



Lohn & Gehalt: Gutscheine

Stand 01.12.2021



Gutscheine

BMF: In diesen Fällen sind Gutscheine und Geldkarten auch künftig steuerfreier Sachbezug

Die monatlichen Gutscheine von bis zu 44 Euro sind ein beliebtes Mittel der Arbeitgeber, den Arbeitnehmern zusätzlich zum Arbeitslohn eine Vergütung zu gewähren, die steuer- und sozialversicherungsfrei direkt beim Arbeitnehmer ankommt. Diese sogenannten Sachbezüge, sind steuer- und sozialversicherungsfrei, insoweit der Wert von insgesamt 44 Euro im Monat nicht übersteigt. Seit 01.01.2020 gilt eine Neuregelung für Gutscheine, zweckgebundene Geldleistungen und Geldkarten, die ab dem 01.01.2021 umzusetzen ist, jedoch einige Fragen offengelassen hat. Daher hat das BMF jetzt reagiert.

Wir erläutern im folgenden Artikel die neuen Spielregeln und zeigen, wo Sie als Arbeitgeber zum neuen Jahr nachbessern müssen, damit Ihre Arbeitnehmer weiter von der Sachbezugsfreigrenze profitieren.

BMF klärt die Abgrenzungsregeln von Sach- und Barlohn

Seit dem 01.01.2020 ist der Begriff Sachlohn gesetzlich geregelt (§ 8 Abs. 1 S. 2 EStG). Danach sind „zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten“, stets als Barlohn zu versteuern. Steuerliche Vergünstigungen für Sachbezüge, z. B. die Anwendung der monatlichen Sachbezugsfreigrenze von 44 Euro (ab: 01.01.2022: 50 Euro) oder die Pauschalierung nach § 37b EStG mit einem Steuersatz von 30 Prozent, sind in den Fällen nicht anwendbar.¹

Dagegen gelten Gutscheine und Geldkarten weiterhin als begünstigter Sachlohn, wenn sie ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und zeitgleich die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG erfüllen (§ 8 Abs. 1 S. 3 EStG). Hierbei muss jedoch beachtet werden, dass die monatliche Sachbezugsfreigrenze für diese Sachbezüge nur anwendbar ist, wenn die Gutscheine und Geldkarten zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geschuldet werden; eine Gehaltsumwandlung ist nicht möglich (§§ 8 Abs. 2 S. 11, 8 Abs. 4 EStG).

Steuerbegünstigte Sachbezüge nach neuester Rechtslage

Steuerbegünstigte Sachbezüge können nur vorliegen, wenn es sich um eine Einnahme handelt, die nicht in Geld besteht. Insoweit ein Arbeitnehmer daher wählen kann, ob er einen Sachbezug (z. B. Gutschein) oder eine Geldleistung möchte, scheidet ein steuerbegünstigter Sachbezug aus. Ein Wahlrecht sollte daher nicht bestehen.

Das BMF-Schreiben führt die folgenden Beispiele für steuerbegünstigte Sachbezüge auf:

- Die Gewährung von Kranken-, Krankentagegeld- oder Pflegeversicherungsschutz kann steuerbegünstigter Sachbezug sein, wenn der Arbeitgeber die Versicherung abgeschlossen und bezahlt hat (BFH, Urteil vom 07.06.2018, Az. VI R 13/16, Abruf-Nr. 204316).¹
- Die Gewährung von Unfallversicherungsschutz ist begünstigt, soweit der Arbeitnehmer den Versicherungsanspruch unmittelbar gegenüber dem Versicherungsunternehmen geltend machen kann. Vorausgesetzt ist, die Beiträge werden nicht nach § 40b Abs. 3 EStG pauschal besteuert.¹
- Steuerbegünstigter Sachbezug ist auch die Gewährung von Papier-Essensmarken (Essensgutscheine, Restaurantschecks) und arbeitstäglichen Zuschüssen zu Mahlzeiten (sog. digitale Essensmarken).¹
- Die Gewährung von Gutscheinen oder Geldkarten ist steuerbegünstigter Sachbezug, wenn sie ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen beim Arbeitgeber oder bei einem Dritten berechtigen und zudem ab dem 01.01.2022 unter lohn- und einkommensteuerlicher Auslegung die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG erfüllen.¹

Wichtig | Wenn der Arbeitnehmer in Vorleistung tritt und der Arbeitgeber ihm die Kosten nachträglich erstattet, liegt kein ausschließlicher Bezug von Waren oder Dienstleistungen. Hier handelt es sich um eine Geldleistung.

