

## ARBEITGEBERLEISTUNGEN

## So lassen sich Prepaid-(Kredit-)karten als steuerbegünstigtes Gehalts-Extra gewähren

| Prepaid-Karten und Prepaid-Kreditkarten eröffnen Arbeitgebern viele Gestaltungsmöglichkeiten, wenn sie mit Gehalts-Extra bei Arbeitnehmern punkten möchten. Lesen Sie, wie sich Prepaidkarten bei Arbeitnehmern und leitenden Angestellten lohnsteuerlich geschickt einsetzen lassen. |

### Prepaid-Karten-Modell

Seit längerem ist bekannt und vom BFH bestätigt, dass Arbeitnehmer Warengutscheine im Wert von bis zu 44 Euro monatlich steuer- und abgabenfrei von ihrem Arbeitgeber erhalten können. Besonders beliebt waren und sind Tankgutscheine.

#### Prepaid-Karten statt Gutscheine

Das Warengutschein-Modell hat sich weiterentwickelt: Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern inzwischen Prepaid-Guthabekarten, etwa in Form von Prepaid-Karten von Tankstellen oder für Mobiltelefone, gewähren und diese monatlich mit bis zu 44 Euro aufladen. Auch in diesem Fall bleibt der Betrag steuer- und abgabenfrei, weil es sich um einen Sachbezug handelt. Voraussetzung ist natürlich, dass einerseits keine weiteren Sachleistungen hinzukommen und andererseits eine Barauszahlung ausgeschlossen ist (BFH, Urteil vom 11.11.2010, Az. VI R 21/09, Abruf-Nr. 110547).

#### Gebühren für die Bereitstellung und Aufladung von Wertguthabekarten

Trägt der Arbeitgeber die Aufladengebühren und die einmaligen Setup-Gebühren, führen diese Gebühren nicht zu einem zusätzlichen geldwerten Vorteil. Die 44-Euro-Freigrenze für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit wird durch die Gebühren nicht überschritten (Landesfinanzdirektion Freistaat Thüringen, Mitteilungen zum Lohnsteuer-Arbeitgeberrecht Nr. 3/2015 vom 23.12.2015, Abruf-Nr. 185093).

**Wichtig** | Allerdings ist ein Stück weit fraglich, ob diese Ansicht noch gilt. Denn das FG Baden-Württemberg hat entschieden, dass Versand- und Handlingkosten in die Prüfung der 44-Euro-Grenze einzubeziehen sind (FG Baden-Württemberg, Urteil vom 08.04.2016, Az. 10 K 2128/14, Abruf-Nr. 190614). Das letzte Wort hat der BFH (Az. beim BFH: VI R 32/16).

### Prepaid-Kreditkarten-Modell

Es gibt zwischenzeitlich auch Prepaid-Kreditkarten. Oftmals sind diese Kreditkarten für das Unternehmen des Arbeitgebers „gebrandet.“ Mittels der Kreditkarte, die der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern zur privaten Verfügung aushändigt, kann der Arbeitnehmer bei den Akzeptanzpartnern Waren und Dienstleistungen kaufen. Er kann an Tankstellen bezahlen, Waren jeglicher Art an vielen Verkaufsstellen erwerben und sogar Reisen bezahlen.

Monatliches  
Aufladen von  
Prepaidkarten  
als neues Modell

Barabhebungen und  
Überziehungen sind  
ausgeschlossen

Bei den Prepaid-Kreditkarten, genauer bei der Aufladung der Karten, handelt es sich um eine Sachzuwendung, wenn die Auszahlung in Geld unterbunden ist.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben auch die Möglichkeit der Gehaltsumwandlung. D. h., die Gewährung von steuerfreiem oder steuerbegünstigtem Sachbezug ist möglich, wenn die Gehaltsumwandlung vor der Gewährung des Sachbezugs wirksam vereinbart wird.

### Prepaid-Kreditkarte statt freiwilliger Sonderzahlung

Für leitende Angestellte, die sich im Bereich des Spitzensteuersatzes bewegen, etabliert sich nun nach und nach auch folgende Variante: Der Arbeitgeber zahlt statt einer freiwilligen Sonderzahlung einen Betrag von bis zu 10.000 Euro auf eine Kreditkarte, mit der der Arbeitnehmer bei Akzeptanzpartnern Waren und Dienstleistungen kaufen kann. Der Arbeitgeber versteuert den Betrag nach § 37b Abs. 2 S. 1 EStG. Die gute Nachricht: Auch das Modell funktioniert. Das konnte LGP internen Schreiben der Finanzverwaltung entnehmen.

