

LOHNSTEUER

Finanzverwaltung schafft Klarheit beim Umgang mit Gutscheinen

von Dipl.-Finw. Tobias Arndt, Wermelskirchen

| Die ab 1.1.20 geltende gesetzliche Neuregelung zur Abgrenzung zwischen Bar- und Sachlohn hat bei Arbeitgebern – insbesondere bei der Ausgabe von Gutscheinen – zu Unsicherheiten geführt. Mit BMF-Schreiben vom 13.4.21 (IV C 5 - S 2334/19/10007 :002) hat die Finanzverwaltung klargestellt, welcher Art Gutscheine steuerlich weiterhin als Sachlohn anerkannt werden. Die Besonderheiten der drei Fallgruppen werden nachfolgend im Detail erläutert. |

1. Hintergrund

Bereits im „Jahressteuergesetz 2019“ wurde der ab dem 1.1.20 geltende Bar- und Sachlohnbegriff in § 8 Abs. 1 S. 2 und 3 EStG neu definiert: „Zu den Einnahmen in Geld gehören auch zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten. S. 2 gilt nicht bei Gutscheinen und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 des Zahlungsdienststeuergesetzes (ZAG) erfüllen.“

Der Verweis auf das ZAG führte in der Praxis zu Unsicherheiten, ob die an Arbeitnehmer ausgegebenen Gutscheine weiterhin als Sachbezug anzusehen sind. Die steuerliche Einordnung als Sachlohn ist jedoch von entscheidender Bedeutung. Denn nur dann kommen

- die monatliche 44-EUR-Freigrenze (§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG),
- die Pauschalbesteuerung mit 30 % (§ 37b Abs. 2 EStG) oder
- die Regelung zu Aufmerksamkeiten (R 19.6 Abs. 1 LStR) zur Anwendung, wonach Sachzuwendungen bis 60 EUR zu besonderen persönlichen Ereignissen des Arbeitnehmers nicht zu Arbeitslohn führen.

PRAXISTIPP | Ein solcher Sachbezug liegt jedoch nicht vor, wenn der Arbeitnehmer anstelle der Sache auch eine Geldleistung verlangen kann, und zwar selbst dann, wenn der Arbeitgeber dennoch die Sache zuwendet (BFH 4.7.18, BStBl II 19, 373, Rz. 16). Es ist also darauf zu achten, dass dem Arbeitnehmer keine Wahlmöglichkeit zwischen Sachbezug und Geldleistung eingeräumt wird und dass entsprechende Gutscheine keine Barauszahlungsfunktion besitzen.

2. Gutscheine als Sachlohn

Die Finanzverwaltung unterscheidet bei der Anerkennung von Gutscheinen als Sachlohn drei verschiedene Fallgruppen. Bei allen Varianten ist jedoch Voraussetzung, dass die Gutscheine oder Geldkarten ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen. Von einer solchen Berechtigung ist nicht auszugehen, wenn der Arbeitnehmer zunächst in Vorleistung tritt und der Arbeitgeber ihm die Kosten im Nachhinein – z. B. über die Gehaltsabrechnung – erstattet. In diesem Fall würde es sich um Barlohn handeln.

Neue Definition gilt bereits seit dem 1.1.20

Diverse Vorteile hängen von der Einordnung als Sachlohn ab

Wahlrecht und Barauszahlungsfiktion wären schädlich

Drei Fallgruppen sollte man im Blick haben

Beachten Sie | Es ist unerheblich, ob die Gutscheine auf Papier, als Gutscheinkarte, digitaler Gutschein, Gutscheincode oder im Rahmen einer App ausgegeben werden. Auch Prepaidkarten mit Wertguthaben können als Sachlohn anerkannt werden.

PRAXISTIPP | Trägt der Arbeitgeber die Gebühren für die Bereitstellung und das Aufladen von Gutscheinen oder Geldkarten, bleiben diese im Rahmen der 44-EUR-Freigrenze des § 8 Abs. 2 S. 11 EStG unberücksichtigt, da es sich nicht um einen zusätzlichen geldwerten Vorteil handelt, sondern um eine notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzungen des Arbeitgebers.

