

Benzin- und Geschenkgutscheine bis 44 Euro – Ein steuerfreies Extra

Neue Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs begünstigt Arbeitnehmer und Arbeitgeber – Sachbezug spart Steuern und Sozialabgaben – Vorsicht bei Mini-Jobs

Arbeitslohn ist grundsätzlich lohnsteuer- und sozialabgabenpflichtig.

Arbeitgeber haben aber auch Möglichkeiten, einem Arbeitnehmer einen Teil des Arbeitslohns steuer- und sozialversicherungsfrei zuzuwenden.

So können Sachbezüge (Sachlohn) in Form von z. B. Jobtickets, Benzin oder Gutscheinen bis zu einer Höhe von monatlich 44 EUR (einschließlich Umsatzsteuer) dem Arbeitnehmer gewährt werden, ohne dass dabei Lohnsteuer und Sozialabgaben anfallen.

Der **Höchstbetrag von 44 EUR pro Monat** bildet eine Freigrenze, die nicht überschritten werden darf.

Wird diese Grenze in einem Monat überschritten, ist der Sachbezug in voller Höhe steuer- und sozialabgabenpflichtig.

Bisher hat die Finanzverwaltung steuerpflichtigen Barlohn angenommen, wenn ein Gutschein neben der Bezeichnung der zuzuwendenden Ware oder Dienstleistung auch einen anzurechnenden Betrag oder einen Höchstbetrag ausgewiesen hat, z. B. ein Tankgutschein für Superbenzin im Wert von 44 EUR.

Es kam somit auf die genaue Bezeichnung der Art und Menge der Ware oder Dienstleistung an. Enthielt der Gutschein auch Euro-Angaben, lag nach Ansicht der Finanzverwaltung kein begünstigter Sachbezug, sondern lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiger Barlohn vor.

Diese restriktive Handhabung der Gutscheine hat der Bundesfinanzhof (BFH) mit drei neuen Urteilen verworfen. Die Entscheidungen bieten Arbeitgebern neue Gestaltungsmöglichkeiten und machen die Gewährung von Benzin- und Geschenkgutscheinen an ihre Arbeitnehmer wesentlich attraktiver.

Für die Bundesfinanzrichter ist entscheidend, was Arbeitgeber und Arbeitnehmer **arbeitsvertraglich vereinbart** haben.

Es geht um die Frage, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer **im Arbeitsvertrag** einen Anspruch auf eine Ware bzw. eine Dienstleistung (Sachlohn) oder auf einen Geldbetrag (Barlohn) **ingeräumt** hat.

Der Anspruch auf einen Sachbezug bis 44 EUR muss somit dokumentiert sein.

In welcher Weise dieser Anspruch erfüllt wird ist unbeachtlich.

Arbeitsverträge sind ggf. zu ergänzen, wenn der **Anspruch auf einen Sachbezug** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer noch nicht **vereinbart** ist.

Ein **Sachbezug** liegt vor, wenn ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer das Recht gewährt, mit einer elektronischen Tankkarte bei einer bestimmten Tankstelle auf Kosten des Arbeitgebers bis zu einem Höchstbetrag von 44 EUR zu tanken.

Es handelt sich um Sachlohn, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Benziningutscheine erhält, die auf einen Betrag bis 44 EUR lauten.

Ein Geschenkgutschein bis 44 EUR (z. B. eines Kaufhauses), den ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer übergibt, stellt einen Sachbezug dar.

Wesentlich ist, dass der Arbeitnehmer mit dem Gutschein letztlich einen **Anspruch auf den Bezug einer Ware oder einer Dienstleistung** erhält. Nur dann liegt ein lohnsteuerfreier Sachbezug vor.

Es muss ausgeschlossen sein, dass der Arbeitnehmer anstelle des Sachbezugs Bargeld in gleicher Höhe erhalten kann.

Wenn der Arbeitnehmer mit dem Gutschein ein **Wahlrecht zwischen Bezug der Ware und dem Erhalt von Bargeld** hat, ist eine **Steuerbefreiung für Sachbezüge ausgeschlossen** .

In diesem Fall liegt auch dann lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiger **Barlohn** vor, wenn der Gutschein gegen eine Ware eingelöst wird.

Gutscheine sollten deshalb immer den Zusatz enthalten: "Eine Auszahlung des Gutscheinwerts ist ausgeschlossen".

Nur dann ist ein Wahlrecht eindeutig nicht gegeben und der Gutschein kann als steuer- und sozialabgabenfreier **Sachlohn** dem Arbeitnehmer zugewendet werden.

Nachdem die Bundesfinanzrichter mit den neuen Urteilen Rechtssicherheit geschaffen haben, sind Benzin- und Geschenkgutscheine nun deutlich lukrativer und auch einfacher zu handhaben.

Solange die 44-Euro-Grenze im Monat nicht überschritten wird, können sich Arbeitnehmer über ein steuer- und sozialabgabenfreies Extra des Arbeitgebers freuen.

Hinweis:

Die Sachbezugsfreigrenze von 44 EUR gilt auch im Rahmen eines **Mini-Jobs** .

Es muss aber sicher gestellt sein, dass eine Auszahlung des Gutscheinwerts ausgeschlossen ist.

Andernfalls würde nämlich Barlohn vorliegen, der zu einer Überschreitung der steuerfreien Verdienstgrenze von 400 EUR führen könnte und damit zur individuellen Versteuerung des Lohns durch den Arbeitnehmer.

(Rechtsgrundlagen □ BFH-Urteile vom 11.11.2010 - VI R 21/09, VI R 27/09, VI R 41/10)

□ (Veröffentlicht im Mai 2011)