

Gerne genommen: Benzingutschein bei hohen Spritpreisen - steuerpflichtiger Barlohn oder steuerfreier Sachbezug?

Moers, im Juni 2009

Viele Unternehmen möchten ihren Mitarbeitern etwas Gutes tun und denken über die Ausgabe von Geschenk- oder Warengutscheinen, insbesondere von Benzingutscheinen, nach, die die Arbeitnehmer bei anderen Unternehmen einlösen können. Die Frage ist: Wie sind diese Warengutscheine steuerlich zu beurteilen?

Nur bei konkret bezeichneter Sache liegt ein Sachbezug vor

Arbeitnehmern ausgegebene, bei Dritten einzulösende Warengutscheine sind nur dann als Sachbezug nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG zu behandeln, wenn die Gutscheine auf eine **nach Art und Menge konkret bezeichnete Sache** lauten. Weist hingegen ein Gutschein ohne konkrete Bezeichnung der zu beziehenden Ware lediglich einen Geldbetrag aus, der bei Einlösung des Gutscheins auf den Kaufpreis angerechnet wird, ist von einer Barlohnzuwendung auszugehen. Der Arbeitnehmer kann einen solchen Gutschein „wie Bargeld“ zum Kauf eines von ihm erst noch zu bestimmenden Artikels verwenden.

Geschenkgutschein: steuerpflichtiger Arbeitslohn oder nicht?!

Zum Arbeitslohn gehören alle Einnahmen, die ein Arbeitnehmer als Gegenleistung für seine Arbeitskraft erhält. Dies sind alle Güter, die in Geld oder Geldeswert bestehen. Erhält ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber z. Bsp. anlässlich seines Geburtstags einen Geschenkgutschein, rechnet der damit verbundene geldwerte Vorteil zunächst einmal zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Dieser geldwerte Vorteil kann allerdings - ausnahmsweise - dann steuerfrei sein, wenn mit dem Geschenkgutschein letztlich eine Sache (s.o.) zugewendet wird und der Wert des Sachbezuges die Freigrenze in Höhe von monatlich 44 € nicht übersteigt.

Für die Praxis: Art, Menge und zusätzlich Höchstbetrag auf dem Gutschein vermerken

Bei der Gewährung von Gutscheinen kommt es entscheidend darauf an, ob auf dem **Gutschein stets und zwingend** Art und Menge der Ware **vermerkt** ist. Hiernach richtet sich auch die steuerliche Behandlung, ob es sich um Barlohn oder um einen begünstigten Sachbezug handelt, der steuerfrei sein kann, wenn die Freigrenze (s.o.) nicht überschritten wird. Der Arbeitgeber hat also in diesen Fällen die Möglichkeit, seinen Mitarbeitern steuerfrei etwas „Gutes“ zu tun. Mit der Steuerfreiheit (keine Lohnsteuer) ist gleichzeitig auch die Befreiung von der SV-Pflicht (keine Verbeitragung) verbunden.

Dem steht nicht entgegen, wenn der Warengutschein einen - wie auch immer formulierten - zusätzlich zu beachtenden Höchstbetrag für die zu beziehende Ware ausweist. Der Arbeitnehmer kann dann nur die im Gutschein der Art und Menge nach bezeichnete Ware beziehen. Sofern sein Arbeitgeber den Vertrag nicht bereits abgeschlossen hat, wird der vom Arbeitnehmer noch

abzuschließende Vertrag von den im Gutschein ausgewiesenen Daten (mit-)bestimmt; der Gutschein wird insoweit Inhalt des Vertrags. Der konkrete (Tages-)Wert der Ware kann oft auch erst nach deren Bezug festgestellt werden (z. Bsp. bei Benzingutscheinen).

Beispiel 1: Art und Menge sowie Höchstbetrag

Der Arbeitgeber gewährt seinem Arbeitnehmer folgenden Gutschein: "30 Liter Diesel, jdeoeh im Wert von höchstens 44 €", der bei einer bestimmten Tankstelle einzulösen ist. Der Arbeitgeber hat vorab ermittelt, dass bei Hingabe des Gutscheins der Liter Diesel 1,35 EUR kostet. Das zudem ein Höchstbetrag angegeben ist, ist nach Ansicht de FG München unschädlich; die 44 €-Freigrenze ist anwendbar. Der Wert des Gutscheins in Höhe von 40,50 € ist steuerfreier Sachbezug. Enthält der Gutschein hingegen keine konkrete Bezeichnung der zu beziehenden Ware (Art und Menge), sondern lediglich den Geldbetrag, der bei Einlösung des Gutscheins auf den Kaufpreis angerechnet wird, liegt stets eine Barlohnzuwendung vor. Denn in diesen Fällen erhält der Arbeitnehmer einen Gutschein, dessen "Wert" von vornherein feststeht und wie Bargeld zum Kauf eines von ihm erst noch zu bestimmenden Artikels verwendet werden kann (siehe auch FG München v. 3.3.2009, 8 K 3213/07, Rev. eingelegt).

Beispiel 2: Benzingutschein und Kundenkarte ohne Bargeldfunktion

Der Arbeitgeber erstellt auf seinem Briefpapier Benzingutscheine, die er an seine Arbeitnehmer ausgibt. Auf dem Gutschein sind Art und Menge (s.o. Beispiel 1) des Kraftstoffs genau bezeichnet. Der Arbeitnehmer löst diesen Gutschein bei der auf dem Gutschein bezeichneten Tankstelle ein. Mit dieser Tankstelle hat der Arbeitgeber eine Rahmenvereinbarung über die Einlösung von Kraftstoffgutscheinen abgeschlossen. Laut dieser Vereinbarung erfolgt die Abrechnung über die eingelösten Gutscheine mittels einer in der Tankstelle verbleibenden Kundenkarte des Arbeitgebers jeweils am Ende des Monats (Sammelabrechnung mit dann folgendem Lastschrifteinzug). Die Voraussetzungen für die Annahme eines Sachbezugs und die Berücksichtigung der 44 €-Freigrenze liegen vor, da es alleine auf die korrekte Ausstellung der Gutscheine ankommt.

Beispiel 3: Firmentankkarte mit Bargeldfunktion (Kreditkarte)

Neben einer Firmentankkarte erhalten die Mitarbeiter eine „interne“ Bescheinigung, mit welcher sie den Nachweis erbringen, dass im Namen und für Rechnung des Arbeitgebers getankt wird. Der Arbeitnehmer ist angewiesen, der Tankstelle neben der Tankkarte diese Bescheinigung vorzulegen. Der Kraftstoff wird durch die Tankstelle direkt mit dem Arbeitgeber abgerechnet und belastet. Da die Tankkarte hier die Funktion einer EC- oder Kreditkarte hat, liegt kein Sachbezug vor; die Tankkarte stellt als Solches „Bargeld“ dar. Die bei der Tankstelle vom Arbeitnehmer vorzulegende „interne“ Bescheinigung ist kein ordnungsgemäßer Gutschein und führt zu keiner abweichenden Beurteilung (s.a. OFD Hannover, Vfg. v. 24.4.2008, S 2334 - 281 - StO 212).

Platz für Ihre Notizen/Anmerkungen: