

Mandanten-Merkblatt: Gutscheine und Tankkarten

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 führen diverse Sonderregelungen beim Sachlohn oft zur Senkung der Steuer- und Abgabenlast. Eine optimale Möglichkeit bietet Ihnen dabei die monatliche Sachbezugsfreigrenze von 44 €. Dieser Informationsbrief gibt Ihnen Anregungen, in welchen Bereichen und wie Sie von dieser Freigrenze profitieren können. Aufgrund der aktuellen höchstrichterlichen Rechtsprechung gelingt das jetzt auch deutlich häufiger mit Gutscheinen oder Tankkarten, über die der Angestellte beispielsweise monatlich für 44 € einen Warenbezug vornehmen oder tanken kann. Hier erfahren Sie, welche Besonderheiten Sie beachten sollten und welche neuen Möglichkeiten Sie zum Einsparen von Lohnsteuer und Sozialabgaben haben.

1 Im Fokus: Die 44€-Freigrenze

1.1 Voraussetzungen

Gewähren Sie Ihren Arbeitnehmern Sachzuwendungen, bleiben diese monatlich im Rahmen der sogenannten „44€-Sachbezugsfreigrenze“ **steuer- und sozialversicherungsfrei**. Damit ersparen auch Sie sich den Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung, von einem Sachbezug profitieren also beide Seiten. Sachliche Vorteile von 44 € statt

einer Geldleistung bringen monatlich netto oft mehr als eine Gehaltserhöhung von 60 €. Unter die Freigrenze fallen Sachbezüge, die der Arbeitnehmer kostenlos oder verbilligt erhält, also auch Rabatt- oder Preisvorteile.

Leider ist die Freigrenze auf die Fälle beschränkt, in denen die Bewertung des Sachbezugs mit dem „üblichen Endpreis am Abgabeort“ (in der Regel der Verkaufspreis) erfolgen kann (z.B. CD, Präsentkorb, Buch, Flasche Wein). Das bedeutet, dass diese Regelung insbesondere nicht bei einer pauschalierten Besteuerung gilt, z.B. bei

- der unentgeltlichen oder verbilligten Gewährung von Unterkunft und Verpflegung,
- einer Firmenwagengestellung (geldwerter Vorteil in der Regel über die Listenpreis-Regel),
- Personalrabatten von 1.080 €, etwa beim verbilligten Bezug von Waren aus dem Sortiment des Arbeitgebers,
- Pauschalbesteuerung des Sachbezugs bei Betriebsveranstaltungen mit einem Vorteil oberhalb von 110 € pro Teilnehmer,
- der Übernahme der Pauschalsteuer auf Sachbezüge durch den Arbeitgeber und
- der Überlassung von Vermögensbeteiligungen.

Hinweis: Dafür bleiben diese steuerpflichtigen Sachbezüge, die pauschal besteuert werden, bei der Überprüfung, ob die 44€-Grenze überschritten worden ist, außer Ansatz.

Beispiel: Ein Mitarbeiter nutzt einen Firmenwagen und 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 €. Dieser Warengutschein bleibt unter Anwendung der monatlichen Freigrenze lohnsteuerfrei, da die Privatnutzung bei der Prüfung der 44 € nicht zu berücksichtigen ist.

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

Beispiel: Schenkt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine Flasche Champagner im Wert von 47 €, muss nicht nur der Betrag, der die Freigrenze von 44 € übersteigt, sondern der Gesamtwert der Sachzuwendung der Lohnbesteuerung unterworfen werden. Kostet die Flasche hingegen lediglich 43,50 €, kann die Zuwendung ohne Abgaben erfolgen.

Nutzen sollten Sie in jedem Fall die „**96%-Vereinfachungsregel**“, die bei der Ermittlung des Werts der Sachzuwendung einen „**Abschlag**“ von **4 %** auf den üblichen Verkaufspreis zulässt.