2.1 Erste Fallgruppe

Zur ersten Fallgruppe gehören Gutscheine oder Geldkarten, die die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. a ZAG erfüllen. Die Finanzverwaltung unterscheidet dabei zwei Arten von Gutscheinen, die als Sachlohn anerkannt werden:

- a) Gutscheine oder Geldkarten, die dazu berechtigen, vom Aussteller Waren oder Dienstleistungen aus seinem eigenen Sortiment zu beziehen

■ Beispiel 1

Ein Arbeitgeber händigt seinem Arbeitnehmer einen Gutschein im Wert von 44 EUR aus, der von einem ortsansässigen Einzelhandelsgeschäft (z. B. Wein- oder Buchhändler) ausgestellt worden ist und zum Bezug von Waren aus dem Sortiment dieses Geschäfts genutzt werden kann.

Es handelt sich bei diesem Gutschein um einen Sachbezug, der im Zeitpunkt der Übergabe der 44-EUR-Freigrenze des § 8 Abs. 2 S. 11 EStG unterliegt. Bei dieser Art von Gutschein ist entscheidend, dass Personenidentität zwischen dem Aussteller und der einzulösenden Stelle besteht.

Eine Beschränkung auf das Inland hat die Finanzverwaltung in diesen Fällen nicht vorgenommen. Infolgedessen können auch Gutscheine als Sachlohn anerkannt werden, die von Händlern mit Sitz im Ausland ausgegeben werden. Auch Gutscheine eines Onlinehändlers, die ausschließlich zum Bezug aus seiner eigenen Produktpalette berechtigen, sind grundsätzlich als Sachbezug anzuerkennen. Zu beachten ist jedoch, dass künftig (ab 2022) keine Möglichkeit bestehen darf, mit dem Gutschein auch Produkte von Fremd-anbietern (z. B. über einen sog. Marketplace) zu erwerben.

■ Beispiel 2

Ein Arbeitgeber übergibt seinem Arbeitnehmer einen Gutschein im Wert von 44 EUR des Onlinehändlers A mit Sitz in Luxemburg, mit dem der Arbeitnehmer ausschließlich Produkte aus der eigenen Produktpalette des Onlinehändlers (40 Mio. Produkte) erwerben kann, die von diesem versandt werden.

Auch hier handelt es sich um einen begünstigten Sachbezug, der im Zeitpunkt der Übergabe der sog. 44-EUR-Freigrenze unterliegt.

Übernommene
Gebühren kein
zusätzlicher
geldwerter Vorteil

Nur Bezug von Waren/
Dienstleistungen aus
dem Sortiment des
Ausstellers

Händler darf auch
seinen Sitz im
Ausland haben

Verkauf und Versand
durch den Online-
händler

■ Beispiel 3

Der Arbeitnehmer kann mit dem Gutschein nicht nur eins der 40 Mio. Produkte aus der Palette des Onlinehändlers, sondern über den sog. Marketplace auch Produkte von Fremdanbietern erwerben.

Es handelt sich bei diesem Gutschein künftig um Barlohn, da nicht ausschließlich Waren aus dem eigenen Sortiment des Ausstellers erworben werden können. Aufgrund der unter Punkt 4. dargestellten Übergangsregelung gilt diese Auffassung der Finanzverwaltung aber erst ab dem Jahr 2022. Bis dahin handelt es sich also weiterhin um Sachlohn.

Auch nach dem BMF-Schreiben vom 13.4.21 stellt ein vom Arbeitgeber selbst ausgestellter Gutschein (z. B. Tankgutschein für die benachbarte Tankstelle) weiterhin einen Sachbezug dar, wenn die Akzeptanzstelle aufgrund des Akzeptanzvertrags **unmittelbar** mit dem Arbeitgeber abrechnet. Entscheidend ist, dass die Abrechnung direkt mit dem Arbeitgeber erfolgt, da sonst eine ab 2020 zu Barlohn führende nachträgliche Kostenerstattung oder zweckgebundene Geldleistung vorliegt.

- b) Gutscheine oder Geldkarten, die dazu berechtigen, Waren oder Dienstleistungen aufgrund vertraglicher Basis bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen im Inland zu beziehen

In Abweichung zu a) besteht bei dieser Gutscheinentart keine Personenidentität zwischen Aussteller und einzulösender Stelle. Solche Gutscheine erkennt die Finanzverwaltung künftig nur noch als Sachlohn an, wenn der Kreis der Akzeptanzstellen eng begrenzt und auf das Inland beschränkt wurde.

