CHRISTOPH LEICHTLE
STEUERBERATER

Dammstraße 8
78628 Rottweil
Telefon: 0741 - 17 511 98 - 0
kontakt@steuerberater-leichtle.de
www.steuerberater-leichtle.de

Mit meinen Merkblättern hoffe ich, Ihnen einen Überblick über verschiedene Themen geben zu können. Mit dem hier vorliegenden Thema wünsche ich Ihnen eine interessante Lektüre. Vielleicht kommen wir dazu ins Gespräch.

Merkblatt

Gutscheine und Tankkarten

Inhalt

1 Einführung

2 Die 50-€-Freigrenze

2.1 Voraussetzungen für die Anwendung

2.2 Wie überprüfe ich die 50-€-Grenze?

2.3 Wann liegt begünstigter Sachlohn vor?

3 Besonderheiten bei Gutscheinen

3.1 Gesetzesänderung zum 01.01.2020

3.2 Welche Angaben enthält ein ordnungsgemäßer Gutschein?

3.3 Beispiele aus der Praxis

3.4 Wann fließt der Vorteil dem Begünstigten zu?

3.5 Wenn Barlohn in Gutscheine umgewandelt wird

4 Besonderheiten bei Tankkarten

5 Wichtige Praxishinweise

6 Umsatzsteuer bei Ausgabe und Einlösung von Gutscheinen

1 Einführung

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 senken diverse Sonderregelungen bei der Gewährung von Sachzuwendungen die Lohnsteuer - und damit auch die Sozialabgabenlast. Wichtig sind dabei aber die genaue rechtliche Auslegung und die Beachtung des Zuflusses bei Ihrem Arbeitnehmer.

Eine zentrale Bedeutung kommt dabei der sogenannten Sachbezugsfreigrenze von monatlich 50 € zu. Auf den folgenden Seiten lesen Sie, wie die Arbeitsparteien diese **Freigrenze optimal nutzen** können. Dies gelingt auch mit Gutscheinen oder Tankkarten, über die der Empfänger monatlich Waren und Dienstleistungen für maximal 50 € beziehen bzw. für diesen Betrag tanken kann. Über die hierbei zu beachtenden Besonderheiten informieren wir Sie in dem vorliegenden Merkblatt ausführlich.

2 Die 50-€-Freigrenze

2.1 Voraussetzungen für die Anwendung

Gewähren Sie Ihren Arbeitnehmern Sachzuwendungen im Rahmen der monatlichen 50-€-Sachbezugsfreigrenze, bleiben die Zuwendungen **steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn die Gewährung „zusätzlich zum regulären Arbeitslohn“ geschieht**. Damit ersparen Sie sich auch den Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung – es profitieren also beide Seiten. Sachliche Vorteile im Wert von 50 € bringen dem Arbeitnehmer monatlich meist mehr netto ein als eine Gehaltserhöhung von 60 €!

Hinweis

Zum 01.01.2022 wurde die Sachbezugsfreigrenze von zuvor 44 € auf 50 € angehoben.

Unter die Freigrenze fallen **Sachbezüge**, die der Arbeitnehmer **kostenlos oder verbilligt** erhält, also auch Rabatt- oder Preisvorteile. Um diese Regelung in Anspruch nehmen zu können, muss der Wert des Sachbezugs ermittelt werden. Anzusetzen ist der um übliche Preisnachlässe geminderte **übliche Endpreis am Abgabeort**. Das ist der Preis, den ein fremder Letztverbraucher für die konkreten Waren bzw. Dienstleistungen im allgemeinen Geschäftsverkehr tatsächlich zahlt (inklusive Umsatzsteuer). Dabei muss aber beachtet werden, dass sonstige Steuerfreiheiten (wie z.B. die Steuerfreiheit des Jobtickets) immer vorgehen und die 50-€-Grenze nicht „verbrauchen“.

Keine Anwendung findet die 50-€-Regelung bei Vorteilen und Sachbezügen, die im Rahmen einer **pauschalierten Besteuerung** geregelt sind, beispielsweise bei

- der unentgeltlichen oder verbilligten Gewährung von Unterkunft und Verpflegung,
- einer Firmenwagengestellung (geldwerter Vorteil in der Regel über die 1-%-Methode auch für E-Pkw),
- einer Gestellung eines (Elektro-)Fahrrads oder eines (Elektro-)Rollers,
- geldwerten Vorteilen, bei denen der Rabattfreibetrag von 1.080 € gewährt wird, etwa beim verbilligten Bezug von Waren aus dem Sortiment des Arbeitgebers,
- der Übernahme der Pauschalsteuer auf Sachbezüge durch den Arbeitgeber,
- der Überlassung von Vermögensbeteiligungen und
- einer Pauschalbesteuerung des Sachbezugs bei Betriebsveranstaltungen mit einem Vorteil über 110 € pro Teilnehmer.

Diese pauschal besteuerten Sachbezüge bleiben bei der Prüfung, ob die 50-€-Grenze überschritten ist, außer Ansatz.

Beispiel

Ein Mitarbeiter kann einen Firmenwagen auch privat nutzen und versteuert hierfür einen geldwerten Vorteil nach der 1-%-Methode. Im Dezember erhält er von seinem Arbeitgeber wegen besonders guter Leistungen einen Warengutschein im Wert von 40 €.

