sie dabei nicht in die Formalienfalle! Eine Gehaltsumwandlung setzt nämlich eine Änderung des ursprünglichen Arbeitsvertrags **mit Wirkung für die Zukunft** voraus (vor Entstehen des Barlohnanspruchs). Sie sollten also auf keinen Fall rückwirkende Gehaltsumwandlungen vornehmen.

Beispiel

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

Unter der Voraussetzung, dass ein ordnungsgemäßer Gutschein vorliegt (siehe 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 im Zuge einer Gehaltsumwandlung ein solches Wahlrecht ein, liegt keine steuerwirksame Gehaltsumwandlung mehr vor – mit der Folge, dass die 44-€-Grenze nicht angewandt werden kann.

Gehaltserhöhungen in Gutscheinform

Wenn Sie Ihrem Arbeitnehmer statt einer „regulären“ Gehaltserhöhung allmonatlich einen Gutschein zuwenden, kann sich dies günstiger auf die Höhe seines Nettolohns auswirken. Denn in der Regel erhält der Mitarbeiter bei einem 44-€-Gutschein letztlich netto mehr, als es bei einer Gehaltserhöhung um 60 € brutto der Fall wäre.

Beispiel

Der ledige Angestellte (Steuerklasse I) verzichtet ab Januar 2015 auf eine monatliche Gehaltserhöhung von 60 € und bekommt dafür pro Monat einen Tankgutschein über 44 € zugewandt.

Angestellter wählt:	Lohn	Gutschein
Jahresbruttolohn alt	40.000 €	40.000 €
Gehaltserhöhung 12 × 60 €	720 €	-
Jahresbruttolohn neu	40.720 €	40.000 €
darauf Steuern*	-7.699 €	-7.466 €
darauf Sozialabgaben	-8.337 €	-8.190 €
Nettogehalt	24.684 €	24.344 €
Tankgutschein 12 × 44 €	-	528 €
Nettogehalt	24.684 €	24.872 €
Netto mehr		188 €

(* 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 aufgrund der höchstrichterlichen Rechtsprechung mittlerweile leichter möglich, und Arbeitgeber und Belegschaft müssen bei ihren Vereinbarungen nicht mehr so große Vorsicht walten lassen. In welchen Fällen von einem steuerbegünstigten Sachbezug ausgegangen werden kann, zeigen Ihnen die folgenden Beispiele:

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.

Es handelt sich 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 liegt ebenfalls **Sachlohn** vor, so dass die 44-€-Freigrenze anwendbar ist.

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.

Die freie Warenauswahl führt nicht (mehr) zu einer Einstufung als Barlohn, der Vorteil kann als **Sachbezug** angesetzt werden. Dies hat zur Folge, dass die 44-€-Grenze anwendbar ist.

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, so dass die 44-€-Grenze nutzbar ist.

5 Wichtige Praxishinweise

Die gelockerte Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs zu Gutscheinen aus dem Jahr 2011, auf die sich die vorgenannten Ausführungen maßgeblich stützen, werden von der Finanzverwaltung anerkannt, denn die Urteile wurden offiziell im Bundessteuerblatt veröffentlicht. Als Arbeitgeber tragen Sie allerdings 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 ausgestellten 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 müssen Sie bei Ihrem Betriebsstättenfinanzamt ausdrücklich beantragen.

6 Umsatzsteuer bei Ausgabe und Einlösung von Gutscheinen

Werden (Mehrzweck-)Gutscheine ausgegeben, welche **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 (den 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. Denn erst in diesem Zeitpunkt ist auch der Umsatzsteuersatz und folglich die Höhe der Umsatzsteuer bekannt.

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 (Einzweck-)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.

Hinweis

Hat das Restaurant, das Kino oder das Fitnessstudio mehr als nur ein Geschäftslokal, und wird der Gutschein in mindestens einem weiteren Geschäftslokal akzeptiert, so handelt es sich nicht um einen Einzweckgutschein, da dann der Ort der Leistung nicht bereits zum Zeitpunkt der Ausstellung des Gutscheins feststeht.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: April 2019

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.