

## Es gilt eine neue Regelung seit 2022

Beratung rund um das Geld: Lohnoptimierung durch Gewährung von Gutscheinen

Für Sachbezüge, die der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern gewährt, können Vergünstigungen wie zum Beispiel die Anwendung der monatlichen Sachbezugsfreigrenze von 50 € oder die Pauschalierung der Lohnsteuer nach §37b EStG mit einem Steuersatz von 30 % in Anspruch genommen werden. Hierfür ist die Unterscheidung zwischen Geldleistung und Sachlohn wichtig. Mit der Erhöhung der Sachbezugsfreigrenze zum 1. Januar 2022 auf 50 € monatlich, sind auch verschärfte Gutscheinregelungen in Kraft getreten.

**2**020 wurde die Gewährung des Sachbezugs für Gutscheine, Geldkarten und zweckgebundene Geldleistungen (Kostenerstattung) eingeschränkt. Seitdem ist es in der Praxis bei der Anwendung immer wieder fraglich gewesen, wann Geldkarten, die im unbaren Zahlungsverkehr eingesetzt, sowie Gutscheine, die unbegrenzt eingelöst werden können, als Sachbezug anzusehen sind. In Folge dessen wurden die Regelungen für Sach-

gutscheine teilweise bis zum 1. Januar 2022 ausgesetzt, sodass in der Zwischenzeit seitens der Finanzverwaltung Klarheit geschaffen werden konnte.

Um den Arbeitnehmern neben dem regulären Arbeitslohn Benefits zugutekommen zu lassen, ist die Gewährung von Gutscheinen weit verbreitet, da diese sowohl für den Arbeitnehmer als auch den Arbeitgeber steuer- und beitragsfrei ist. Die Sachbezugseigen-

schaft ist die maßgebende Voraussetzung, um die Sachbezugsfreigrenze oder auch andere steuerliche Vergünstigungen in Anspruch nehmen zu können. Insofern ist die Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachlohn ausschlaggebend, Prüfschema hierzu siehe Abbildung.

### Geldleistungen sind steuerpflichtig

Geldleistungen sind ab dem ersten Euro steuer- und beitragspflichtig. Neben dem Barlohn fallen unter den Begriff Geldleistungen zum Beispiel auch "zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten". Dieser Zusatz hat der Gesetzgeber

2020 mit ins Gesetz aufgenommen und die Definition der Geldleistung konkretisiert. Diese Neuregelung führte dazu, dass einige Bezüge des Arbeitnehmers bis Ende 2019 als Sachbezug eingestuft und ab 2020 als Geldleistung umqualifiziert worden sind.

### Ein Beispiel dazu:

Bisher hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die Kosten fürs Tanken des privaten Pkw in Höhe von 44 € monatlich über die Lohnabrechnungen erstattet. Diese Kostenerstattung führt seit dem 1. Januar 2020 zu einem Barlohn und ist steuer- und beitragspflichtig.

Die Steuerbefreiung für den Auslagenersatz des Arbeitnehmers für Rechnung des Arbeitgebers bleibt hiervon unberührt. Der Auslagenersatz ist weiterhin möglich. →

### Bei Gutscheinen und Geldkarten beachten

Auch bei den Gutscheinen oder Geldkarten lauert seit 2020 die Gefahr, dass diese als Geldleistung eingestuft werden, wenn sie nicht ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen berechtigen oder auch über eine Barauszahlungsfunktion verfügen. Viele Gutscheine haben bisher über eine Barauszahlungsfunktion, eine eigene Iban oder Paypal-Funktion verfügt oder konnten gegen andere Gutscheine eingelöst werden. Diese Funktionen „Umwandlung in eine Art Barlohn“ ist schädlich und führt dazu, dass die Gutscheine oder Geldkarten als Geldleistung zu bewerten sind. Schädlich ist ebenfalls, wenn der Gutschein gegen Bargeld getauscht werden kann oder das Restguthaben (mehr als 1 €) ausbezahlt wird.

### Sachbezug und Sachlohn – was gilt?

Als Sachlohn kommen nur Bezüge in Betracht, die nicht in Geld bestehen. Hat der Arbeitnehmer ein Wahlrecht, ob er einen Sachbezug oder eine Geldleistung erhalten möchte, scheidet die Anwendung als Sachbezug aus, selbst dann, wenn der Arbeitnehmer den Sachbezug auswählt.

Die Gewährung von Kranken-, Krankentagegeld- oder Pflegeversicherungsschutz gilt auch als Sachbezug, sofern der Arbeitgeber die Versicherung abschließt und die Beiträge zahlt.