Dieser bleibt unter Anwendung der monatlichen Freigrenze lohnsteuerfrei, da die Privatnutzung des Firmenwagens bei der Prüfung der 50-€-Grenze nicht zu berücksichtigen ist.

Beispiel

Ein Supermarktbetreiber gibt seinen Mitarbeitern jeden Monat Warengutscheine im Wert von 50 €, die zum Bezug von Lebensmitteln **aus dem eigenen Geschäft** berechtigen.

Der Wert dieser Sachbezüge ist in Anwendung des sogenannten Rabattfreibetrags von 1.080 € steuerfrei. Die 50-€-Freigrenze kann somit noch durch andere Sachbezüge ausgeschöpft werden, da sie auf den Rabattfreibetrag nicht angerechnet wird.

Wichtig: Bei der 50-€-Grenze handelt es sich lediglich um eine Frei**grenze** und nicht um einen Frei**betrag**. Bei der Freigrenze führt bereits ein Überschreiten der Grenze von einem Cent dazu, dass der gesamte Wert des Sachbezugs ab dem ersten Euro – und nicht nur in Höhe des Betrags, der über der Grenze liegt – steuer- und damit auch sozialversicherungspflichtig wird.

Beispiel

Ein Arbeitgeber schenkt seinem Arbeitnehmer drei Flaschen Wein im Wert von insgesamt 57 €.

Es ist nicht nur derjenige Betrag, der die Freigrenze von 50 € übersteigt, sondern der **Gesamtwert** der Sachzuwendung der Lohnbesteuerung zu unterwerfen. Hätten die Fla-

schen nicht mehr als 50 € gekostet, hätte die Zuwendung ohne Abgaben erfolgen können.

Wie ist der anzusetzende Wert zu ermitteln?

Sie können die sogenannte **96-%-Vereinfachungsregel** nutzen, die bei der Ermittlung des Werts der Sachzuwendung einen **Abschlag von 4 %** auf den üblichen Verkaufspreis zulässt. Demnach können bei der Bewertung des Sachbezugs aus Vereinfachungsgründen **96 % des Endpreises** angesetzt werden, zu dem die Ware oder Dienstleistung vom Abgebenden oder dessen Abnehmer fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr angeboten wird. Diese Vergünstigung kommt nur in Betracht, wenn eine konkrete Sache bezeichnet ist, für die eine Bewertung erfolgen kann. Zuzahlungen des Arbeitnehmers sind aber vom geldwerten Vorteil abzuziehen.

Beispiel

Arbeitgeber A zahlt allen Arbeitnehmern den monatlichen Beitrag für das örtliche Fitnessstudio. Der Vertrag ist monatlich kündbar und die Zahlung in Höhe von monatlich 50 € pro Person wird von A direkt an das Studio geleistet. Zusätzlich schließen einige Arbeitnehmer Verträge über Zusatzleistungen (z.B. Getränke) ab.

Da die Freigrenze nicht überschritten, sondern lediglich voll ausgeschöpft wird, bleibt die Sachzuwendung gänzlich steuer- und sozialversicherungsfrei. Die privaten Verträge zwischen den Arbeitnehmern und dem Studio sind nicht als geldwerter Vorteil anzusehen.

Hinweis

Stellt der Arbeitgeber Vorteile für einen längeren Zeitraum zur Verfügung (z.B. eine Dauerkarte eines Fußballvereins oder eine BahnCard), fließt der Vorteil insgesamt bereits bei seiner Überlassung zu. Dies lässt sich vermeiden, indem statt der Dauerkarte Monat für Monat Einzeltickets ausgehändigt bzw. – bei Chipkarten – freigeschaltet werden.

Zu beachten ist aber, dass der 96-%-Ansatz nicht zur Anwendung kommt, wenn

- als Endpreis der **günstigste Preis am Markt** angesetzt wird (z.B. günstigster Preis aus dem Internet),
- ein Sachbezug durch **eine (zweckgebundene) Geldleistung des Arbeitgebers** verwirklicht wird oder
- ein **Warengutschein mit Betragsangabe** hingegeben wird.

Beachten Sie, dass die 50-€-Grenze eine **monatliche Freigrenze** ist. Sie können die nicht ausgeschöpften Beträge eines Monats nicht in einen anderen Monat übertragen. Auch dürfen Sie die Freigrenze nicht auf einen Jahresbetrag von 600 € hochrechnen, um so größere Sachgeschenke steuer- und sozialversicherungsfrei zuwenden zu können.

Beispiel

Zum Weihnachtsfest schenkt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen Warengutschein im Wert von 300 €. Der Mitarbeiter hat im Jahresverlauf noch keine Sachbezüge erhalten.

Der Gutschein stellt steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn dar, weil die Freigrenze überschritten ist. Unerheblich ist dabei, dass der Mitarbeiter die 50 € in den vorherigen Monaten nicht in Anspruch genommen hat.

Auch geringfügig Beschäftigte können von der 50-€-Freigrenze profitieren. Gewähren Sie einem **Minijobber** Sachzuwendungen im Rahmen der Freigrenze, sind diese bei der Überprüfung der 450-€-Geringfügigkeitsgrenze auszuklammern. Sie können demnach zusätzlich neben der Barvergütung gewährt werden.

Beispiel

Eine geringfügig Beschäftigte erhält von ihrem Arbeitgeber neben ihrem Barlohn ein Parfüm im Wert von 35 € als Anerkennung für ihr besonderes Engagement.