¹ LGP Löhne und Gehälter; Ausgabe 05-2021; Arbeitgeberleistungen „BMF: In diesen Fällen sind Gutscheine und Geldkarten auch künftig steuerfreier Sachbezug

Wann sind Gutscheine und Geldkarten begünstigt?

In der Praxis dürften die meisten Gutscheinen oder Geldkarten die häufigste Form von steuerbegünstigten Sachbezügen sein. Neu zu beachten ist hier das Kriterium des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG. Hier sind drei verschiedene Varianten zu unterscheiden.

Erste Variante: Steuerbegünstigte Gutscheine und Geldkarten ¹

- wiederaufladbare Geschenkkarten für den Einzelhandel,
- Shop-in-shop-Lösungen mit Hauskarte,
- Tankgutscheine oder -karten eines einzelnen Tankstellenbetreibers zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in seiner Tankstelle
- von einer Tankstellenkette (einem bestimmten Aussteller) ausgegebene Tankgutscheine oder -karten zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in den Tankstellen dieser Kette (z. B. ein Symbol, eine Marke, ein Logo),
- Centergutscheine oder Kundenkarten von Shopping-Centern, Malls und Outlet-Villages oder
- „City-Cards“ und Stadtgutscheine.
- Ein vom Arbeitgeber selbst ausgestellter Gutschein (z. B. Tankgutschein oder eine Berechtigung zum Tanken), wenn die Akzeptanzstellen (z. B. Tankstelle oder Tankstellenkette) aufgrund des Akzeptanzvertrags (z. B. Rahmenvertrag) unmittelbar mit dem Arbeitgeber abrechnen.
- Karten eines Online-Händlers, die nur zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen aus seiner eigenen Produktpalette (Verkauf und Versand durch den Online-Händler) berechtigen; nicht jedoch, wenn sie auch für Produkte von Fremdanbietern (z. B. Marketplace) einlösbar sind.

Wichtig | Ein Gutschein von Amazon scheidet aufgrund des Marketplace als steuerbegünstigter Sachbezug aus. Denn über Amazon können mit dem Gutschein auch Produkte von Fremdanbietern erworben werden. Auch die weiteren beiden Varianten des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG sind bei Amazon nicht einschlägig, sodass die Übergabe eines entsprechenden Gutscheins künftig (ab dem 01.01.2022) als Geldleistung einzuordnen ist. ¹

Zweite Variante: Die Voraussetzungen der folgenden Variante werden erfüllt, wenn der Gutschein oder die Geldkarte unabhängig von einer Betragsangabe dazu berechtigt, Waren oder Dienstleistungen ausschließlich aus einer sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungspalette zu beziehen. Hier kommt es dann nicht mehr auf die Anzahl der Akzeptanzstellen und den Inlandsbezug an. ¹

- den Personennah- und Fernverkehr (z. B. für Fahrberechtigungen, Zugrestaurant, Park & Ride) einschl. Mobilitätsdienstleistungen wie die Nutzung von (Elektro-)Fahrrädern, Car-Sharing oder E-Scootern,
- Kraftstoff, Ladestrom etc. („Alles, was das Auto bewegt“),
- Fitnessleistungen (z. B. für den Besuch der Trainingsstätten und zum Bezug der dort angebotenen Waren oder Dienstleistungen),
- Streamingdienste für Film und Musik,
- Zeitungen und Zeitschriften, einschließl. Downloads,
- Bücher, auch als Hörbücher oder Dateien, einschl. Downloads,
- die Behandlung der Person in Form von Hautpflege, Makeup, Frisur und dergleichen (sog. Beautykarten),
- Bekleidung inkl. Schuhe nebst Accessoires wie z. B. Taschen, Schmuck, Kosmetika, Düfte (sog. Waren, die der Erscheinung einer Person dienen).

