

## Gutscheine sind stets Sachbezug

Moers, im März 2011

### Lohnbuchhaltung und Sozialversicherung topaktuell

Überlässt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen Gutschein, der diesen dazu berechtigt irgendetwas aus dem Warensortiment des Handelspartners einzulösen, wendet er dem Arbeitnehmer damit stets einen Sachbezug - und keinen Barlohn - zu.

### Sachverhalte/Fallgestaltungen

#### Fall 1:

Ein Arbeitgeber hatte seinen Arbeitnehmern zu Geburtstagen Geschenkgutscheine einer Buchhandelskette „im Wert von 20 EUR“ überlassen, ohne dabei auf ein bestimmtes Buch oder einen anderen genau bezeichneten Artikel hinzuweisen. Der Arbeitgeber beurteilte diese Geschenkgutscheine als steuer- und damit beitragsfreien, unter der Freigrenze von 44 EUR liegenden Sachbezug. Das Finanzamt sah darin **wegen der EUR-Auszeichnung** eine Barlohnzuwendung und erfasste den geldwerten Vorteil aus den Gutscheinen als steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn und erließ entsprechende Nachforderungsbescheide.

#### Fall 2:

Ein anderer Arbeitgeber stellte seinen Arbeitnehmern monatliche Benzingutscheine einer Vertragstankstelle aus, die neben einer bestimmten - vorher abgefragten Literanzahl - einen „Höchstbetrag von 44 EUR“ auswies. Die Arbeitnehmer konnten unter Vorlage dieser Benzingutscheine auf die hinterlegte elektronische Kundenkarte des Arbeitgebers tanken; sämtliche Tankvorgänge wurden an Monatsende dem Bankkonto des Arbeitgebers belastet. Der Arbeitgeber beurteilte diese Benzingutscheine als steuer- und damit beitragsfreien, unter der Freigrenze von 44 EUR liegenden Sachbezug. Das Finanzamt sah darin **wegen der Nennung eines EUR-Höchstbetrages** eine Barlohnzuwendung und erfasste den geldwerten Vorteil aus den Gutscheinen als steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn und erließ entsprechende Nachforderungsbescheide.

#### Fall 3:

Ein dritter Arbeitgeber stellte seinen Arbeitnehmern monatliche Benzingutscheine einer Vertragstankstelle aus, die ausschließlich eine bestimmte - vorher abgefragte - Literanzahl auswies. Die Arbeitnehmer konnten unter Vorlage dieser Benzingutscheine tanken; dieser Arbeitgeber erstattete den von den Arbeitnehmern vorausbezahlten Rechnungsbetrag den jeweiligen Arbeitnehmern in bar. Der Arbeitgeber beurteilte diese Benzingutscheine als steuer- und damit beitragsfreien, unter der Freigrenze von 44 EUR liegenden Sachbezug. Das Finanzamt sah darin **wegen der Barauszahlung des Rechnungsbetrages** eine Barlohnzuwendung und erfasste den geldwerten Vorteil aus den Gutscheinen als steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn und erließ entsprechende Nachforderungsbescheide.

## Entscheidungen des BFH

Der BFH beurteilte die Überlassung sämtlicher Gutscheine an die Arbeitnehmer als insgesamt steuer- und beitragsfreie Sachbezüge und stellte dabei folgende, klärende Grundregeln auf:

Ein Sachbezug, also eine nicht in Geld bestehende Einnahme liegt auch dann vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Recht, nämlich einen Anspruch, eine Sach- oder Dienstleistung beziehen zu können, einräumt.

Deshalb ist - wie in den hier genannten drei Sachverhalten - ein Sachbezug anzunehmen, wenn

- Arbeitnehmern Gutscheine überlassen werden, die zum Bezug einer vom Arbeitgeber ausgewählten oder von den Arbeitnehmern selbst auszuwählenden Sach- oder Dienstleistung berechtigten und
- die bei einem Dritten einzulösen sind oder
- auf den Kaufpreis ganz oder teilweise anzurechnen sind bzw. nach Bezug der Sach- oder Dienstleistung ganz oder teilweise erstattet werden.

Als unerheblich sah es der BFH an, dass solche Gutscheine im täglichen Leben bargeldähnlich verwendet werden. Unerheblich ist auch, ob ein Gutschein als „Inhaberpapier“ gilt und insoweit als Ersatzmittel für Geld dient (wörtlich: „Geldersatz ist kein Geld“).

Entscheidend für die Abgrenzung einer (steuer- und beitragspflichtigen) Barlohnzahlung von einem (steuer- und beitragsfreien) Sachbezug sind allein die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Nur wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber auf der Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen **anstelle des Gutscheins auch den Barlohn beanspruchen kann**, ist eine Barzuwendung anzunehmen. Eine solche „Barlohn“-Vereinbarung ist in allen drei entschiedenen Fällen gerade nicht getroffen worden, denn alle Arbeitnehmer konnte ausschließlich die Geschenk- oder Benzingutscheine nutzen. Die späteren Zahlungswege (Belastung des Bankkontos der Arbeitsgebers oder Erstattung des Rechnungsbetrages) sind unerheblich.

## Hinweis

- Arbeitgeber können diese bürgerfreundliche Rechtsprechung des BFH nutzen und Geschenk- sowie Benzingutscheine im Rahmen der derzeit (noch) möglichen Freigrenzen von 44 EUR monatlich nutzen.
- In Betriebs- und Sozialversicherungsprüfungen sollte jeder Arbeitgeber diese aktuelle Rechtsprechung kennen und den Prüfern entgegenhalten.
- Für die Zukunft bleibt jedoch abzuwarten, ob die Freigrenze für solche Sachbezüge von 44 EUR monatlich in dieser Form Bestand haben wird.

## Platz für Ihre Notizen/Anmerkungen