Beispiel: Arbeitgeber A überlässt seinen Arbeitnehmern ein monatlich kündbares Jobticket gegen Zuzahlung eines Betrags von 4 € pro Monat. Während der übliche Preis der Monatsfahrkarte 60 € beträgt, hat A mit dem Verkehrsträger einen Sonderpreis von 50 € ausgehandelt. Nach Anwendung der „96%-Vereinfachungsregel“ verbleibt von dem vereinbarten Jobticket-Preis noch ein Betrag von 48 € ($50 € \times 96 \%$). Nach Abzug der Zuzahlung von 4 € entsteht ein geldwerter Vorteil in Höhe von 44 €

→ Da die Freigrenze nicht überschritten, sondern nur in vollem Umfang ausgeschöpft wird, bleibt diese **Sachzuwendung gänzlich steuer- und sozialversicherungsfrei**. Die vom Verkehrsträger eingeräumte Ticketermäßigung von 10 € ($60 € - 50 €$) führt in diesem Fall zu keinem zusätzlichen geldwerten Vorteil.

Achtung! Gilt das Jobticket für einen längeren Zeitraum, fließt der Vorteil insgesamt bei Überlassung des Tickets zu. Jahresfahrtscheine sind deshalb regelmäßig lohnsteuerpflichtig. Dieses ungünstige Ergebnis lässt sich vermeiden, wenn ein Jahresfahrtschein aus monatlichen Fahrberechtigungen besteht, die vom Lohnbüro jeweils auch nur Monat für Monat der Belegschaft ausgehändigt bzw. bei Chipkarten freigeschaltet werden.

Ausnahmsweise akzeptiert der Fiskus auch bei einem Jahresticket den monatlichen Lohnzufluss, wenn dieses aus zwölf Monatsmarken besteht, die der Arbeitnehmer monatlich erhält.

Hochrechnen ist nicht erlaubt! Bei der 44€-Grenze handelt es sich um eine **monatliche** Freigrenze. Das hat zur Folge, dass Beträge, die in einigen Monaten nicht ausgeschöpft wurden, nicht einfach auf andere Monate übertragen werden können. Zudem darf die Freigrenze **nicht** auf einen Jahresbetrag von 528 € ($12 \times 44 €$) „**hochgerechnet**“ werden, um so „größere“ Sachgeschenke steuer- und sozialversicherungsfrei zuwenden zu können.

Beispiel: Zum Weihnachtsfest schenkt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine besondere Goldmünze im Wert von 500 €. Nach Anwendung der 96%-Regel ergibt sich ein üblicher Endpreis von 480 €

→ Vorsicht! Die monatliche Freigrenze von 44 € darf nicht auf das Kalenderjahr hochgerechnet werden. Auch im Dezember steht nur eine Freigrenze von 44 € - und nicht von 528 € - zur Verfügung. Die gesamte Zuwendung ist daher als steuer- und sozialversicherungspflichtiger **Arbeitslohn** zu erfassen.

Aufgepasst bei „**Mini-Jobbern**“! Auch geringfügig Beschäftigte profitieren 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 **zusätzlich** neben der Barvergütung **gewährt** werden.

Beispiel: Eine als Rechtsanwaltsgehilfin geringfügig Beschäftigte erhält im Mai neben dem vereinbarten Barlohn von ihrem Arbeitgeber als Belohnung wegen anstehender Überstunden Parfüm im Wert von 35 €

→ Der **Sachbezug** „Parfüm“ ist 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 in Bezug auf die geringfügige Beschäftigung unschädlich. Würde das Parfüm hingegen 50 € - und damit mehr als 44 € kosten, müsste der gesamte Betrag in die Prüfung der 400€-Grenze einbezogen werden.

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

mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zu unterschiedlichen Arbeitgebern.

Außerdem kann **zusätzlich** neben der 44€Sachbezugsfreigrenze auch die Freigrenze für **Aufmerksamkeiten** ausgeschöpft werden. Dabei handelt es sich um Sachgeschenke mit Wert bis 40 € die Sie Ihren Arbeitnehmern aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses (z.B. Hochzeit, Geburtstag) zuwenden.