Das Parfüm ist als Sachbezug im Rahmen der 50-€-Freigrenze anzusetzen. Der geldwerte Vorteil ist steuer- und sozialversicherungsfrei und daher bei der Überprüfung, ob die 450-€-Geringfügigkeitsgrenze überschritten ist, nicht einzubeziehen. Hätte das Parfüm hingegen 50 € gekostet, hätte der gesamte Betrag in die Prüfung der 450-€-Grenze einbezogen werden müssen.

Steht Ihr Arbeitnehmer in mehreren Dienstverhältnissen zu **unterschiedlichen Arbeitgebern**, kommt die 50-€-Grenze je Dienstverhältnis zur Anwendung. Die Möglichkeit der Mehrfachgewährung besteht auch bei mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zu unterschiedlichen Arbeitgebern.

Außerdem kann neben der 50-€-Sachbezugsfreigrenze auch die **Freigrenze für Aufmerksamkeiten** ausgeschöpft werden. Dabei handelt es sich um Sachgeschenke mit einem Wert von maximal **60 €**, die

- im gesellschaftlichen Verkehr üblicherweise ausgetauscht werden,
- zu keiner ins Gewicht fallenden Bereicherung der Mitarbeiter führen und die
- den Arbeitnehmern anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses zugewandt werden (z.B. Hochzeit, Geburtstag, bestandene Prüfung).

Praxistipp

Anders als die 50-€-Freigrenze ist die 60-€-Freigrenze pro Anlass zu gewähren. Sollten mehrere persönliche Anlässe in einem Monat stattfinden, können die 60 € pro Ereignis ausgeschöpft werden.

Auch begünstigte Warengutscheine für Aufmerksamkeiten können zur Ausschöpfung der steuerfreien 60-€-Grenze genutzt werden, wenn der Gutschein anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses übergeben wird. Darüber hinaus kann der Mitarbeiter im selben Monat einen normalen Sachbezug erhalten, weil die Aufmerksamkeiten unabhängig von der 50-€-Freigrenze gewährt werden dürfen.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer erhält in einem Monat neben einem 50-€-Tankgutschein einen 60-€-Gutschein zum Geburtstag: einen Tag später erhält er einen 60-€-Gutschein zur Geburt seines Kindes.

Hier fällt keine Lohnsteuer an, da neben der begünstigten 50-€-Grenze (Tankgutschein) zwei Gutscheine zu begünstigten persönlichen Anlässen gewährt wurden.

2.2 Wie überprüfe ich die 50-€-Grenze?

Um feststellen zu können, ob die Freigrenze überschritten wird, müssen Sie **sämtliche** in einem Monat unentgeltlich und verbilligt gewährten Sachzuwendungen zusammenrechnen.

Beispiel

Der monatliche geldwerte Vorteil des Arbeitnehmers aus einer zinsverbilligten Darlehensgewährung beträgt 40 €. Daneben erhält er im Juni eine Theaterkarte im Wert von 49 € von seinem Chef.

Beide geldwerten Vorteile werden mit dem üblichen Endpreis am Abgabeort bewertet, in beiden Fällen findet die 50-€-Grenze also Anwendung. Durch die Zusammenrechnung der beiden Vorteile ist die Grenze aber überschritten, so dass beide Vorteilszuwendungen grundsätzlich in diesem Monat steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn auslösen.

Hinweis

Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer im Sinne des § 37b Absatz 2 Einkommensteuergesetz für den geldwerten Vorteil der Theaterkarte zu seinen Lasten pauschal übernehmen. Somit bleibt die Steuerfreiheit der 50-€-Grenze für den Arbeitnehmer erhalten.

Der geldwerte Vorteil entsteht für einen Arbeitnehmer nur in der Form, in der er wirtschaftlich bereichert wird. Somit müssen Zuzahlungen durch den Arbeitnehmer von dem anzusetzenden Vorteil abgezogen werden.

Hinweis

Durch Zuzahlungen Ihrer Arbeitnehmer können Sie also gezielt darauf hinwirken, dass die 50-€-Grenze eingehalten wird.

Beispiel

Sie räumen Ihrem Arbeitnehmer das Recht ein, monatlich bei Ihrer Tankstelle gegen Vorlage einer **Tankkarte** bis zu einem Betrag von 50 € zu tanken. Ihr Arbeitnehmer hat für 52 € getankt und dieser Betrag wird von Ihrem Konto abgebucht. Die Steuerfreiheit im Rahmen der 50-€-Grenze bleibt erhalten, wenn Sie die übersteigenden 2 € vom Arbeitnehmer einfordern.

Übernehmen Sie die Steuer auf einen steuerpflichtigen Sachbezug, indem Sie die **Pauschalversteuerung** anwenden, können sich Ihre Mitarbeiter gleich mehrfach glücklich schätzen:

- Zum einen werden sie dann nicht mit der Besteuerung dieses Vorteils belastet.
- Zum anderen sind diese Bezüge als pauschal versteuerte Sachbezüge bei der Überprüfung der 50-€-Grenze nicht einzubeziehen (siehe Punkt 2.1).

Bei dieser Pauschalisierung ist außerdem zu beachten, dass aus **Bonusprogrammen von** Ihren **Geschäftspartnern** generierte Gutscheine oder Bonuspunkte ebenfalls nicht in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen sind, da sie beim Mitarbeiter als Zuwendungsempfänger keine steuerpflichtigen Einkünfte darstellen.