### Pauschalierung nach § 37b Abs. 2 EStG

Arbeitgeber können die Einkommensteuer einheitlich für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahrs gewährten betrieblich veranlassten Zuwendungen, die nicht in Geld bestehen, mit einem Pauschsteuersatz von 30 Prozent (zzgl. Solidaritätszuschlag und pauschaler Kirchensteuer) erheben (§ 37b Abs. 2 EStG). Voraussetzung ist, dass die Aufwendungen je Empfänger und Wirtschaftsjahr und die Aufwendungen für die einzelne Zuwendung den Betrag von 10.000 Euro nicht übersteigen.

Damit das Finanzamt das Modell akzeptiert,

- muss die Leistung zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Es muss sich also um eine freiwillige Sonderzahlung handeln.
- darf der Arbeitnehmer mit seinem Prepaid-Guthaben nur Waren und Dienstleistungen beziehen. Die Auszahlung in Geld darf nicht erlaubt sein.
- darf die Kreditkarte keine Überziehung, keine Geldüberweisung und keinen Kauf von Fremdwährungen zulassen.

### Sozialversicherung bei Pauschalierung nach § 37b Abs. 2 EStG

Pauschalversteuerte Sachzuwendungen an Arbeitnehmer gemäß § 37b Abs. 2 EStG führen dem Grunde nach nicht zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Zwar sind nach § 1 Abs. 1 Nr. 14 S. 1 SvEV gemäß § 37b EStG pauschal besteuerte Sachleistungen an Arbeitnehmer von Geschäftsfreunden von der Beitragspflicht freigestellt. Aber diese umfasst keine Freistellung von der Beitragspflicht bei Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer sowie an Arbeitnehmer eines Unternehmens, das mit dem zuwendenden Unternehmen innerhalb eines Konzerns verbunden ist.

**Wichtig |** Unterliegen Arbeitnehmer erst gar nicht der Sozialversicherungspflicht, wie z. B. beherrschende Gesellschafter einer GmbH, fallen nach einer Pauschalversteuerung nach § 37b Abs. 2 EStG keine Sozialversicherungsbeiträge an.

Keine Auszahlung  
in Geld

Gehaltsumwandlung  
wird anerkannt

Drei Voraus-  
setzungen erfüllen

SV-freie  
Arbeitnehmer

Besteht dem Grunde nach Beitragspflicht für pauschalversteuerte Sachzuwendungen an Arbeitnehmer gemäß § 37b Abs. 2 EStG, stellt sich die Frage, in welcher Höhe Beiträge zur Sozialversicherung fällig werden. Hier gilt:

- Überschreitet das laufend beitragspflichtige Arbeitsentgelt sowohl die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Kranken- als auch Rentenversicherung, gilt: Es fallen im Rahmen der Pauschalversteuerung nach § 37b Abs. 2 EStG keine zusätzlichen Sozialversicherungsbeiträge für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung an. Was die gesetzliche Unfallversicherung betrifft, kommt es darauf an, wie hoch die Jahresarbeitsverdiensthöchstgrenze ist. Diese wird durch jede Berufsgenossenschaft durch Satzung jährlich neu festgelegt.
- In allen anderen Fällen kommt es nach einer Pauschalversteuerung nach § 37b Abs. 2 EStG für die Sozialversicherung darauf an, wie hoch das laufende beitragspflichtige Arbeitsentgelt ist.

### Zusammenfassendes Beispiel

Die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen erläutern wir nachfolgend anhand eines Beispiels, in dem der Arbeitgeber einem leitenden Angestellten eine freiwillige Sonderzahlung bzw. eine Prepaid-Kreditkarte gewährt.

#### ■ Beispiel: Sonderzahlung

Dem konfessionslosen Angestellten A steht für 2017 eine freiwillige Sonderzahlung von 5.000 Euro zu, die der Arbeitgeber im März 2018 auszahlt. Der persönliche Einkommensteuersatz des A beträgt 42 Prozent.

- Überweist der Arbeitgeber die Sonderzahlung mit dem Gehalt, hat A eine Steuerbelastung für die Sonderzahlung (ESt, Soli) in Höhe von 2.215 Euro.
- Die freiwillige Sonderzahlung von 5.000 Euro ist einmaliges Arbeitsentgelt.
  - Da die Einmalzahlung in der Zeit vom 01.01.2018 bis 31.03.2018 ausgezahlt wird, ist bei der Beitragsberechnung die „Märzklausel“ für die Einmalzahlung anzuwenden (§ 23a Abs. 4 SGB IV).
  - Liegen das laufende Arbeitsentgelt und die freiwillige Sonderzahlung von 5.000 Euro über der anteiligen Jahres-BBG in der gesetzlichen Krankenversicherung (für 2018: 53.100 Euro), dann ist die Einmalzahlung im letzten Lohnabrechnungszeitraum des Vorjahres, also im Dezember 2017, zu verbeitragen (bei krankenversicherungsfreien Personen gilt die BBG der gesetzlichen Rentenversicherung).
  - Lag das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt auch im Jahr 2017 schon über der BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung, werden aus der freiwilligen Sonderzahlung, die im März 2018 ausgezahlt wird, keine Sozialversicherungsbeiträge fällig.
  - Lag das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt im Jahr 2017 unter der BBG, wird die freiwillige Sonderzahlung von 5.000 Euro bis zur BBG 2017 in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung verbeitragt.

