

## **Gutscheine für Mitarbeiter - Änderung der BFH-Rechtsprechung**

Lässt der Arbeitgeber seinen Angestellten Gutscheine zukommen, kann dies sowohl lohnsteuer- als auch sozialversicherungsrechtliche Vorteile haben. Besonders die Ausgabe von Tankgutscheinen gewinnt in Zeiten hoher Benzinpreise an Beliebtheit. Mitarbeiter können sogar monatliche Gutscheine erhalten, welche unter bestimmten Voraussetzungen von der Lohnsteuer und Sozialversicherung befreit sind. Hier hat der Bundesfinanzhof (BFH) seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben und für eine erhebliche Vereinfachung im Umgang mit Sachbezügen gesorgt.

### **Änderung der Rechtsprechung**

Der Bundesfinanzhof hat in drei Urteilen von 11.11.2010, veröffentlicht am 09.02.2011 (Az.: VI R 21/09, VI R 27/09 und VI R 41/10) anlässlich der Frage der einkommensteuerrechtlichen Behandlung der Weitergabe von Tankkarten und Gutscheinen an Arbeitnehmer seine bisherige Rechtsprechung geändert und erstmals Grundsätze zur Unterscheidung von Barlohn und bis zur Höhe von monatlich 44 Euro steuerfreiem Sachlohn aufgestellt.

### **Hintergrund**

Sachbezüge, deren geldwerte Vorteile nicht pauschal versteuert werden und die nicht unter die Rabattregelung fallen, bleiben bis zu einer Gesamtsumme von 44 Euro im Monat außer Ansatz. Barlohn hingegen, unterliegt nicht dieser Freigrenze ist lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Gemäß neuester BFH-Rechtsprechung entscheidet sich die Frage, ob Barlohn oder Sachbezug vorliegt, nach dem Rechtsgrund des Zuflusses, nämlich auf Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen danach, welche Leistung der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber beanspruchen kann. Die Unterscheidung sei nach der Art des arbeitgeberseitig zugesagten und daher arbeitnehmerseitig zu beanspruchenden Vorteils selbst und nicht wie bisher, durch die Art und Weise der Erfüllung des Anspruches zu treffen.

Diese Änderung der bisherigen Rechtsprechung erleichtert in Zukunft die Ausgabe von Gutscheinen an Mitarbeiter, sofern die Finanzverwaltung diese neuen Grundsätze des BFH nicht mit sogenannten Nichtanwendungserlassen belegt. Derzeit ist unklar, ob dies der Fall sein wird. Aus diesem Grund ist eine umfangreiche Anwendung von Gutscheinregelungen zur Zeit noch mit Vorsicht zu betreiben.

## **Sachverhalt**

Bereits in der Ausgabe Dezember 2009 wurde darüber berichtet, dass Tankgutscheine unter bestimmten Umständen steuerfrei sind. Hierbei kann es sich um einen steuerbefreiten Sachbezug handeln, auf den die 44-Euro-Freigrenze (inklusive Mehrwertsteuer) pro Monat und Mitarbeiter Anwendung findet. Voraussetzung ist allerdings, dass der Gutschein als Sachbezug und nicht als Barlohn behandelt wird. Nicht nur Tankgutscheine fallen unter die monatliche 44-Euro-Grenze, auch andere Sachbezüge wie beispielsweise Sachgeschenke oder Job-Tickets.

Rechnen Sie also deren Gesamtwert monatlich zusammen. Beachten Sie jedoch immer, dass es sich bei den oben genannten 44 Euro um eine Freigrenze und nicht um einen Freibetrag handelt. Sobald die Freigrenze im Monat auch nur um einen Cent überschritten wird, ist der gesamte Bezug insgesamt lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Der Vorteil solcher Sachbezügen liegt in der Lohnsteuer- und Sozialversicherungsfreiheit.. Dies bedeutet, dass der jeweilige Sachbezug weder der Lohnsteuer zu unterwerfen, noch sind hierauf Sozialversicherungsbeiträge zu leisten sind. Für den Mitarbeiter ergibt sich ein "Brutto = Netto-Effekt" und für den Arbeitgeber der volle Betriebsausgabenabzug der an den Arbeitnehmer gezahlten Beträge.

Grundsätzlich zählen zu den Lohneinkünften alle Einnahmen, welche dem Mitarbeiter aus dem Dienstverhältnis zufließen. Jedoch bleiben Sachbezüge außer Ansatz, wenn die sich ergebenden Vorteile insgesamt 44 Euro im Monat nicht übersteigen. Dies macht es erforderlich, steuerfreie Sachbezüge von nicht befreiten Geldbezügen zu unterscheiden.