2.3 Wann liegt begünstigter Sachlohn vor?

Zu der Frage, ob Barlohn oder Sachlohn vorliegt, nahm das Bundesfinanzministerium (BMF) Stellung (BMF-Schreiben vom 13.04.2021, IV C 5 -S 2334/19/10007 :002).

Demnach sind als Sachbezug grundsätzlich alle Zuwendungen anzusehen, die nicht in einer Geldleistung bestehen.

Ausgenommen werden Sachbezüge allerdings dann, wenn der Arbeitnehmer statt der Sachzuwendung eine Geldzahlung verlangen kann. Es kommt bei dem Vorgang nicht darauf an, ob der Arbeitgeber in dem Fall seinem Arbeitnehmer die Sach- oder die Geldleistung zuwendet.

Beispielsweise liegen auch dann Sachzuwendungen vor, wenn

- der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer Beiträge für eine Zusatzkrankenversicherung an einen Versicherungsträger zahlt,
- der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Essensgutscheine und Restaurantschecks stellt oder
- der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Gutscheine und begünstigte Geldkarten stellt.

Hinweis

Als Sachzuwendung sind auch durch den Arbeitgeber selbst hergestellte Gutscheine für Produkte eines Händlers anzusehen. Dabei muss aber vorher ein Vertrag zwischen

dem Arbeitgeber und dem Händler geschlossen worden sein. Zudem muss der Händler die Abrechnung direkt mit dem Arbeitgeber vornehmen.

Nicht möglich ist jedoch die nachträgliche Kostenerstattung von eingereichten Quittungen eines Arbeitnehmers im Rahmen der 50-€-Grenze.

Beispiel

Arbeitgeber A schließt einen Vertrag mit der örtlichen Tankstelle. A stellt für seine Arbeitnehmer selbst hergestellte Gutscheine aus, die die Arbeitnehmer nur dazu berechtigen, bei der örtlichen Tankstelle zu tanken. Im Anschluss schickt die Tankstelle die monatlichen Gesamtrechnungen direkt an den Arbeitgeber.

Lösung

Da der Arbeitgeber mit der Tankstelle einen Rahmenvertrag geschlossen hat, liegt auch bei einem selbst hergestellten Gutschein Sachlohn vor.

3 Besonderheiten bei Gutscheinen

3.1 Gesetzesänderung zum 01.01.2020

Der Gesetzgeber hat klargestellt, dass Gutscheine und Geldkarten nur dann außer Ansatz bleiben – also nicht besteuert werden und damit sozialversicherungsfrei sind –, wenn sie **zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Dabei darf der Gutschein also nicht im Rahmen einer Gehaltsumwandlung gestellt werden. Zugunsten der Gutscheingestellung darf auch nicht auf anstehende Gehaltserhöhungen verzichtet werden.

Außerdem ist geregelt worden, dass zu den Einnahmen in Geld auch zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile gehören, die auf einen Geldbetrag lauten.

Bei Gutscheinen und Geldkarten müssen überdies die Kriterien des **Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes** (ZAG) eingehalten werden. Durch diese Rechtsänderung sollten die örtlichen Händler gefördert werden.

Hinweis

Gutscheine und Geldkarten, die die Kriterien des ZAG nicht einhalten, werden erst seit dem 01.01.2022 wie Bargeld behandelt.

Nach dem ZAG begünstigt sind Gutscheine und Geldkarten, wenn sie dazu berechtigen, **ausschließlich** Waren oder Dienstleistungen

- von einem einzigen Aussteller im In- oder Ausland oder von einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen im Inland zu beziehen (**limitiertes Netz**),
- aus einer sehr begrenzten Palette (im In- oder Ausland und ohne Begrenzung der Akzeptanzstellen) zu beziehen (**limitierte Produktpalette**) oder
- für bestimmte **soziale oder steuerliche Zwecke** im Inland zu beziehen.

Folgende Gutscheintypen erfüllen die Bedingungen des ZAG:

- Gutscheine von **städtischen** Einkaufs- und Dienstleistungsverbünden im Inland oder im Internetshop der jeweiligen Akzeptanzstelle (auch wenn diese auf unmittelbar räumlich angrenzende zweistellige Postleitzahlenbezirke begrenzt werden), beispielsweise City-Cards, Stadtgutscheine und Tankgutscheine einer freien örtlichen Tankstelle,
- Gutscheine von **regionalen** Einkaufs- und Dienstleistungsverbünden oder im Internetshop der jeweiligen Akzeptanzstelle (auch wenn diese auf unmittelbar räumlich angrenzende zweistellige Postleitzahlenbezirke begrenzt werden), beispielsweise Gutscheine einer regionalen (Tankstellen-/Einzelhandels-)Kette mit einheitlichem Marktauftreten,
- Gutscheine von überregionalen Anbietern, die **deutschlandweit einheitlich** (z.B. unter dem gleichen Logo, Symbol, Namen) auftreten, beispielsweise Tankgutscheine von deutschlandweit vorhandenen Tankstellenketten (z.B. Aral, Shell) oder Gutscheine von Online-Händlern, die nur Waren aus ihrem eigenen und begrenzten Produktsortiment (z.B. H&M) anbieten; dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer vor Hingabe des Gutscheins aus verschiedenen Ladenkatten eine Ladenketten auswählen kann.
- Gutscheine, die ausschließlich dazu berechtigen, sie gegen andere Gutscheine oder Geldkarten einzulösen, solange diese ihrerseits als Sachbezug begünstigt sind.