Dritte Variante: Die Voraussetzungen der dritten Variante werden erfüllt, wenn der Gutschein oder die Geldkarte unabhängig von einer Betragsangabe dazu berechtigt, aufgrund von Akzeptanzverträgen zwischen Aussteller und Akzeptanzstelle Waren oder Dienstleistungen ausschließlich für bestimmte soziale oder steuerliche Zwecke im Inland zu beziehen (Zweckkarte). Auf die Anzahl der Akzeptanzstellen kommt es nicht an. ¹

Wichtig | Keine Begünstigung liegt vor, wenn der Einsatzbereich des Gutscheins oder der Geldkarte nicht mehr hinreichend bestimmt eingegrenzt ist. Kein „begünstigter“ sozialer oder steuerlicher Zweck sind lt. BMF daher insbesondere die Inanspruchnahme der 44-Euro-Freigrenze, die Richtlinienregelung für Aufmerksamkeiten (R 19.6 LStR) oder die Pauschalversteuerung nach § 37b EStG. ¹

- Verzehrkarten in einer sozialen Einrichtung, Papier-Essensmarken (Essensgutscheine, Restaurantschecks) und arbeits-tägliche Zuschüsse zu Mahlzeiten (sog. digitale Essensmarken),
- Behandlungskarten für ärztliche Leistungen oder Reha-Maßnahmen,
- Karten für betriebliche Gesundheitsmaßnahmen (einschl. betrieblicher Gesundheitsleistungen des Arbeitgebers im Sinne des § 3 Nr. 34 EStG).

Zusätzlichkeitskriterium bei Sachbezugsfreigrenze

Für die Anwendbarkeit der Sachbezugsfreigrenze von 44 Euro (ab 01.01.2022: 50 Euro) ist weiterhin erforderlich, dass die Gutscheine oder Geldkarten **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gewährt werden (§ 8 Abs. 2 S. 11 letzter Halbsatz und § 8 Abs. 4 EStG). Damit ist ein steuerlicher Vorteil bei einem Gehaltsverzicht oder bei einer Gehaltsumwandlung ausgeschlossen. Es kann aber auf eine andere freiwillige Leistung (z. B. Weihnachtsgeld) zugunsten eines Sachbezugs verzichtet werden. In dem Fall ist das Zusätzlichkeitskriterium doch erfüllt und die Sachbezugsfreigrenze nutzbar. ¹

Der zeitliche Anwendungsbereich

Die vorgestellten Grundsätze des BMF-Schreibens vom 13.04.2021 gelten rückwirkend ab dem 01.01.2020. Davon gibt es eine Ausnahme: Eine Übergangsregelung hält das BMF bereit für Gutscheine und aufladbare Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen, aber nicht die Kriterien des ZAG erfüllen. Auf sie können noch bis zum 31.12.2021 die bisherigen Grundsätze zur Abgrenzung von Barlohn und Sachlohn angewendet werden. Die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG müssen erst ab dem 01.01.2022 erfüllt sein.

BBT Praxistipp | Arbeitgeber sollten spätestens bis zum 31.12.2021 sämtliche Gutscheine und Geldkarten hinsichtlich der neuen steuerlichen Spielregeln überprüfen und ggf. anpassen. **Ab Januar 2022** wird die **Sachbezugsfreigrenze auf monatlich 50 Euro** erhöht (Jahressteuergesetz 2020). Wollen Arbeitgeber künftig die 50-Euro-Freigrenze nutzen, sollten sie bestehende Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern auch diesbezüglich anpassen, um einen größeren Steuervorteil für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu generieren.