## **Praxisbeispiel**

Arbeitgeber Großzügig teilt seinen Mitarbeitern mit, dass er ab sofort monatlich mit dem Gehalt einen Barzuschuss von 35 Euro wegen der hohen Spritkosten auszahlt.

## **Rechtsfolge**

Es handelt sich um Barlohn (auch wenn eine Überweisung vorliegt), der sowohl der Lohnsteuer wie auch der Sozialversicherung unterliegt.

## **Abwandlung**

Arbeitgeber Großzügig überlässt einem seiner Mitarbeiter einen Gutschein bis zu einer auf dem Gutschein vermerkten Höchstgrenze von 30 Euro, der den Angestellten berechtigt, bei einer Tankstelle seiner Wahl Benzin oder sonstige Waren

zu beziehen. Nach der Verauslagung durch den Arbeitnehmer legt dieser Arbeitgeber Großzügig die Quittung vor. Der Arbeitgeber zahlt dem Mitarbeiter die verauslagten Beträge bis max. 30 Euro und der Mitarbeiter quittiert den Erhalt des Betrages.

## **Rechtsfolge**

Vor der geänderten BFH-Rechtsprechung hätte der beschriebene Fall zum gleichen negativen Ergebnis wie im ersten Beispiel geführt. Nach neuester Rechtsprechung durch den BFH führt nunmehr diese Sachbehandlung zur Lohnsteuer- und Sozialversicherungsfreiheit.

Nach den aktuellen Urteilen des BFH liegt kein Barlohn, sondern ein Sachbezug vor, wenn

- der Arbeitgeber seinen Angestellten berechtigt, bei einer bestimmten Tankstelle auf Kosten des Arbeitgebers zu tanken.
- der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter bei einer beliebigen Tankstelle einlösbare Tankgutscheine überlässt, der Arbeitnehmer zunächst auf eigene Kosten tankt und sich anschließend gegen Vorlage der Tankgutscheine von seinem Arbeitgeber die Kosten erstatten lässt.
- Der Arbeitgeber seinem Angestellten einen Gutschein überlässt, der einen in Euro lautenden Höchstbetrag ausweist und dem Arbeitnehmer das Recht einräumt, eine Sache aus dem Sortiment des Gutscheinausstellers zu beziehen.

Ob der vom Arbeitgeber zugewandte Vorteil Sachbezug oder Barlohn darstellt regelt sich nunmehr danach, welche Leistung der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aufgrund von vertraglichen Vereinbarungen beanspruchen kann. Kann der Mitarbeiter selbst danach vom Arbeitgeber ausschließlich den Bezug einer Sache oder Dienstleistung beanspruchen, ist die vom Arbeitgeber daraufhin erbrachte Leistung ein Sachbezug. Ist der Angestellte stattdessen auch berechtigt, Bargeld zu wählen, liegt selbst dann steuerpflichtiger Barlohn vor, wenn er sich für die Sache entscheidet. Der Art und Weise der Abwicklung des Anspruchs kommt dann keine entscheidende Bedeutung hinzu.

Wenn Sie in Zukunft Ihren Mitarbeitern solche Vorteile zukommen lassen wollen sind (hier Beispiel von Tankgutscheinen) nach aktueller Rechtsprechung folgende Konstellationen möglich:

1. Tanken gegen Vorlage einer elektronischen Tankkarte  
Ihre Angestellten erhalten eine Tankkarte, auf der ein Höchstbetrag je Monat von max. 44 Euro gespeichert ist. Nun haben Ihre Mitarbeiter die Möglichkeit, mit dieser Karte im Rahmen dieses Höchstbetrages entweder zu tanken oder auch das Warenangebot der Tankstelle zu nutzen.

2. Tanken mit nachfolgender Kostenerstattung  
Lesen Sie hierzu bitte das aufgeführte Beispiel unter Abwandlung
3. Geschenkgutschein mit auf Euro lautenden Höchstbetrag  
Der Mitarbeiter erhält einen Gutschein eines beliebigen Warenhauses (z.B. Kaufhof oder Saturn) oder Dienstleisters (Kosmetikerin, Krankengymnast). Dieser Gutschein ist auf 44 Euro gedeckelt und berechtigt ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen.

## **Fazit**

Sollten bei Ihnen im Rahmen von Lohnsteuer-Außenprüfungen, Sozialversicherungs- oder Betriebsprüfungen ähnliche Sachverhalte vorliegen, sollten Sie sich in allen offenen Fällen auf die geänderte BFH-Rechtsprechung berufen.

Grundsätzlich sollte jeder Einzelsachverhalt geprüft und lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlich gewürdigt werden. Deshalb sollte sich der Steuerpflichtige vor der Ausgabe von Gutscheinen an seine Mitarbeiter an seinen steuerlichen Berater wenden.