

08. Juni 2012
os/uh

Warengutscheine

Sehr geehrte Mandanten,

der Bundesfinanzhof hat in mehreren Urteilen die Kriterien für die Gewährung von Sachlohn (z.B. Tankgutscheine) **deutlich vereinfacht**. Dem hat sich die **Finanzverwaltung** mittlerweile **angeschlossen**.

Während **Barlohn** i.d.R. steuer- und sozialversicherungspflichtig abzurechnen ist, besteht bei Sachbezügen (z.B. Warengutscheinen) eine monatliche **Freigrenze in Höhe von € 44,00**, bis zu der Sachbezüge an den Arbeitnehmer **steuer- und sozialversicherungsfrei** gewährt werden können.

Entscheidend für die Abgrenzung ob Barlohn oder Sachbezug vorliegt ist, **welche Leistung der Arbeitnehmer (AN) vom Arbeitgeber (AG) arbeitsvertraglich beanspruchen kann**. Es **muss** sich dabei um einen **Sachleistungsanspruch** handeln. Es ist unerheblich, ob der Arbeitgeber zur Erfüllung dieses Anspruches selbst tätig wird oder dem Arbeitnehmer gestattet, auf seine Kosten die Sachen bei einem Dritten zu erwerben.

Ein Sachbezug liegt z.B in folgenden aus unserer Sicht praktikablen Fällen vor

- **AN erhält vom AG einen Warengutschein über einen in Euro lautenden Höchstbetrag für Warenbezug (z.B. Kraftstoff). Nach Einreichung der Quittung an den AG erhält der AN den verauslagten Betrag erstattet.**

- **AN erhält Recht auf Kosten des AG (z.B. mittels Tankkarte) zu tanken.**
- **AN erhält (separate) Zahlung des AG mit der Auflage den zugewendeten Geldbetrag nur in bestimmter Weise für Sachbezug zu verwenden.** Der Nachweis der Verwendung muss in Form der Quittung beim Arbeitgeber aufbewahrt werden.

Zeitpunkt des Zuflusses:

Wird der **Gutschein bei einem Dritten** eingelöst (z.B. einer Tankstelle), so ist der Sachbezug im Zeitpunkt der Ausgabe des Gutscheins durch den Arbeitgeber zugeflossen. Es ist jedoch unerheblich, wann der Arbeitnehmer den Gutschein (z.B. zum Tanken) einlöst.

Wird der **Gutschein beim eigenen Arbeitgeber** eingelöst, gilt der Zufluss im Zeitpunkt des Einlösens des Gutscheins als erfolgt.

Um die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit nicht zu gefährden, darf je Monat die Freigrenze von € 44,00 (**Zuflusszeitpunkt beachten**) nicht überschritten werden.

Besonderheit bei Gehaltsumwandlung:

Wird der Sachbezug nicht zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt, sondern als Barlohnverzicht durch den Arbeitnehmer finanziert, so verbleibt es zwar bei der Lohnsteuerfreiheit, jedoch sozialversicherungsrechtlich ergibt sich keine Vergünstigung, da in diesen Fällen auch der Sachlohn voll sozialversicherungspflichtig zu behandeln ist.

Was ist daneben zu beachten:

- Freigrenze von monatlich € 44,00 beinhaltet alle in einem Monat gewährten Sachbezüge; Eine Ausnahme sind Sachbezüge die nach amtlichem Sachbezugswert abgerechnet werden bzw. Erstattung von Werbungskosten.
- Bei Überschreiten der Freigrenze von € 44,00 entfällt für diesen Monat die Begünstigung komplett (voll steuer- und SV-pflichtig).

- Bei Unterschreiten der Freigrenze von € 44,00 kann der nicht ausgeschöpfte Anspruch nicht vorgetragen werden.
- Die Regelung gilt auch für Beschäftigte auf 400,00-Euro-Basis.
- Der Arbeitgeber muss sämtliche Sachbezüge im Lohnkonto eintragen.
- Um Zweifel bei der Zuordnung zu vermeiden sollte immer eine Anpassung bzw. Ergänzung zum Arbeitsvertrag erfolgen.
- Der Sachbezug, z.B. das Tanken des Mitarbeiters, darf erst nach Aushändigung des Gutscheines durch den AG erfolgen.

Risikohinweis:

Wie immer im Steuerrecht ist es offen, wie lange diese Regelung gilt. Derzeit besteht Rechtssicherheit, doch könnte sich das Thema zu einem Milliardenausfall im Staatshaushalt entwickeln, so dass eine Rechtsänderung nicht ausgeschlossen ist.

Die Gewährung von Sachbezügen ist steuer- und sozialversicherungsrechtlich zunächst verlockend. Wir weisen untenstehend auf bürokratische Hindernisse hin, die zu erheblichen Kosten beim Arbeitgeber führen und den Vorteil der Mitarbeiter von durchschnittlich 45 % auf € 44,00 = € 19,80 zunichtemachen können. Bei Sozialversicherungsfreiheit hat der Arbeitgeber einen Kostenvorteil von durchschnittlich 20 % auf € 44,00 = € 8,80. Bei monatlicher Ausschöpfung der Freigrenze verbleibt somit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Gesamtvorteil pro Jahr von ca. € 350,00.

Dem stehen jedoch nicht unerhebliche Verwaltungs- und Organisationsaufwendungen gegenüber:

- Die Anpassung der Arbeitsverträge ist zwingend notwendig.
- Die Gutscheinerstellung und –ausgabe muss monatlich erfolgen einschließlich Nachweis der monatlich einmaligen Ausgabezeitpunkte.
- Im Falle der abgekürzten Zahlungswege können die Mitarbeiter die Sachbezüge selbst beim Lieferanten bezahlen und danach den Gutschein beim Arbeitgeber einlösen, hier muss die Auszahlung organisiert sein.
- Mit Lieferanten von Sachbezügen an die Mitarbeiter müssen gegebenenfalls Vereinbarungen getroffen werden.
- Die Einlösung und Abrechnung der Sachbezüge muss überwacht werden.
- Monatliche Änderungen sind bei der Lohnabrechnung zu berücksichtigen.

- Aufgrund der umfangreichen Aufzeichnungspflichten ist mit einem Mehraufwand bei Steuer- und Sozialversicherungsprüfung zu rechnen.

Nachdem der Sachverhalt „Sachbezug“ hier nur grob aufgezeigt werden kann und somit nicht alle Einschränkungen bzw. Besonderheiten angesprochen werden können bitten wir Sie, vor einer konkreten Umsetzung Rücksprache mit uns zu nehmen.

Grundsätzlich raten wir nicht zur großzügigen Umstellung.

Mit freundlichen Grüßen

Jakoby Dr. Baumhof