Hinweis

Diese Gutscheinarten sind seit dem 01.01.2020 nicht mehr begünstigt:

- Offene Gutscheinkarten, also Gutscheine, die unbegrenzt einsetzbar sind
- Gutscheine von Online-Händlern, die Produkte von Fremdanbietern verkaufen (z.B. Amazon)
- Karten, die über Barauszahlungsfunktionen und/oder eine eigene IBAN verfügen
- Karten, mit denen eine Überweisung getätigt werden kann (z.B. über PayPal)

3.2 Welche Angaben enthält ein ordnungsgemäßer Gutschein?

In der Praxis werden Arbeitnehmern häufig Sachzuwendungen in Form von Gutscheinen gewährt, um die

Vorteile der 50-€-Freigrenze auszuschöpfen. Dazu muss es sich eindeutig um Sachzuwendungen anstelle von Gehalt in Form einer Geldzahlung handeln. Es lohnt sich, diese Sparmaßnahme zu nutzen! Denn aufgrund der großzügigen höchstrichterlichen Rechtsprechung liegt auch dann ein **begünstigter Sachbezug** vor, wenn

- die Tank- oder Geschenkgutscheine **bei einem Dritten** (einem fremden Leistungserbringer) **einzulösen** sind und
- neben der **Bezeichnung** der abzugebenden Ware oder Dienstleistung auch noch ein anzurechnender **Betrag** oder **Höchstbetrag** angegeben ist.

Dann hat der Gutschein nicht mehr die Funktion von Bargeld und kann daher unter die 50-€-Grenze fallen.

Bei einer Sachzuwendung braucht die **Art und Menge der Zuwendung** nicht durch den Arbeitgeber konkretisiert zu werden. Dem Arbeitnehmer darf also eine eigene Auswahlentscheidung verbleiben. Selbst wenn er eine **beliebige Sache oder Dienstleistung** aus einem großen Angebot auswählen kann, bleibt der Vorteil eine Sachzuwendung.

Beispiel:

Es reicht aus, dass der Gutschein eines Lebensmittelgeschäfts im Wert von bis zu 50 € ausgehändigt wird. Welche Waren im Rahmen der Hingabe des Gutscheins erworben werden, ist unerheblich.

Faustregel: Die Differenzierung zwischen Sachbezügen und Barlöhnen erfolgt nach dem Rechtsgrund des Zuflusses, also danach, **was der Arbeitnehmer** im Endeffekt **vom Arbeitgeber beanspruchen kann**.

Kann der Arbeitnehmer lediglich Waren oder Dienstleistungen beanspruchen, kommt ein Sachbezug unabhängig davon in Betracht, ob der Arbeitgeber zur Erfüllung dieses Anspruchs selbst tätig wird oder dem Arbeitnehmer gestattet, auf seine Kosten Sachen bei einem Dritten (durch einen Gutschein) zu erwerben.

Gutscheine (Waren- und Benzingutscheine)		
Einlösung beim Arbeitgeber	**Einlösung bei Dritten**	
	Der Gutschein bezeichnet eine konkrete Sache bzw. weist auf einen beliebigen Gegenstand aus einer Warengruppe hin, nennt aber keinen Geldbetrag.	Der Gutschein enthält neben der Bezeichnung einer konkreten Sache eine Wertangabe.
⇩	⇩	⇩
Sachbezug Der Rabattfreibetrag von 1.080 € ist in der Regel anwendbar.	**Sachbezug** Die 50-€-Grenze ist anwendbar, wenn der Wert der Sache weniger als 50 € beträgt.	**Sachbezug** Kein Barlohn, die 50-€-Grenze ist anwendbar.

Dies bedeutet aber nicht, dass nunmehr alle Gutscheine, die die vorher genannten Kriterien erfüllen, als Sachbezug eingestuft werden. Weiterhin als **Geldleistung** (ohne Anwendung der Freigrenze) zu werten ist es, wenn der Arbeitnehmer sich statt der Sachzuwendung alternativ den **Wert des Sachbezugs auszahlen** lassen kann.

Hinweis

Solche Wahlrechte darf der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern daher aus steuerlicher Sicht nicht einräumen.

3.3 Beispiele aus der Praxis

Die folgenden Beispiele sollen Sie auf **zulässige Gestaltungen und mögliche Fehlerquellen** bei der Abgabe von Gutscheinen aufmerksam machen.

Beispiel 1

Der Arbeitgeber stellt seinen Arbeitnehmern Gutscheine über je 30 Liter Superbenzin zur Verfügung. Die Arbeitnehmer lösen ihre Gutscheine bei Tankstellen ihrer Wahl ein. Sie zahlen die Tankrechnungen im abgekürzten Zahlungsweg im Namen und im Auftrag des Arbeitgebers und lassen sich den eingelösten Gutschein vom Tankwart bestätigen. Nach Vorlage des unterzeichneten Gutscheins und der Quittung erstattet der Arbeitgeber den Arbeitnehmern den verausgabten Betrag.