■ Beispiel 4

Ein Arbeitgeber übergibt seinem Arbeitnehmer eine mit 44 EUR aufgeladene Gutscheinkarte eines Kartenanbieters. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, die Gutscheinkarte bei allen Unternehmen im Akzeptanzpartnernetzwerk (z. B. Elektronikmärkte, Bekleidungsgeschäfte, Drogerieketten, Tankstellen) in ganz Deutschland einzulösen (ca. 15.000 Akzeptanzstellen).

Es handelt sich bei dieser Gutscheinkarte künftig um Barlohn, da der Kreis der Akzeptanzstellen nach Auffassung der Finanzverwaltung nicht ausreichend begrenzt wurde. Aufgrund der unter Punkt 4. dargestellten Übergangsregelung stellt die Gutscheinkarte aber bis zum 31.12.21 zunächst weiterhin Sachlohn dar.

Ein **begrenzter** Kreis von Akzeptanzstellen wäre laut Finanzverwaltung für lohn- und einkommensteuerliche Zwecke noch erfüllt

- bei städtischen Einkaufs- und Dienstleistungsverbänden im Inland oder
- bei Einkaufs- und Dienstleistungsverbänden, die sich auf eine bestimmte inländische Region (z. B. mehrere benachbarte Städte und Gemeinden im ländlichen Raum) erstrecken.

„Verböserung“ greift erst ab 2022

Kreis der Akzeptanzstellen muss eng begrenzt sein

Bundesweites großes Netzwerk an Akzeptanzpartnern

...

... wird künftig zu Barlohn führen

■ Beispiel 5

Ein Arbeitgeber übergibt seinem Arbeitnehmer eine CityCard einer Stadt in Deutschland im Wert von 44 EUR, die der Arbeitnehmer bei einer Vielzahl von Geschäften in der Innenstadt einlösen kann.

Es handelt sich bei der Gutscheinkarte um einen Sachbezug, der im Zeitpunkt der Übergabe der 44-EUR-Freigrenze unterliegt, da der Kreis der Akzeptanzstellen auf eine Stadt im Inland begrenzt ist. Ein begrenzter Kreis von Akzeptanzstellen ist m. E. auch dann gegeben, wenn eine bisher deutschlandweit einlösbare Gutscheinkarte künftig auf Geschäfte im Postleitzahlenbereich des Wohnorts des Arbeitnehmers und ggf. angrenzende Postleitzahlenbereiche begrenzt wird. Die Auffassung der Finanzverwaltung zu dieser Thematik bleibt jedoch abzuwarten.

2.1.1 Sonderregelung innerhalb der ersten Fallgruppe

Aus Vereinfachungsgründen erkennt die Finanzverwaltung auch Gutscheine einer bestimmten Ladenkette zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in den einzelnen Geschäften im Inland oder im Internetshop dieser Ladenkette mit einheitlichem Marktauftritt (z. B. ein Symbol, eine Marke, ein Logo) als Sachbezug an. Die Art des Betriebes (z. B. eigene Geschäfte, im Konzernverbund, über Agenturen oder Franchisenehmer) ist dabei nicht von Bedeutung.

■ Beispiel 6

Ein Arbeitgeber übergibt seinem Arbeitnehmer eine mit 44 EUR aufgeladene Gutscheinkarte des deutschlandweit vertretenen Elektronikgeschäfts „Elektro-Merkur“. Der Arbeitnehmer kann den Gutschein bei allen Filialen in ganz Deutschland einlösen und auch im Internetshop auf www.elektro-merkur.de.

Es handelt sich bei der Gutscheinkarte um einen begünstigten Sachbezug, da es sich um eine Gutscheinkarte einer bestimmten Ladenkette mit einem einheitlichen Marktauftritt handelt, die lediglich in Geschäften im Inland und im Internetshop dieser Ladenkette eingelöst werden kann.

2.2 Zweite Fallgruppe

Zur zweiten Fallgruppe gehören Gutscheine und Geldkarten, die die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. b ZAG erfüllen. Hierzu zählen Gutscheine oder Geldkarten, die unabhängig von einer Betragsangabe nur dazu berechtigen, Waren oder Dienstleistungen ausschließlich aus einer sehr begrenzten Palette zu beziehen. Die Anzahl der Akzeptanzstellen und der Bezug im Inland ist hier nicht entscheidungserheblich. Als Sachbezüge werden dementsprechend Gutscheine anerkannt, die begrenzt sind auf

- den Personennah- und -fernverkehr (z. B. Gutscheine für Fahrberechtigungen, das Zugrestaurant oder Park & Ride-Parkgelegenheiten),
- bestimmte Mobilitätsdienstleistungen (z. B. Gutscheine für die Nutzung von (Elektro-)Fahrrädern, Carsharing oder E-Scootern),
- Streamingdienste, Zeitungen und Zeitschriften (einschließlich Downloads),
- Bücher, auch als Hörbücher oder Dateien (einschließlich Downloads),
- Fitnessleistungen, Beautykarten (Hautpflege, Make-up etc.) sowie Bekleidung nebst Accessoires wie Taschen, Schmuck, Kosmetika oder Düfte.