In der Praxis ist die Gewährung von Gutscheinen und Geldkarten die häufigste Form, in der steuerbegünstigte Sachbezüge gewährt werden. Sie dürfen nur ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen berechtigen. Seit 1. Januar 2022 müssen sie die Kriterien des §2 Abs. 1 Nr. 10 Zahlungsdienstleistungsgesetzes



Tankgutscheine einer Tankstelle oder eines einzelnen Tankstellenbetreibers sind eine gängige Variante, um dem Arbeitnehmer günstige Sachbezüge zu kommen zu lassen. Fotos: Landpixel

gesetzes (ZAG) erfüllen. Im Rahmen des ZAG werden drei verschiedene Varianten unterschieden:

● **Eigenes Sortiment oder begrenztes Netz** – Die Gutscheine/Geldkarten berechtigen ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen für die eigene Produktpalette des Ausstellers oder aufgrund von Akzeptanzverträgen zwischen Aussteller und Akzeptanzstellen bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen im Inland (§2 Abs. 1 Nr. 10 Bst. a ZAG).

Hier unterscheidet das Zahlungsdienstleistungsgesetz zwei Alternativen:

○ **Alternative 1:** Beim Einlösen des Gutscheines dürfen lediglich die Waren und Dienstleistungen des Ausstellers erworben werden (eigenes Sortiment).

Begünstigt sind auch sogenannte Shop-in-shop-Lösungen. In Kaufhäusern oder Ladengeschäften wird selbstständigen Unternehmen gestattet, einen Teil der

Verkaufsfläche für ihr Verkaufsgeschäft zu nutzen. Die Waren können über die Hauskarte (Gutschein) des Kaufhauses erworben werden.

Bei Onlineshops hingegen wird die Definition „eigenes Sortiment“ enger ausgelegt als bei Ladengeschäften.

Können in einem Onlineshop auch Produkte von Fremdanbietern über den sogenannten Marketplace erworben werden, geht dies über den Begriff des eigenen Sortiments hinaus. Der Gutschein ist somit kein begünstigter Sachbezug.

**Beispiel:** Der Mitarbeiter erhält einen Gutschein im Wert von 50 € vom Internetshop Amazon. Dort werden neben eigenen Produkten auch Produkte von Fremdanbietern verkauft. Der Gutschein kann für die insgesamt angebotenen Produkte eingelöst werden. Der Gutschein ist kein Sachbezug, für den die Sachbezugsfreigrenze in Anspruch genommen werden kann. Die 50 € sind steuer- und beitragspflichtiger Lohn.

○ **Alternative 2:** Ein begrenzter Kreis von Akzeptanzstellen ist zum Beispiel bei einem städtischen oder regionalen Einkaufs- und Dienstleistungsverbund im Inland oder bei einer bestimmten Ladenkette (inklusive Internetshop) mit einem einheitlichen Marktauftritt gegeben. Die Einkaufs- und Dienstleistungsverbünde müssen sich nicht nur auf eine Stadt beschränken. Es ist auch möglich, dass sich mehrere benachbarte Städte und Gemeinden zu einem Verbund zusammenschließen oder in einem unmittelbar räumlichen angrenzenden zweistelligen Postleitzahlenbezirk begrenzt sind.

Hierunter zählen zum Beispiel:

- wieder aufladbare Geschenkkarte für den Einzelhandel
- Centergutscheine und „City-Cards“, Stadtgutscheine
- Tankgutscheine einer Tankstellenkette, die in den Tankstellen dieser Kette eingelöst werden können, oder eines einzelnen Tankstellenbetreibers
- Kinogutscheine
- vom Arbeitgeber ausgestellte Gutscheine (zum Beispiel Tankgutschein), wenn die Tankstelle aufgrund eines Rahmenvertrages unmittelbar mit dem Arbeitgeber abrechnet.

● **Limitierte Produktpalette:** Die Gutscheine/Geldkarten berechtigen dazu, ausschließlich Waren und Dienstleistungen aus einer sehr begrenzten Waren- und Dienstleistungspalette zu beziehen. Auf die Anzahl der Akzeptanzstellen und einen Bezug zum Inland kommt es nicht an (§2 Abs. 1 Nr. 10 Bst. b ZAG).

Die Gutscheine und Geldkarten können zum Beispiel auf den Personennah- und Fernverkehr (für Fahrberechtigungen, Zugrestaurant), auf bestimmte Streamingdienste für Film und Musik, auf Bücher, Zeitungen und Zeitschriften – auch Hörbücher und Downloads begrenzt sein.