Hierbei handelt es sich **nicht** um **Sachbezüge**, obwohl die Arbeitnehmer über den Gutschein lediglich eine Sachleistung (Benzin) bei einem Dritten beziehen können – aber kein Bargeld bekommen. Die Erstattung ist als Barlohn zu behandeln; es liegt ein abgabepflichtiger Barlohn vor.

Beispiel 2

Ein Arbeitgeber gibt seinen Arbeitnehmern einen von einer Tankstelle erstellten Tankgutschein. Der Literbetrag wird von der Tankstelle immer erst bei Einlösung des Gutscheins eingetragen (wegen der Preisschwankungen). Der Arbeitgeber erhält von der Tankstelle jeweils eine Rechnung über den Gutscheinwert. Tankt der Arbeitnehmer beispielsweise 50 Liter Benzin zum Preis von 1,30 €/Liter (Summe: 65 €), werden 38,46 Liter (entspricht 50 €) durch den Gutschein angerechnet. Den Restbetrag (15 €) muss der Arbeitnehmer selbst bezahlen.

Bei dieser Fallkonstellation stellt der Gutschein einen **Sachbezug** dar, weil er zum Bezug einer bestimmten 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. Die 50-€-Freigrenze findet Anwendung; es liegt kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor.

Beispiel 3

Der Arbeitgeber erstellt Benzingutscheine auf eigenem Briefpapier, die er an seine Arbeitnehmer ausgibt. Auf diesen sind Art und Menge des Kraftstoffs genau bezeichnet. Der Arbeitnehmer löst den Gutschein bei der darauf bezeichneten Tankstelle ein, mit der der Arbeitgeber eine Rahmenvereinbarung über die Einlösung von Kraftstoffgutscheinen abgeschlossen hat. Laut dieser Vereinbarung erfolgt die Abrechnung über die eingelösten Gutscheine mittels einer in der Tankstelle verbleibenden Kundenkarte des Arbeitgebers.

Hier liegen die Voraussetzungen eines **Sachbezugs** und die Berücksichtigung der 50-€-Freigrenze vor. Der Beurteilung des Warengutscheins als Sachbezug steht nicht entgegen, dass der Arbeitgeber keinen von einem Dritten ausgestellten Warengutschein erworben und weitergegeben, sondern selbst eine Urkunde ausgestellt hat.

Beispiel 4

Der Arbeitgeber ermöglicht seinen Arbeitnehmern, mittels auf ihn lautenden Tankkarten in seinem Namen und auf seine Rechnung monatlich eine bestimmte Menge an Kraftstoff zu tanken.

Obwohl die Tankkarten die Funktion einer Firmenkreditkarte haben, hat die Zuwendung keinen Bargeldcharakter, so dass ein **Sachbezug** vorliegt.

Beispiel 5

Der Arbeitgeber überlässt jedem Mitarbeiter monatlich einen Geschenkgutschein über 40 €, den diese bei einer Einzelhandelskette in ein **Produkt ihrer Wahl** aus dem Warensortiment einlösen können.

Es handelt sich um einen begünstigten **Sachbezug,** da begrenzte Produkte angeboten werden; Steuer und Sozialabgaben entfallen.

Beispiel 6

Die Arbeitnehmer können über eine auf monatlich 50 € limitierte Kundenkarte sämtliche Produkte bei einer Tankstelle kaufen, also neben Treibstoff auch Tabak- und Süßwaren oder Zeitschriften.

Es handelt sich ebenfalls um einen begünstigten **Sachbezug**. Steuer und Sozialabgaben entfallen. Dies resultiert daraus, dass nur ein begrenztes Ausgabesortiment vorliegt.

Beispiel 7

Jeder Arbeitnehmer kann vor der monatlichen Gehaltszahlung wählen, ob er einen Teil des ihm zustehenden Gehalts in Höhe von 50 € auf sein Konto überwiesen oder als Tankgutschein ausgestellt haben möchte.

Bei einer Gehaltsumwandlung liegt keine begünstigte Sachzuwendung vor. Sachbezüge sind nur begünstigt im Rahmen der 50-€-Grenze, wenn sie zusätzlich zum Gehalt gezahlt werden. Da der Arbeitnehmer wählen darf, ob Lohn oder Sachbezüge zugewendet werden sollen, liegt ein Zufluss von Geld vor. Es handelt sich also um steuerpflichtigen **Arbeitslohn**, für den die 50-€-Freigrenze nicht gilt.

Beispiel 8

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 auf Weisung des Arbeitnehmers (auf abgekürztem Zahlungsweg) Geld zur Erfüllung einer Verbindlichkeit verwendet wird.

Praxistipp: Fahrgeld und Gutschein kombinieren!

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, ihren Beschäftigten neben der Zahlung von Fahrtkostenzuschüssen (sogenanntes Fahrgeld) für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, die Arbeitgeber in Höhe der Entfernungspauschale mit 15 % pauschal versteuern können, zusätzlich einen Benzingutschein steuer- und sozialversicherungsfrei auszuhändigen.