Arbeitnehmer  
oberhalb der BBG

„Märzklausel“  
bei Sonderzahlung

## ■ Abwandlung: Prepaid-Kreditkarte

Der Arbeitgeber übergibt A im März 2018 eine Prepaid-Kreditkarte mit einem Guthaben von 5.000 Euro, mit der der Arbeitnehmer bei Akzeptanzpartnern Waren und Dienstleistungen kaufen kann.

- Der Arbeitgeber kann nach § 37b Abs. 2 EStG die 30-prozentige Pauschalsteuer auf diesen Sachlohn tragen. Der Arbeitgeber hat eine Steuerbelastung von 1.582,50 Euro (pauschale Lohnsteuer 30 % x 5.000 Euro zzgl. Soli). Die Versteuerung erfolgt im März 2018. Durch die Pauschalsteuer ist die steuerliche Erfassung beim Arbeitnehmer abgegolten.
- Hinsichtlich der Sozialversicherung gilt:
  - Die „Prepaid-Kreditkarte“ ist in der Sozialversicherung ein einmaliges Arbeitsentgelt. Die Karte stellt einen Sachbezug dar, also keinen Barlohn. Da das Guthaben im März 2018 übergeben wird, also in der Zeit vom 01.01.–31.03.2018, ist bei der Beitragsberechnung die „Märzklausel“ anzuwenden.
  - Ist A in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig, ist zu prüfen, ob das laufende Arbeitsentgelt und das Guthaben von 5.000 Euro über der anteiligen Jahres-BBG in der gesetzlichen Krankenversicherung (für 2018: 53.100 Euro) liegen. Wenn ja, dann ist das Guthaben im letzten Lohnabrechnungszeitraum des Vorjahres, also im Dezember 2017, zu verbeitragen. Ob es zur Verbeitragung in 2017 kommt, hängt davon ab, wie hoch das beitragspflichtige Jahresarbeitsentgelt im Jahr 2017 gewesen war. Lag dieses bereits über der BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung im Jahr 2017, fallen aus der „Prepaid-Kreditkarte“ keine Sozialversicherungsbeiträge an.
  - Ist A in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei, ist bei der Anwendung der „Märzklausel“ die BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung aus dem Jahr 2018 heranzuziehen.

Guthaben  
von 5.000 Euro

„Märzklausel“  
beachten

### Problem: Übernahme des Arbeitnehmeranteils zur Sozialversicherung

Ist die „Prepaid-Kreditkarte“ in der Sozialversicherung beitragspflichtig und übernimmt der Arbeitgeber den Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung, entsteht daraus ein geldwerter Vorteil. Nach Auffassung der Finanzverwaltung ist der geldwerte Vorteil aus der Übernahme des Arbeitnehmeranteils nicht mit der Pauschalversteuerung nach § 37b EStG abgegolten. Die Übernahme des Arbeitnehmeranteils ist auch keine Sachzuwendung, die mit dem pauschalen Steuersatz von 30 Prozent versteuert werden könnte.

Übernahme des  
Arbeitnehmeranteils  
beschert Kosten

Auf den übernommenen Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung müssen nochmals Lohnsteuer und Sozialabgaben ermittelt werden. Dies kann entweder individuell im Lohnkonto des Arbeitnehmers, oder – bei einer größeren Zahl von Fällen –, mit einem Durchschnittssteuersatz im Sinne des § 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG erfolgen. Die Versteuerung nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG führt nur dann zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung, wenn es sich nicht um einmaliges Arbeitsentgelt handelt. Da die Übernahme des Arbeitnehmeranteils bei der Prepaid-Kreditkarte einmalig und damit ein sonstiger Bezug ist, bleibt es bei der Sozialversicherungspflicht.

**PRAXISHINWEIS** | Arbeitgeber können sich all den Aufwand sparen, wenn sie die Prepaid-Kreditkarten nur Arbeitnehmern gewähren, die sv-frei sind oder die ein Gehalt über der jeweiligen BBG der Rentenversicherung beziehen.

So sind Arbeitgeber  
aus dem Schneider