● **Instrumente zu steuerlichen und sozialen Zwecken:** Die Gutscheine/Geldkarten berechtigen aufgrund von Verträgen zwischen Aussteller und Akzeptanzstellen ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen für bestimmte steuerliche und soziale Zwecke im Inland wie zum Beispiel Essens-

Abbildung: Abgrenzung Geldleistung und Sachlohn

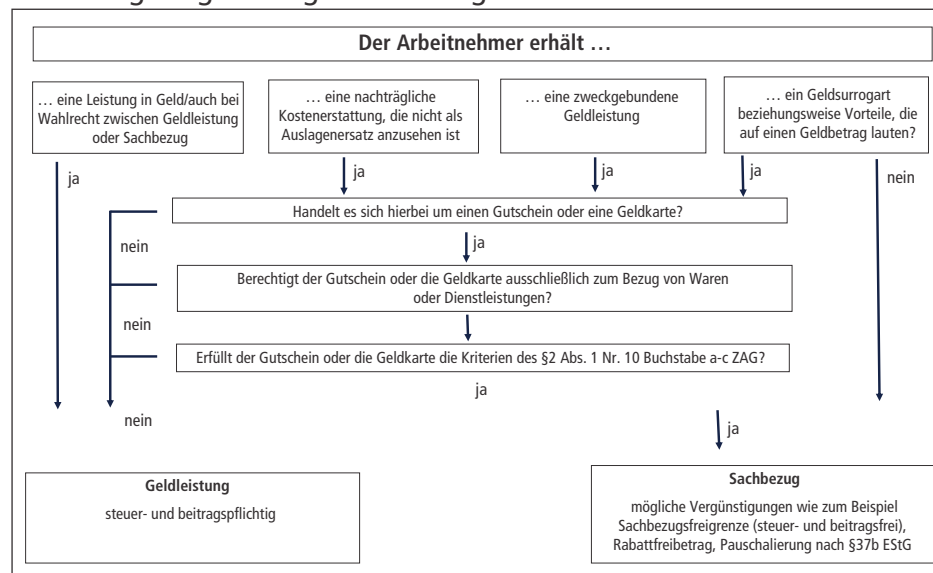


Tabelle: Sachbezüge zur Lohnoptimierung

	50-€-Freigrenze anwendbar	
	ja	nein
Sachgeschenk	x	
Zinersparnis	x	
Zinszuschuss		x
Gewährung von Krankenversicherungsschutz bei Abschluss und Zahlung durch Arbeitgeber	x	
Essensmarken	x	
Kostenerstattung/zweckgebundene Geldleistungen		x
Tankgutschein für eine feste Tankstelle oder eine Tankstellenkette	x	
„City-Cards“, Stadtgutscheine	x	
Gutschein für Onlinehandel mit Marketplace		x
Gutschein für regionalen Einzelhandel	x	
Unbegrenzt einsetzbare Geldkarten		x
Gutschein eigener Hofladen		x Rabattfreibetrag ist anwendbar

Beispielhafte Aufzählung von gewährten Leistungen des Arbeitgebers

gutscheine, Restaurantschecks (§2 Abs. 1 Nr. 10 Bst.c ZAG).

Für die Anwendung der steuer- und beitragsfreien Gewährung von Gutscheinen/Geldkarten von 50 € pro Monat ist es wichtig, dass der Sachbezug zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Damit soll insbesondere eine Einsparung von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen durch Gehaltsumwandlung ausgeschlossen werden.

Der Sachbezug wird mit dem Marktpreis (entstandene Kosten beim Arbeitgeber) bewertet. Zahlungen des Arbeitnehmers werden vor Prüfung der 50-€-Freigrenze in Abzug gebracht, sodass nur die Nettobelastung des Arbeitgebers ausschlaggebend ist. Falls dem Arbeitgeber für die Bereitstel-

lung und Aufladung von Gutscheinen und Geldkarten Kosten entstehen, werden diese bei der Anwendung der Sachbezugsfreigrenze nicht mitgezählt.

### Zeitpunkt des Zuflusses ist wichtig

Insbesondere für die 50-€-Freigrenze ist der Zeitpunkt des Zuflusses wichtig. Da es sich hierbei um eine monatliche Freigrenze handelt, darf diese für den Arbeitnehmer nur einmal im Monat in Anspruch genommen werden. Sobald die Freigrenze überschritten wird, handelt es sich insgesamt um steuerpflichtigen Arbeitslohn. Der Zuflusszeitpunkt hängt davon ab, ob es sich um eigene oder fremde Gutscheine handelt.

Ist der Gutschein oder die Geldkarte bei einem Dritten einzulösen, fließt der Sachbezug zum Zeitpunkt der Hingabe an den Arbeitnehmer. Bei einer Geldkarte ist der Zufluss frühestens zum Zeitpunkt der Aufladung des Guthabens.