„CityCard“ als Sachbezug weiterhin anerkannt

Einheitlicher Marktauftritt als entscheidendes Kriterium

Bezug aus sehr begrenzter Palette von Waren oder Dienstleistungen

2.3 Dritte Fallgruppe

Zur dritten Fallgruppe gehören Gutscheine und Geldkarten, die die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. c ZAG erfüllen; die also nur dazu berechtigen, aufgrund von Akzeptanzverträgen Waren oder Dienstleistungen ausschließlich für bestimmte soziale oder steuerliche Zwecke im Inland zu beziehen. Seitens der Finanzverwaltung werden somit weiterhin Verzehrkarten in einer sozialen Einrichtung, Essensgutscheine, Restaurantschecks und arbeitstäglige Zuschüsse zu Mahlzeiten (digitale Essensmarken) als Sachbezug anerkannt.

■ Beispiel 7

Ein Arbeitgeber stellt seinen Arbeitnehmern arbeitstäglich Papier-Restaurantschecks oder digitale Essensmarken für ein Mittagessen im Wert von 6,57 EUR zur Verfügung, die deutschlandweit eingelöst werden können.

Es handelt sich bei den Essensmarken um einen Sachbezug, da die Finanzverwaltung auf das Inland beschränkte Verzehrkarten weiterhin insoweit anerkennt. Die Anzahl der Akzeptanzstellen im Inland ist in diesem Fall unerheblich. Sofern die übrigen Voraussetzungen der R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 LStR und des BMF-Schreibens vom 18.1.19 (BStBl I, 66) zur Bewertung des geldwerten Vorteils mit dem amtlichen Sachbezugswert von 3,47 EUR vorliegen, kann der übersteigende Betrag von 3,10 EUR steuer- und beitragsfrei belassen und der geldwerte Vorteil gem. § 40 Abs. 2 Nr. 1 EStG weiterhin mit 25 % pauschal besteuert werden. Die 44-EUR-Freigrenze kommt in diesen Fällen aufgrund der Bewertung mit dem amtlichen Sachbezugswert nicht zur Anwendung. Auch Gehaltsumwandlungen sind insoweit weiterhin zulässig.

Beachten Sie | Bei Gutscheinen mit unbestimmter Einsatzmöglichkeit (z. B. von Kartenanbietern, die deutschlandweit bei einer Vielzahl von Unternehmen eingelöst werden können) liegt nach Ablauf der Übergangsregelung ab dem Jahr 2022 keine zu Sachlohn führende Zweckkarte i. S. d. § 2 Abs. 2 Nr. 10 Buchst. c ZAG vor. Die bloße Inanspruchnahme der 44-EUR-Freigrenze, der Regelung zu Aufmerksamkeiten (R 19.6 LStR) oder des § 37b EStG stellt keinen „begünstigten“ sozialen oder steuerlichen Zweck dar.

3. Gutscheine als Barlohn

Gutscheine oder Geldkarten, die die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG nicht erfüllen, stellen zukünftig (ab 2022) Barlohn dar. Die o. g. Begünstigungen (44-EUR-Freigrenze, Aufmerksamkeiten sowie § 37b EStG) scheidet damit aus. Dementsprechend sind ab 2022 Prepaidkreditkarten mit überregionaler Akzeptanz ohne Einschränkungen hinsichtlich der Produktpalette als Barlohn zu qualifizieren. Allein die Begrenzung der Anwendbarkeit auf das Inland ist in diesen Fällen nicht ausreichend. Darüber hinaus sind bereits ab 2020 Gutscheine und Geldkarten als Barlohn zu behandeln, die

- über eine Barauszahlungsfunktion verfügen (unschädlich: Restguthaben von 1 EUR auszahlbar),
- über eine eigene IBAN verfügen,
- für Überweisungen (z. B. PayPal) oder für den Erwerb von Devisen (z. B. Pfund, US-Dollar, Schweizer Franken) verwendet oder
- als generelles Zahlungsinstrument hinterlegt werden können.