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

1.2 Wie überprüfe ich die 44€Grenze?

Für die Feststellung, ob die Freigrenze überschritten wird, werden **sämtliche** in einem Monat unentgeltlich und verbilligt gewährten **Sachzuwendungen zusammengerechnet**. Verlangen Sie von Ihren Arbeitnehmern ein - wenn auch geringes - Entgelt, wird dieser Betrag natürlich noch vom Vorteil abgezogen. **Aber:** Die monatliche Addition bedeutet im Umkehrschluss, dass die Freigrenze bei mehreren Sachbezügen in einem Monat **nicht mehrfach** beansprucht werden kann.

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

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

Übernehmen Sie die Besteuerung eines Ihren Mitarbeitern gewährten Sachbezugs durch Pauschalversteuerung, können sich Ihre Mitarbeiter gleich mehrfach glücklich schätzen:

- Zum einen werden die Angestellten dann nicht mit der Besteuerung dieses Vorteils belastet und können in vollem Umfang genießen.
- Zum anderen sind bereits **pauschal versteuerte Sachbezüge** bei der Überprüfung der 44€ Grenze **nicht einzubeziehen**. Diese Regel gilt leider **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.

→ Dieser Vorteil bleibt bei der Überprüfung der 44€Grenze außen vor, so dass der Sachbezug die **Freigrenze nicht übersteigt** und damit steuer- und sozialversicherungsfrei bleibt.

1.3 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 an einen Dritten (der wiederum Ihren Beschäftigten den Vorteil gewährt), ist nur Sachlohn 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. Ein unangenehmes Ergebnis, da es sich dann um **Barlohn** handelt und die Ausschöpfung der 44€Freigrenze nicht möglich ist.

Vorsicht! Eine solche Barzuwendung ist auch anzunehmen, wenn Sie eine von Ihren Arbeitnehmern im eigenen Namen begründete Verbindlichkeit tilgen.

Beispiel: Die sportliche Betätigung fördernd 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 dem Zuschuss entsprechenden Vereinsbeitrag zu leisten haben.

→ 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.

Praxistipp: Wie sollte die Abwicklung in solchen Fällen erfolgen, um das Ziel Sachlohn zu erreichen? Sie müssten die Zahlungen unmittelbar an den Sportverein/Fitnessclub leisten und zugleich Vertragspartner des Vereins/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 der Arbeitnehmer z.B. nach Feierabend ein Bewegungstraining besucht. Der Betrieb kann die entstandenen Kosten direkt bezahlen oder an seine Mitarbeiter im Nachhinein erstatten.

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

2 Gutscheine

2.1 Wann liegt ein „ordnungsgemäßer“ Gutschein vor?

In der Praxis werden Arbeitnehmern immer häufiger Sachzuwendungen in Form von **Gutscheinen** gewährt, um die Vorteile der **44€ Freigrenze auszuschöpfen**. Nutzen auch Sie diese „Sparmaßnahme“!

Aufgrund der aktuell geänderten Rechtsprechung liegt nämlich auch dann begünstigter Sachbezug vor, wenn die Tank- oder Geschenkgutscheine bei einem Dritten (fremder 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 ein solcher Gutschein nicht mehr die Funktion von Bargeld und ist damit nicht schädlich für die Anwendung der 44€ Freigrenze.

Es ist nicht erst dann von einer Sachzuwendung auszugehen, wenn die Art und die Menge der Zuwendung konkretisiert werden und dem Arbeitnehmer keine eigene Auswahlentscheidung mehr verbleibt. Denn auch wenn der Arbeitnehmer selbst aus einem großen Angebot eine beliebige Sache oder Dienstleistung auswählt, bleibt dieser dann durch den Arbeitnehmer selbst konkretisierte Vorteil eine Sachzuwendung.

Zur Berechnung der Freigrenze muss die Sachzuwendung notwendigerweise zu einem Geldbetrag in Bezug gesetzt werden, um eben den Vorteil für steuerliche Zwecke bewerten zu können. Nichts anderes macht der zuwendende Arbeitgeber. Angesichts dessen kommt der Angabe einer in einem Geldbetrag ausgedrückten Wertgrenze nicht die Funktion zu, die Geld- von der Sachzuwendung abzugrenzen.