Ist der Gutschein beim Arbeitgeber einzulösen, zum Beispiel im eigenen Hofladen, fließt der Sachbezug zum Zeitpunkt der Einlösung zu.

Die Beweislast, wann der Arbeitnehmer den Sachbezug erhalten hat, liegt beim Arbeitgeber. Daher ist es ratsam, sich den Erhalt der Gutscheine vom Empfänger quittieren zu lassen, die Tankbelege mit zu den Lohnunterlagen zu nehmen oder auch die ausgegebenen Gutscheine über die Lohnabrechnung im Lohnkonto darzustellen.

### Hofladen und jährlicher Rabattfreibetrag

Auf Gutscheine für Waren und Dienstleistungen aus dem Sortiment des Arbeitgebers findet vorrangig der jährliche Rabattfreibetrag in Höhe von 1.080 € Anwendung. Der Rabattfreibetrag ist für alle Waren und Dienstleistungen anzuwenden, die der Arbeitgeber primär zum Verkauf an Dritte herstellt beziehungsweise vertreibt. Eine Anwendung der 50-€-Freigrenze kommt in diesen Fällen nicht in Betracht.

**Beispiel:** Mitarbeiter A erhält von seinem Arbeitgeber einen Gutschein im Wert von 50 € monatlich für den Einkauf im hofeigenen Hofladen. Auf diesen Gutschein ist die Sachbezugsfreigrenze nicht anzuwenden, sondern der Rabattfreibetrag. Der Rabattfreibetrag in Höhe von 1.080 € wird durch die Gutscheine nicht aufgebraucht, sodass die Gutscheine des Hofladens steuer- und beitragsfrei sind. Die 50 €-Freigrenze bleibt hiervon unberührt und kann auch neben dem Rabattfreibetrag genutzt werden.

### Aufmerksamkeiten aus besonderem Anlass

Der Arbeitgeber kann seinen Arbeitnehmer aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses zum Beispiel Geburtstag oder bestandene Prüfung Warengutscheine bis zu 60 € als Aufmerksamkeit zuwenden. Die Gewährung von

Aufmerksamkeiten kann zusätzlich zu der Sachbezugsfreigrenze gewährt werden.

Viele Händler haben ihre Gutscheine an die Vorgaben für einen steuerbegünstigten Sachbezug angepasst, sodass die Sachbezugsfreigrenze auch weiterhin gut genutzt werden kann. Vor dem Kauf der Gutscheine sollte sorgfältig geprüft werden, ob die Gutscheine eine der Vorschriften des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchstabe a-c ZAG erfüllen. Bei Bedenken sollte sich die Einhaltung des ZAG vom Aussteller bestätigt werden oder eine Anrufungsauskunft beim Finanzamt gestellt werden. Die Sachbezugsfreigrenze ist trotz der Verschärfung weiterhin eine verbreitete Möglichkeit, Arbeitnehmern ein Benefit zukommen zu lassen. Lia Steffensen wetreu LBB

### Zinsbarometer

Stand 9. November 2022  
Die Zinsspannen am Kapitalmarkt nehmen zu. Das Zinsbarometer bietet lediglich erste Anhaltspunkte zur aktuellen Kapitalmarktsituation (ohne Gewähr). Bei den gekennzeichneten Zinssätzen können sich je nach persönlicher Verhandlungssituation deutliche Abweichungen ergeben.

**Zinsen**  
%  
**Geldanlage**  
Festgeld 10.000 €, 3 Monate<sup>1)</sup> 0,05 - 1,25

**Kredite**  
% effektiv  
**Landwirtschaftliche Rentenbank<sup>2)</sup>**  
(Sonderkreditprogramm)

**Maschinenfinanzierung**  
6 Jahre Laufzeit, Zins 6 Jahre fest 1,00  
**langfristige Darlehen**  
10 Jahre Laufzeit, Zins 5 Jahre fest 1,00  
20 Jahre Laufzeit, Zins 10 Jahre fest 1,51

**Baugeld-Topkonditionen<sup>3)</sup>**  
Zins 10 Jahre fest 1,38 - 1,84  
Zins 15 Jahre fest 1,90 - 2,39

1) Marktausschnitt (100 % Einlagensicherung)  
2) Zinssatz Preisklasse A, Margenaufschlag 0,35 bis 2,85 %, je nach Bonität und Besicherung (7 Preisklassen)  
3) Quelle: www.capital.de (Spanne der Topkonditionen)



Für Waren und Dienstleistungen aus dem Sortiment des Arbeitgebers gilt der Rabattfreibetrag von 1.080 € pro Jahr.