3.4 Wann fließt der Vorteil dem Begünstigten zu?

Der für das Steuerrecht maßgebende Zufluss erfolgt bei einem Gutschein, der bei einem **fremden Leistungserbringer** einzulösen ist, bereits **im Zeitpunkt der Gutscheinübergabe**. Für begünstigte Gutscheinkarten entsteht der Zufluss, wenn der Arbeitnehmer über den Geldbetrag auf der Karte verfügen kann. Denn zu diesem Zeitpunkt erhält der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten. Die Höhe des geldwerten Vorteils ist an diesem Tag zu bestimmen. **Spätere Wertveränderungen** wirken sich nicht auf die 50-€-Freigrenze aus. Das ermöglicht es Ihren Mitarbeitern, Gutscheine mehrere Monate zu sammeln. Ist der Gutschein hingegen bei Ihnen als **Arbeitgeber** einzulösen, fließt der Sachlohn **erst bei dessen Einlösung** zu. Hier ist besondere Vorsicht geboten. Es muss genau dokumentiert werden, wann der Arbeitnehmer die Produkte des eigenen Arbeitgebers erwirbt.

Beispiel

Der Arbeitgeber gewährt seinem Arbeitnehmer einen Gutschein über 32 Liter Diesel. Der Arbeitgeber hat ermittelt, dass bei Hingabe des Gutscheins der Liter Diesel 1,60 € gekostet hat. Bei der Einlösung des Gutscheins durch den Arbeitnehmer ist der Dieselpreis auf 1,64 €/Liter geklettert.

Es handelt sich um einen ordnungsgemäßen Gutschein und damit um einen Sachbezug, so dass die 50-€-Grenze dem Grunde nach anwendbar ist. Der Vorteil bleibt auch steuer- und sozialversicherungsfrei, da der geldwerte Vorteil **im Zeitpunkt der Gutscheinhingabe** 49,15 € betragen

hat (32 Liter × 1,60 € × 96 % (siehe Punkt 2.1)) und die Freigrenze somit nicht überschritten wird.

Es ist nicht von Bedeutung, dass sich für den Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Einlösung des Gutscheins ein Vorteil von mehr als 50 € (nämlich 32 Liter × 1,64 € × 96 % = 50,38 €) ergibt. Die zwischenzeitliche Wertänderung wirkt sich nicht steuerschädlich aus.

3.5 Wenn Barlohn in Gutscheine umgewandelt wird

Die 50-€-Regelung kann nicht in Anspruch genommen werden, wenn der Bezug von Sachwerten im Rahmen einer Gehaltsumwandlung vereinbart worden ist. Voraussetzung der Steuer- und Sozialversicherungsbefreiung ist, dass Gutscheine und Geldkarten **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gewährt werden. Dies gilt seit dem 01.01.2020. Hierbei müssen alle Bedingungen der Zusätzlichkeit erfüllt sein.

Gutscheine und Geldkarten werden demnach als Arbeitgeberleistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

- die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet wird,
- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt wird,
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt wird und
- bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

Nicht zulässig ist die Vereinbarung eines **Wahlrechts** zwischen Sach- und Barlohn! Räumen Sie Ihrem Arbeitnehmer im Zuge einer Gehaltserhöhung ein solches Wahlrecht ein, liegt keine steuerwirksame Vereinbarung vor – mit der Folge, dass die 50-€-Grenze nicht angewandt werden kann.

Praxishinweis

Beabsichtigen Sie, einem Ihrer Arbeitnehmer eine Leistung im Rahmen der 50-€-Grenze steuerfrei zukommen zu lassen, müssen Sie sich also folgende Fragen stellen:

- Verzichtet der Arbeitnehmer auf einen Teil seines regulären Bruttoarbeitslohns?
- Wird der Arbeitslohn des Arbeitnehmers herabgesetzt, damit er die steuerfreie Zahlung erhält?
- Verzichtet der Arbeitnehmer zugunsten der steuerfreien Zahlung auf eine Gehaltserhöhung?

Wenn eine oder mehrere dieser Fragen mit **ja** beantwortet werden, liegt **keine Steuerbefreiung** vor!

Gehaltserhöhungen in Gutscheinform

Die Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer, einen Teil der „regulären“ Gehaltserhöhung allmonatlich in Form eines Gutscheins zuzuwenden, wirkt sich günstig auf die Höhe seines Nettolohns aus. Denn in der Regel erhält der Mitarbeiter bei einem 50-€-Gutschein letztlich netto so viel ausbezahlt, wie es bei einer monatlichen Gehaltserhöhung um rund 120 € brutto der Fall wäre.

Beispiel

Der ledige Angestellte (Steuerklasse I) verzichtet ab Januar 2022 auf eine monatliche Gehaltserhöhung von 60 € und bekommt dafür pro Monat einen Tankgutschein von 50 € zugewandt.

Angestellter wählt:	**Lohn**	**Gutschein**
Jahresbruttolohn alt	40.000 €	40.000 €
Gehaltserhöhung 12 × 60 €	720 €	–
Jahresbruttolohn neu	40.720 €	40.000 €
darauf Steuern*	– 6.979 €	– 6.762 €
darauf Sozialabgaben	– 8.134 €	– 7.990 €
Nettogehalt	25.607 €	25.248 €
Tankgutschein 12 × 50 €	–	600 €
Nettogehalt	25.607 €	25.848 €
Netto mehr		**241 €**

(* Lohn- und Kirchensteuer)

4 Besonderheiten bei Tankkarten

Besonders bequem in der laufenden Abwicklung sind Tankkarten gegenüber monatlichen Tankgutscheinen. Die Anwendung der 50-€-Grenze lässt sich problemlos abwickeln, wie die folgenden Beispiele zeigen:

Beispiel 1

Der Arbeitgeber überlässt seinen Arbeitnehmern Tankgutscheine mit konkret bezeichneter Ware und Menge, aber ohne Betrag. Er weist die Arbeitnehmer darauf hin, dass sie immer nur höchstens für **46 €** tanken dürfen. Die Gutscheine werden jedoch nicht bei der Tankstelle eingereicht, vielmehr tanken die Arbeitnehmer mit einer Tankkarte des Arbeitgebers, die sie nur im Rahmen der ausgehändigten Gutscheine verwenden dürfen. Die Rechnungslegung erfolgt an den Arbeitgeber.

Es handelt sich um einen **Sachbezug**, weil die Angestellten lediglich eine Sache – nämlich Treibstoff – beziehen können.

Beispiel 2

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

Auch in diesem Fall liegt **Sachlohn** vor, so dass die 50-€-Freigrenze anwendbar ist.

Beispiel 3

Der Arbeitgeber gibt seinen Mitarbeitern jeweils eine auf monatlich 50 € limitierte Kundenkarte einer Tankstelle (Rechnungserteilung an den Arbeitgeber). Die Angestellten kaufen darüber im Wesentlichen Kraftstoff, aber auch Tabak- und Süßwaren ein.

Die freie Warenauswahl führt nicht zu einer Einstufung als Barlohn, der Vorteil kann als **Sachbezug** angesetzt werden, so dass die 50-€-Grenze anwendbar ist.

Die dargestellten Fallkonstellationen verdeutlichen, dass Sie Ihren Beschäftigten (mit oder ohne Gutschein) durchaus eine eigene **Tankkarte** des Arbeitgebers aushändigen können.

5 Wichtige Praxishinweise

Als Arbeitgeber tragen Sie die **Beweislast** dafür, dass die ausgegebenen Gutscheine den Vorgaben des Fiskus entsprechen. Daher sollten Sie im Unternehmen eine Kopie der herausgegebenen Gutscheine, zumindest aber ein Muster, vorhalten.

Praxistipp

Eine Unterschrift des Arbeitnehmers bei Erhalt des Gutscheins eignet sich hervorragend als Beleg gegenüber der Finanzverwaltung!

Sie müssen alle Sachbezüge und somit auch ausgestellten Gutscheine im **Lohnkonto** eintragen. Dies gilt auch dann, wenn diese unter Anwendung der Freigrenze von 50 € steuerfrei bleiben. Zur Erleichterung dieser Aufzeichnungsverpflichtung müssen Sachbezüge bei Anwendung der Freigrenze ausnahmsweise nicht im Lohnkonto aufgezeichnet werden, wenn durch betriebliche Regelungen und entsprechende Überwachungsmaßnahmen gewährleistet ist, dass die Schwelle von 50 € eingehalten wird. Diese Aufzeichnungserleichterungen müssen Sie bei Ihrem Betriebsstättenfinanzamt ausdrücklich beantragen.

6 Umsatzsteuer bei Ausgabe und Einlösung von Gutscheinen

Werden (Mehrzweck-)Gutscheine ausgegeben, welche **nicht** zum Bezug von **konkret bezeichneten Leistungen** berechtigen, handelt es sich umsatzsteuerrechtlich um den Umtausch eines Zahlungsmittels (Geld) in ein anderes Zahlungsmittel (den Gutschein). Die Hingabe des Gutscheins selbst stellt noch keine umsatzsteuerpflichtige Lieferung dar. Eine Anzahlung liegt ebenfalls nicht vor, da die Leistung (noch) nicht hinreichend konkretisiert ist. Erst bei Einlösung des Gutscheins unterliegt die Leistung der Umsatzsteuer. Denn erst in diesem Zeitpunkt ist auch der Umsatzsteuersatz und folglich die Höhe der Umsatzsteuer bekannt.

Beispiele

Ein Kino stellt einen Gutschein aus, der sowohl zum Besuch von Filmvorführungen als auch zum Erwerb von Popcorn und Getränken berechtigt.

Ein Kaufhaus stellt einen Gutschein aus, der beim Bezug von Waren aus seinem Sortiment eingelöst werden kann.

Ein Buchhändler stellt Geschenkgutscheine aus, die zum Bezug von Büchern oder Kalendern berechtigen.

Werden dagegen (Einzweck-)Gutscheine über **bestimmte, konkret bezeichnete Leistungen** ausgestellt, unterliegt der gezahlte Betrag als Anzahlung der Umsatzbesteuerung. Bei der späteren Ausführung der Leistung unterliegt nur ein noch zu zahlender Differenzbetrag der Umsatzbesteuerung.

Beispiele

Ein Restaurant stellt einen Gutschein über ein Frühstücks- und Lunchbuffet aus.

Ein Kino erstellt Gutscheine über Filmvorführungen.

Ein Fitnessstudio stellt einen Gutschein zur Benutzung der Sonnenbank aus.

Hinweis

Hat das Restaurant, das Kino oder das Fitnessstudio mehr als nur ein Geschäftslokal, und wird der Gutschein in mindestens einem weiteren Geschäftslokal akzeptiert, so handelt es sich nicht um einen Einzweckgutschein, da dann der Ort der Leistung nicht bereits zum Zeitpunkt der Ausstellung des Gutscheins feststeht.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: Mai 2025

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.