Faustregel: Die Differenzierung zwischen Sachbezügen und Barlöhnen erfolgt nach dem Rechtsgrund des Zuflusses, also danach, was der Arbeitnehmer 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 selbst beanspruchen, kommt ein Sachbezug unabhängig davon in Betracht, ob der Arbeitgeber zur Erfüllung dieses Anspruchs selbst tätig wird oder er dem Arbeitnehmer gestattet, auf seine Kosten Sachen bei einem Dritten zu erwerben.

Diese aktuell günstige Rechtsentwicklung bedeutet aber nicht automatisch, dass nunmehr alle Zuwendungen unter die günstige Einstufung als Sachbezug fallen. 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.
- Den Barlohn soll der Arbeitgeber auf Anweisung seines Arbeitnehmers zur Erfüllung einer Verbindlichkeit verwenden. Diese Konstellation 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.

2.2 Zehn Beispiele aus der Praxis

Die folgenden zehn Beispiele sollen Sie auf zulässige Gestaltungen und mögliche Fehlerquellen bei Gutscheinen aufmerksam machen: Bitte beachten Sie diese und berücksichtigen Sie sie künftig bei entsprechenden Vereinbarungen.

Beispiel 1: Der Arbeitgeber stellt seinen Arbeitnehmern Gutscheine über jeweils 30 Liter Benzin zur Verfügung. Die Arbeitnehmer lösen den Gutschein jeweils bei einer Tankstelle ihrer Wahl ein. Die Beschäftigten zahlen die Tankrechnung im abgekürzten Zahlungsweg namens und im Auftrag des Arbeitgebers und lassen sich den eingelösten Tankgutschein vom Tankwart bestätigen. Nach Vorlage des unterzeichneten Gutscheins und der Quittung erstattet der Arbeitgeber den Arbeitnehmern den verausgabten Betrag.

➔ Es handelt sich um einen **Sachbezug**, weil der Arbeitnehmer über den Gutschein lediglich eine Sachleistung bei einem Dritten (bei der Tankstelle)

beziehen kann. Unerheblich ist, dass der Arbeitgeber eine vom Arbeitnehmer in dessen eigenen Namen begründete Verbindlichkeit tilgt. Als Ergebnis entfallen Steuern und Sozialabgaben, wenn die Kosten für 30 Liter pro Monat nicht mehr als 44 € betragen.

Beispiel 2: Ein Arbeitgeber gibt seinen Arbeitnehmern einen von einer Tankstelle erstellten Tankgutschein. Der Literbetrag wird von der Tankstelle immer erst dann eingetragen, wenn der Gutschein eingelöst wird (aufgrund der Preisschwankungen). Der Arbeitgeber wiederum 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. Folglich wendet der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Sachlohn zu, was zur Anwendung der 44€-Freigrenze führt, so dass auch hier kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vorliegt.

Beispiel 3: Der Arbeitgeber erstellt auf eigenem Briefpapier Benzingutscheine, die er an seine Arbeitnehmer ausgibt. Auf dem Gutschein sind Art und Menge des Kraftstoffs genau bezeichnet. Der Arbeitnehmer löst diesen Gutschein bei der Tankstelle ein, die auf dem Gutschein bezeichnet ist. Mit dieser Tankstelle hat der Arbeitgeber zuvor eine Rahmenvereinbarung über die Einlösung von Kraftstoffgutscheinen abgeschlossen. Aufgrund 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 der Berücksichtigung der 44€-Freigrenze vor. In diesem Fall steht der Beurteilung eines Warengutscheins als Sachbezug nicht entgegen, dass der Arbeitgeber (Anweisender) nicht einen vom Dritten ausgestellten Warengutschein erworben und weitergegeben hat, sondern selbst eine Urkunde ausstellt, durch die der Arbeitnehmer eine Ware vom Dritten beziehen kann. Diese Einordnung galt übrigens bereits vor der geänderten Rechtsprechung.

Beispiel 4: Der Arbeitgeber ermöglicht seinen Arbeitnehmern, monatlich aufgrund einer Vereinbarung eine bestimmte Menge an Kraftstoff mittels auf den Arbeitgeber lautenden Tankkarten im Namen und auf Rechnung des Arbeitgebers zu tanken.

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

Beispiel 5: Der Arbeitgeber stellt seinen Arbeitnehmern Gutscheine über 32 Liter Superbenzin zur Verfügung. Der Arbeitnehmer löst diesen Gutschein bei der Tankstelle seiner Wahl ein, bezahlt im Wege des abgekürzten Zahlungswegs die Tankrechnung namens und im Auftrag des Arbeitgebers und lässt sich den eingelösten Tankgutschein vom Tankwart bestätigen. Nach Vorlage des unterzeichneten Gutscheins und der Quittung beim Arbeitgeber erhält der Arbeitnehmer den ausgelegten Betrag zurück.

→ Ein Sachbezug ist zwar dem Grunde nach eine Sach- oder Dienstleistung, die der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer erbringt. Bezahlt der Arbeitnehmer jedoch zunächst den vollen Preis für eine Ware oder Dienstleistung und erhält er aufgrund des Gutscheins vom Arbeitgeber später eine Gutschrift in Höhe des ausgelegten Betrags, handelt es sich dennoch nicht um eine Geldleistung, so dass die Sachbezugsfreigrenze anzuwenden ist. Der Arbeitgeber tilgt im Nachhinein lediglich die Verbindlichkeit aus einer zugesagten **Sachzuwendung**.

Beispiel 6: Der Arbeitgeber überlässt jedem Mitarbeiter monatlich einen Geschenkgutschein über 40 €, den dieser bei einer Einzelhandelskette in ein Produkt seiner Wahl aus dem Warensortiment einlösen kann.

→ In diesem Fall handelt es sich um einen begünstigten **Sachbezug**. Ergebnis: Steuer und Sozialabgaben entfallen.

Beispiel 7: 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 in diesem Fall ebenfalls um einen begünstigten **Sachbezug**. Steuer und Sozialabgaben entfallen.

Beispiel 8: 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 diese nachweislich vom Fitnessclub angeboten werden.

Beispiel 9: Jeder Arbeitnehmer kann vor der monatlichen Gehaltszahlung wählen, ob er das ihm zustehende Gehalt in Höhe von 44 € aufs Konto überwiesen oder als Tankgutschein ausgestellt haben möchte.

→ Es handelt sich um steuerpflichtigen **Arbeitslohn**, denn der Zufluss von Geld liegt generell vor, wenn der Arbeitnehmer wählen darf, ob Lohn oder alternativ Sachbezüge zugewendet werden.

Beispiel 10: 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 Geld auf Weisung des Arbeitnehmers zur Erfüllung einer Verbindlichkeit verwendet wird und es sich hierbei nur um einen abgekürzten Zahlungsweg handelt.

Praxistipp: Geschickt „Fahrgeld“ und Gutschein kombinieren! Sie haben sogar die Möglichkeit, Ihren Beschäftigten neben der Zahlung von Fahrtkostenzuschüssen (sogenanntes „Fahrgeld“) für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, die Sie zur Entlastung Ihrer Arbeitnehmer in Höhe der Entfernungspauschale mit einem Steuersatz von 15 % pauschal versteuern können, zusätzlich einen Benzingutschein steuer- und sozialversicherungsfrei auszuhändigen.

Der für das Steuerrecht maßgebende **Zufluss** erfolgt bei einem **Gutschein**, der bei einem **Dritten** (also einem fremden Leistungserbringer) einzulösen ist, bereits mit **Hingabe** des Gutscheins durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer, da dieser zu diesem Zeitpunkt einen Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten erhält. An diesem Tag ist mithin die Höhe des geldwerten Vorteils zu bestimmen. Spätere **Wertveränderungen wirken sich nicht** auf die Beurteilung der 44€Freigrenze aus. Dadurch haben Arbeitnehmer die Möglichkeit, **Gutscheine** über mehrere Monate zu **sammeln**. Ist der Gutschein hingegen **beim Arbeitgeber** einzulösen, fließt der Arbeitslohn erst bei **Einlösung** des **Gutscheins** 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 € kostet. 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 Gutschein-hingabe 43,01 € (32 Liter x 1,40 € = 44,80 € davon 96 % (vgl. 96%-Vereinfachungsregelung) = 43,01 €) beträgt und die Freigrenze somit nicht überschritten wird.

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

2.3 Wenn aus Barlohn Gutscheine werden

Zur Senkung Ihrer Steuer- und Abgabenlast haben Sie sogar die Möglichkeit, eine **Gehaltsumwandlung** (Reduzierung Ihres steuerpflichtigen Bruttolohns) von Barlohn zugunsten der Aushändigung eines Gutscheins (und damit Ausschöpfung der 44€Grenze) mit Ihrem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

„Tappen“ Sie dabei bitte nicht in die „Formalienfalle“! Eine Gehaltsumwandlung setzt nämlich voraus, dass eine **Änderung des ursprünglichen Arbeitsvertrags mit Wirkung für die Zukunft** erfolgt. Ergebnis: Keine rückwirkenden Vereinbarungen treffen!

Beispiel: Der Arbeitgeber überlässt einem Arbeitnehmer monatlich einen Benzingutschein, der bei einer Tankstelle einzulösen ist. Gleichzeitig haben sie eine Reduzierung des Bruttogehalts zugunsten des Benzingutscheins vereinbart, um - da keine weiteren Sachzuwendungen gewährt werden - die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der 44€ Freigrenze auszuschöpfen. Zu diesem Zweck ist das vertraglich geschuldete Arbeitsentgelt herabgesetzt worden.

→ Unter der Voraussetzung, dass ein ordnungsgemäßer Gutschein vorliegt - auch wenn die konkrete Bezeichnung der Leistung mit einem Geld- oder Höchstbetrag verbunden wird - ist die Gehaltsumwandlung des Barlohns zugunsten der monatlichen Gewährung des Benzingutscheins zulässig. Bei Einhaltung der 44€Freigrenze bleibt die **Sachzuwendung** „Benzingutschein“ steuer- und sozialversicherungsfrei.

Vorsicht bei einem vereinbarten **Wahlrecht** zwischen **Sach- und Barlohn**! Räumen Sie Ihrem Arbeitnehmer bei einer vereinbarten Gehaltsumwandlung ein Wahlrecht zwischen einer Geld- oder Sachleistung ein, liegt keine steuerwirksame Gehaltsumwandlung vor - mit der Folge, dass die

Anwendung der 44€-Grenze nicht möglich ist. Bitte beachten Sie daher im eigenen Interesse - beispielsweise **bei** einer **Gehaltsumwandlung** von Urlaubsgeld -, 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 62,50 € und bekommt dafür pro Monat einen Tankgutschein über 44 €

Angestellter wählt	Lohn	Gutschein
Jahresbruttolohn bisher	40.000 €	40.000 €
Gehaltserhöhung 12 x 62,50 €	750 €	-
Jahresbruttolohn neu	40.750 €	40.000 €
Darauf Steuern *	- 8.077 €	- 7.826 €
Darauf Sozialabgaben	- 8.405 €	- 8.250 €
Nettogehalt	24.268 €	23.924 €
Tankgutschein 12 x 44 €	-	+ 528 €
Nettogehalt	24.268 €	24.425 €
Netto mehr		157 €

* Lohn- und Kirchensteuer sowie Solidaritätszuschlag

3 Tankkarten und die Freigrenze

In der Praxis werden in letzter Zeit Benzingutscheine immer häufiger - nicht zuletzt wegen der einfacheren Abrechnungsmodalitäten - durch Tankkarten ergänzt oder gar ersetzt. Hierbei ist die Anwendung der 44€-Grenze durch die geänderte Rechtsprechung leichter möglich, und Arbeitgeber und Belegschaft müssen nicht mehr so große Vorsicht walten lassen. Wann jetzt von einem begünstigten Sachbezug auszugehen ist, zeigen folgende Beispiele auf.

3.1 Drei Praxisbeispiele

Beispiel 1: Der Arbeitgeber überlässt seinen Arbeitnehmern Tankgutscheine mit einer konkret bezeichneten Ware und Menge und ohne Betrag. Die Arbeitnehmer werden vom Arbeitgeber darauf hingewiesen, dass immer nur höchstens für 40 € getankt werden darf. 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 vom Arbeitnehmer in dessen Namen begründete Verbindlichkeit. Der Arbeitgeber ist nicht Vertragspartner der Tankstelle. Folglich lag eine Barlohnzahlung vor, auf die die 44€-Grenze keine Anwendung fand. Nunmehr handelt es sich um einen **Sachbezug**, weil die Angestellten lediglich eine Sache (wie im Beispielsfall Treibstoff) beziehen können.

Beispiel 2: Die Arbeitnehmer erhalten durch einen vom Arbeitgeber selbst ausgestellten Gutschein Benzin für den privaten Gebrauch. Treibstoffart und Literanzahl sind genau angegeben. Abgerechnet wird über eine Kundenkarte des Arbeitgebers, die bei der Tankstelle verbleibt. Die Arbeitnehmer bekommen keine Tankkarte ausgehändigt.

➔ In diesem Fall lag auch bislang bereits Sachlohn vor, so dass die 44€-Freigrenze Anwendung finden kann.

Beispiel 3: Der Arbeitgeber gewährt seinen Mitarbeitern eine auf monatlich 44 € limitierte Kundenkarte (Rechnungserteilung an den Arbeitgeber) einer Tankstelle. Die Angestellten kaufen darüber im Wesentlichen Kraftstoff, aber auch beispielsweise Tabak- und Süßwaren ein.

➔ Hier lag bislang steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor. Nunmehr führt die freie Warenauswahl nicht mehr zur Einstufung als Bargeld, sondern zu einem **Sachbezug**. Denn die Angestellten können sich lediglich Waren anschauen. Das hat zur Folge, dass die 44€-Grenze Anwendung findet.

Dies verdeutlicht, dass Sie Ihren Beschäftigten - mit oder ohne Gutschein - durchaus eine **Tankkarte** aushändigen können. Auch wenn diese eine **Zahlfunktion** hat, führt das nicht zur Annahme von **Barlohn** und die 44€-Grenze ist nutzbar.

Ihr Steuerberater steht Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: August 2011

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.

4. Checkliste: Gutscheine und Tankkarten

Diese Checkliste gibt - zum Abhaken - einen Kurzüberblick zu den in der Praxis jetzt eröffneten Gestaltungsmöglichkeiten und weist auf Fehlerquellen hin.

Denkbare Gestaltungsmöglichkeiten für Gutscheine und Tankkarte	Mit dem Steuerberater besprechen:
Der Tank- und Geschenkgutschein darf neben der Warenbezeichnung auch einen anzurechnenden oder in der Höhe limitierten Betrag ausweisen, ohne schädlich für die Freigrenze zu sein.	<input type="checkbox"/>
Der Arbeitgeber (AG) stellt Arbeitnehmern (AN) Gutscheine über eine bestimmte Benzinmenge aus. Die Beschäftigten bezahlen die Tankrechnung und lassen sich den Betrag vom AG erstatten.	<input type="checkbox"/>
Der AG gibt dem AN einen von der Tankstelle erstellten Gutschein. Sind es - wegen Preisschwankungen - mehr als 44 €, muss der AN den übersteigenden Differenzbetrag selbst bezahlen.	<input type="checkbox"/>
Der AN löst den Gutschein bei einer vorgegeben Tankstelle ein, die mit dem AG eine Rahmenvereinbarung hat und über die eingelösten Gutscheine mittels einer Kundenkarte des AG abrechnet.	<input type="checkbox"/>
Der AN kann über eine auf monatlich 44 € limitierte Kundenkarte sämtliche Produkte bei einer Tankstelle kaufen, also neben Treibstoff auch Tabak- und Süßwaren oder Zeitschriften.	<input type="checkbox"/>
Die AN dürfen monatlich aufgrund einer Vereinbarung eine bestimmte Menge an Kraftstoff über Tankkarten tanken, die auf den AG lauten. Als Firmenkreditkarte hat die Tankkarte keinen Bargeldcharakter.	<input type="checkbox"/>
Der AG überlässt monatlich einen Geschenkgutschein bis zu 44 €, den der AN bei einer Einzelhandelskette für ein Produkt seiner Wahl aus dem Warensortiment einlösen kann.	<input type="checkbox"/>
Ein Gutschein wird im Zeitpunkt der Übergabe bewertet. Spätere Preissteigerungen wirken sich nicht auf die 44€-Freigrenze aus. Dadurch kann der AN Gutscheine mehrere Monate sammeln.	<input type="checkbox"/>
Zur Senkung der Steuer- und Abgabenlast lohnt eine Gehaltsumwandlung durch Reduzierung von Barlohn zugunsten der Ausgabe eines Gutscheins. Diese Gehaltsumwandlung kann nur durch Änderung des Arbeitsvertrags mit Wirkung für die Zukunft erfolgen.	<input type="checkbox"/>
Bei Mini-Jobbern gefährdet ein Sachbezug nicht die 400-€-Geringfügigkeitsgrenze. Er kann zusätzlich „on top“ neben der Barvergütung gewährt werden.	<input type="checkbox"/>
Nützliche und zu beachtende formale und gesetzliche Vorgaben	
Die 44-€-Freigrenze ist auf die Bewertung des Sachbezugs mit dem üblichen Endpreis beschränkt und gilt daher nicht bei einer pauschalierten Besteuerung, z.B. bei <ul style="list-style-type: none"> ▪ der unentgeltlichen oder verbilligten Gewährung von Unterkunft und Verpflegung, ▪ einer Firmenwagengestellung (geldwerter Vorteil in der Regel über die Listepreis-Regel), ▪ Personalrabatten von 1.080 € beim verbilligten Warenbezug vom Arbeitgeber, ▪ Pauschalbesteuerung des Sachbezugs bei Betriebsveranstaltungen, ▪ der Übernahme der Pauschalsteuer auf Sachbezüge durch den Arbeitgeber und ▪ der Überlassung von Vermögensbeteiligungen. 	<input type="checkbox"/>
Die Freigrenze nicht überschreiten! Preise ab 44,01 € führen dazu, dass der gesamte Wert des gewährten Sachbezugs ab dem ersten Euro steuer- und damit auch sozialversicherungspflichtig wird.	<input type="checkbox"/>
96%-Vereinfachungsregel nutzen und beim Sachbezugswert einen Abschlag von 4 % vornehmen!	<input type="checkbox"/>
Der Abschlag von 4 % kommt nur bei Sachen in Betracht, die konkret bezeichnet sind und für die eine Bewertung erfolgen kann. Geldgutscheine sind hingegen mit dem vollen Nennwert anzusetzen.	<input type="checkbox"/>
Die Freigrenze kann bei mehreren Sachbezügen nur einmal beansprucht werden.	<input type="checkbox"/>
Kein begünstigter Sachbezug sind <ul style="list-style-type: none"> ▪ zweckgebundene Zuschüsse des Arbeitgebers, ▪ die Wahlmöglichkeit des Arbeitnehmers, alternativ Geld statt Sachbezüge zu erhalten und ▪ Zahlungen in einer frei konvertiblen und im Inland handelbaren ausländischen Währung. 	<input type="checkbox"/>
Der Zufluss von Arbeitslohn erfolgt bereits mit Hingabe des Gutscheins. Achtung: Für Gutscheine, die beim eigenen Arbeitgeber einzulösen sind, fließt Arbeitslohn erst bei Einlösung zu.	<input type="checkbox"/>