„Zweckkarten“
weiterhin begünstigt

Anzahl inländischer
Akzeptanzstellen
hier unerheblich

Einsatzbereich
muss hinreichend
eingegrenzt sein

Prepaidkreditkarten
mit überregionaler
Akzeptanz stellen
künftig Barlohn dar

■ Beispiel 8

Ein Arbeitgeber übergibt seinem Arbeitnehmer eine Prepaidkreditkarte, die monatlich mit 44 EUR aufgeladen wird. Der Arbeitnehmer kann die Prepaidkarte bei über 30 Mio. Akzeptanzstellen weltweit ausschließlich zum Erwerb von Waren einsetzen. Eine Barauszahlung des Guthabens ist ausgeschlossen. Zusätzlich ist dem Arbeitnehmer auf Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen lediglich der Erwerb von Kraftstoff für seinen Privatwagen erlaubt.

Es handelt sich bei dieser Prepaidkreditkarte künftig um Barlohn, da nach der hier dargestellten steuerlichen Auslegung des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG keines der dort genannten Kriterien erfüllt ist. Auch die arbeitsvertragliche Zweckbestimmung, lediglich Kraftstoff erwerben zu dürfen, führt künftig nicht zur Annahme eines Sachbezugs. Die 44-EUR-Freigrenze kommt somit nicht mehr zur Anwendung. Allerdings gilt auch für solche Prepaidkreditkarten bis zum 31.12.21 die u. g. Übergangsregelung.

4. Übergangsregelung

Insbesondere die sehr enge Auslegung des begrenzten Kreises von Akzeptanzstellen führt in der Praxis dazu, dass eine Vielzahl von Gutschein- und Geldkarten, die bisher als Sachlohn anzusehen waren, nunmehr als Barlohn zu qualifizieren sind. Um den Kartenanbietern Zeit zur Umstellung zu geben und die seit Januar 2020 bestehende Rechtsunsicherheit zu beenden, erkennt die Finanzverwaltung bis zum 31.12.21 auch Gutschein- und Geldkarten weiterhin als Sachlohn an, die nicht die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG erfüllen. Dies hat zur Folge, dass deutschlandweit bei verschiedenen Händlern einlösbare Gutscheinkarten, Gutscheine von Onlinehändlern, die auch für den Erwerb von Waren im sog. Marketplace eingesetzt werden können, sowie bisher begünstigte Prepaidkreditkarten bis Ende 2021 weiterhin begünstigt sind. Voraussetzung ist jedoch weiterhin, dass die Gutschein- oder Geldkarten ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und keine Barauszahlungsfunktion besitzen.

Es wurde diskutiert, ob auch die Sozialversicherungsträger die dargestellte Übergangsregelung der Finanzverwaltung mittragen und so (rückwirkend) für einen Gleichklang zwischen Steuer- und Sozialversicherungsrecht sorgen. Nachdem die Übergangsregelung zunächst mit Hinweis auf das Rückwirkungsverbot sozialversicherungsrechtlich nicht zur Anwendung kommen sollte, wurde mittlerweile beschlossen, dass dem Steuerrecht gefolgt wird. Weitere Einzelheiten zur Umsetzung in der Praxis können dem Besprechungsergebnis des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 24.3.21 (TOP 5) entnommen werden.

PRAXISTIPP | Die Anhebung der Sachbezugsfreigrenze von 44 EUR auf 50 EUR ab dem 1.1.22 durch das JStG 2020 (BGBl I 20, 3096) ermöglicht es Arbeitgebern ab 2022, ihren Arbeitnehmern monatlich Gutscheine bis zu dieser Höhe steuerfrei zu kommen zu lassen. Dabei ist allerdings zu beachten, dass der Gutschein seit dem Jahr 2020 **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gewährt werden muss. Eine Gehaltsumwandlung ist bereits ab 2020 nicht mehr zulässig.

Arbeitsvertragliche Zweckbestimmung hilft hier nicht weiter

Barauszahlungsfunktion weiterhin ein K.-o.-Kriterium

Sozialversicherungsträger dürften wohl „mitziehen“

Gehaltsumwandlung bereits ab 2020 nicht mehr zulässig