

Gutscheine und Tankkarten

Steuerbegünstigte Sachzuwendungen

Stand: 12/2010



Franz-Josef Tönnemann - Steuerberater
Neustadtstraße 34 - 49740 Haselünne
Tel.: 0 59 61 / 94 06-0, Fax 0 59 61 / 9406-29
Email: info@toennemann.de
<http://www.toennemann.de>



Mitglied im
Steuerberaterverband
Niedersachsen
Sachsen-Anhalt e.V.



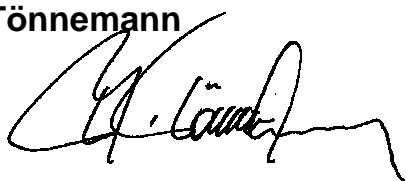
Sehr geehrter Mandant, sehr geehrte Mandantin,

Neben der klassischen „Lohntüte“ nutzen Arbeitgeber immer häufiger das „Instrument“ der Sachzuwendungen, um ihren Arbeitnehmern zusätzliche Anreize zu bieten. Der positive Effekt liegt auf der Hand: Geschickt eingesetzt führen diverse Sonderregelungen beim Sachlohn nicht selten zur Senkung der Steuer- und damit auch der Abgabenlast.

Eine optimale Möglichkeit bietet Ihnen dabei die monatliche Sachbezugsfreigrenze von 44 €. Dieser Informationsbrief soll Ihnen Anregungen geben, in welchen Bereichen und wie Sie von dieser Freigrenze profitieren können. „Augen auf“ ist insbesondere bei Gutscheinen geboten. Hier erfahren Sie, welche Besonderheiten Sie beachten sollten. Zudem ist bei der Überlassung von Tankkarten an Arbeitnehmer sogar Vorsicht geboten, damit nicht wider Erwarten der Gutschein über 40 € doch lohnsteuerpflichtig wird.

Haben Sie Fragen? Anruf genügt. Wir helfen weiter!

Franz-Josef Tönnemann
Steuerberater



2 Im Fokus: Die 44€-Freigrenze

2.1 Voraussetzungen

Gewähren Sie Ihren Arbeitnehmern Sachzuwendungen, bleiben diese im Rahmen der sogenannten „44€-Sachbezugsfreigrenze“ **steuer- und sozialversicherungsfrei**. Sachliche Vorteile von 44 € statt einer Geldleistung bringen monatlich netto meist mehr als eine Gehaltserhöhung von 60 €. Unter die Freigrenze fallen Sachbezüge, die der Arbeitnehmer kostenlos oder verbilligt erhält, also auch Rabatt- oder Preisvorteile.

Leider ist die Freigrenze auf die Fälle beschränkt, in denen die Bewertung des Sachbezugs mit dem „üblichen Endpreis am Abgabeort“ (in der Regel der Verkaufspreis) erfolgt. Das bedeutet, dass diese Regelung insbesondere bei der unentgeltlichen oder verbilligten Gewährung von Unterkunft und Verpflegung und bei der Firmenwagengestellung nicht anwendbar ist. Gleiches gilt bei geldwerten Vorteilen, bei denen der Rabatffreibetrag von 1.080 € gewährt wird, also etwa beim verbilligten Bezug von Waren aus dem Sortiment des Arbeitgebers.

Beim Betrag von 44 € handelt es sich lediglich um eine **Freigrenze** und **nicht** um einen **Freibetrag**. Das bedeutet: Schon ein geringes Übersteigen der Grenze führt dazu, dass der gesamte Wert des gewährten Sachbezugs - **ab dem 1 €!** - steuer- und damit auch sozialversicherungspflichtig wird.

Beispiel:

Schenkt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine Flasche Champagner im Wert von 47 €, ist nicht nur der die Freigrenze von 44 € übersteigende Betrag, sondern der Gesamtwert der Sachzuwendung der Lohnbesteuerung zu unterwerfen.

Nutzen sollten Sie in jedem Fall die sog. „**96%-Vereinfachungsregel**“, die bei der Ermittlung des Werts der Sachzuwendung einen „**Abschlag**“ von **4 %** auf den üblichen Verkaufspreis zulässt.

Beispiel:

Arbeitgeber A überlässt seinen Arbeitnehmern ein monatlich kündbares Job-Ticket gegen Zuzahlung eines Betrags von 4 € pro Monat. Während der übliche Preis der Monatsfahrkarte 60 € beträgt, hat A mit dem Verkehrsträger einen Sonderpreis von 50 € ausgehandelt. Nach Anwendung der „96%-Regel“ verbleibt vom vereinbarten Job-Ticket-Preis noch ein Betrag von 48 € (50 € x 96 %). Nach Abzug der Zuzahlung von 4 € entsteht ein geldwerter Vorteil von 44 €. Da die Freigrenze nicht überschritten wird, bleibt diese Sachzuwendung gänzlich steuer- und sozialversicherungsfrei. Im Übrigen führt die vom Verkehrsträger eingeräumte Ticketermäßigung von 10 € (60 € - 50 €) zu keinem zusätzlichen geldwerten Vorteil.

Achtung! Gilt das Job-Ticket für einen längeren Zeitraum, fließt der Vorteil insgesamt bei Überlassung des Tickets zu. Jahresfahrtscheine sind deshalb regelmäßig

Gutscheine und Tankkarten

lohnsteuerpflichtig. Dieses ungünstige Ergebnis lässt sich vermeiden, wenn ein Jahresfahrchein aus monatlichen Fahrberechtigungen besteht, die vom Lohnbüro jeweils auch nur Monat für Monat der Belegschaft ausgehändigt bzw. bei Chipkarten frei geschaltet werden. Ausnahmsweise akzeptiert der Fiskus auch bei einem Jahresticket den monatlichen Lohnzufluss, wenn dieses aus zwölf Monatsmarken besteht, die der Arbeitnehmer monatlich erhält.

Hochrechnen ist nicht erlaubt! Bei der 44€-Grenze handelt es sich um eine **monatliche** Freigrenze. Daraus folgt, dass in einigen Monaten nicht ausgeschöpfte Beträge nicht einfach auf andere Monate übertragen werden können. Zudem darf die Freigrenze **nicht** auf einen Jahresbetrag von 528 € (12 x 44 €) „**hochgerechnet**“ werden, um so „größere“ Sachgeschenke steuer- und sozialversicherungsfrei zuwenden zu können.

Beispiel:

Zum Weihnachtsfest schenkt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine besondere Goldmünze im Wert von 500 €. Nach Anwendung der 96 %-Regel ergibt sich ein üblicher Endpreis von 480 €. Vorsicht! Die monatliche Freigrenze von 44 € darf nicht auf das Kalenderjahr hochgerechnet werden. Folglich steht im Dezember auch nur eine Freigrenze von 44 € - und nicht von 528 € - zur Verfügung. Die gesamte Zuwendung ist daher als steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn zu erfassen.

Aufgepasst bei „**Mini-Jobbern**“! Natürlich profitieren auch geringfügig Beschäftigte von der Freigrenze. Gewähren Sie einem „Mini-Jobber“ Sachzuwendungen im Rahmen der Freigrenze, sind diese erfreulicherweise bei der Überprüfung der 400€-Geringfügigkeitsgrenze nicht einzubeziehen. Sie können demnach **zusätzlich** neben der Barvergütung **gewährt** werden.

Beispiel:

A ist als Rechtsanwaltsgehilfin geringfügig beschäftigt und erhält im Mai neben dem vereinbarten Barlohn von ihrem Arbeitgeber als Belohnung wegen anstehender Überstunden Parfüm im Wert von 35 €. Der Sachbezug „Parfüm“ ist mit dem üblichen Endpreis zu bewerten, so dass die 44€-Freigrenze Anwendung findet. Der geldwerte Vorteil ist steuer- und sozialversicherungsfrei und daher bei der Überprüfung, ob die 400€-Geringfügigkeitsgrenze überschritten ist, nicht einzubeziehen und damit unschädlich in Bezug auf die geringfügige Beschäftigung.

Steht einer Ihrer Arbeitnehmer in mehreren Dienstverhältnissen zu **unterschiedlichen Arbeitgebern**, findet der 44€-Grenze je Dienstverhältnis - **mehrfach** - Anwendung. Die Möglichkeit der Mehrfachgewährung besteht natürlich auch bei mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zu unterschiedlichen Arbeitgebern. Außerdem kann **zusätzlich** neben der 44€-Sachbezugsfreigrenze auch die Freigrenze für sogenannte **Aufmerksamkeiten** ausgeschöpft werden. Dabei handelt es sich um Sachgeschenke von geringem Wert bis 40 €, die Sie Ihren Arbeitnehmern

Gutscheine und Tankkarten

aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses (z.B. Hochzeit, Geburtstag) zuwenden.

Auch wenn ein **Dritter** Ihren Mitarbeitern bedingt durch das Beschäftigungsverhältnis **Rabatte gewährt** (z.B. als Bauunternehmer verschaffen Sie Ihren Beschäftigten Rabattkonditionen bei einem Baustoffhandel), findet die Freigrenze Anwendung.

2.2 Wie überprüfe ich die 44€-Grenze?

Für die Feststellung, ob die Freigrenze überschritten wird, werden **sämtliche** in einem Monat unentgeltlich und verbilligt gewährten **Sachzuwendungen zusammen-gerechnet**. Verlangen Sie von Ihren Arbeitnehmern ein - wenn auch geringes - Entgelt, wird dieser Betrag natürlich noch vom Vorteil abgezogen. **Aber:** Die Freigrenze kann bei mehreren Sachbezügen in einem Monat **nicht mehrfach** beansprucht werden.

Beispiel:

Der monatliche geldwerte Vorteil aus einer zinsverbilligten Darlehensgewährung beträgt 40 €. Daneben erhält der Arbeitnehmer im Juni noch eine Opernkarte von seinem Chef im Wert von 43 €. Beide geldwerten Vorteile werden mit dem üblichen Endpreis am Abgabeort bewertet, so dass die 44€-Grenze in beiden Fällen grundsätzlich Anwendung findet. Insgesamt ist diese Grenze aber überschritten mit der Folge, dass voll steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn anzunehmen ist.

Übernehmen Sie die Besteuerung eines Ihren Mitarbeitern gewährten Sachbezugs durch Pauschalversteuerung, können sich Ihre Mitarbeiter gleich mehrfach glücklich schätzen:

- Zum einen werden die Angestellten dann nicht mit der Besteuerung dieses Vorteils belastet und können in vollem Umfang genießen.
- Zum anderen sind bereits **pauschal versteuerte Sachbezüge** bei der Überprüfung der 44€-Grenze **nicht einzubeziehen**. Diese Regel gilt leider **nicht** für **Sachzuwendungen**, die **per Lohnsteuerabzug** zu „Lasten“ der Arbeitnehmer versteuert worden sind.

Beispiel:

Im September schenkt Arbeitgeber A seinem Arbeitnehmer B eine Eintrittskarte für ein Bundesligaspiel im Preis von 35 €. Daneben hat A die Sachzuwendung aus einer verbilligten Wohnungsüberlassung an B mit einem Steuersatz von 30 % pauschal versteuert. Folglich bleibt dieser Vorteil bei der Überprüfung der 44€-Grenze außen vor, so dass der Sachbezug „Bundesligakarte“ die Freigrenze nicht übersteigt und damit steuer- und sozialversicherungsfrei bleibt.

2.3 Wann liegt begünstigter Sachlohn vor?

Die 44€-Sachbezugsfreigrenze findet ausschließlich auf Sachlohn Anwendung, der mit dem üblichen Endpreis zu bewerten ist. Sie gilt folglich nicht für **Barlohn**. Die Abgrenzung zwischen Bar- und Sachlohn führt in der Praxis leider häufig zu Schwierigkeiten.

Gutscheine und Tankkarten

Zahlen Sie an einen Dritten (der Ihren Beschäftigten den Vorteil gewährt), ist nur Sachlohn anzunehmen, wenn der **Sie selbst Vertragspartner des Leistungserbringers** sind. Besteht das Vertragsverhältnis über die Erbringung der Leistung hingegen unmittelbar zwischen Ihrem Arbeitnehmer und dem Dritten, ist von einer Barlohnzuwendung Ihrerseits im sogenannten „**abgekürzten Zahlungsweg**“ auszugehen. Ein unangenehmes Ergebnis, da es sich dann um **Barlohn** handelt und die Ausschöpfung der 44€-Freigrenze nicht möglich ist. Vorsicht! Eine solche Barzuwendung ist auch anzunehmen, wenn Sie eine von Ihren Arbeitnehmern im eigenen Namen begründete Verbindlichkeit tilgen.

Beispiel:

Die sportliche Betätigung fördernd bietet ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern einen monatlichen Zuschuss von höchstens 44 € bei Eintritt in einen Sportverein oder Fitnessclub an. Voraussetzung: Die Arbeitnehmer müssen durch Vorlage einer Mitgliedsvereinbarung nachweisen, dass sie einen dem Zuschuss entsprechenden Vereinsbeitrag zu leisten haben. Beim Zuschuss des Arbeitgebers handelt es sich um eine zweckgebundene Geldleistung an seine Arbeitnehmer. Folglich ist Barlohn anzunehmen, so dass die 44€-Grenze nicht anwendbar ist.

Praxistipp:

Wie sollte die Abwicklung in solchen Fällen erfolgen, um das Ziel Sachlohn zu erreichen? Sie müssten die Zahlungen unmittelbar an den Sportverein/Fitnessclub leisten und zugleich Vertragspartner des Vereins/Clubs sein.

Alternativ kann der Arbeitgeber seiner Belegschaft bei Maßnahmen für die Gesundheitsförderung pro Jahr und Person sogar 500 € steuer- und sozialabgabenfrei zukommen lassen. Dies gilt sowohl für innerbetriebliche Aktionen als auch für Barzuschüsse, wenn der Arbeitnehmer z.B. nach Feierabend ein Bewegungstraining besucht. Der Betrieb kann die entstandenen Kosten direkt bezahlen oder an seine Mitarbeiter im Nachhinein erstatten. Die Übernahme von Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine ist aber nicht steuerbefreit. Der Betrieb darf aber den Besuch des Fitnessstudios steuerfrei finanzieren, wenn solche Angebote von einer Krankenkasse als förderungswürdig eingestuft sind.

3 Besonderheiten bei Gutscheinen

3.1 Wann liegt ein „ordnungsgemäßer“ Gutschein vor?

In der Praxis werden Arbeitnehmern immer häufiger Sachzuwendungen in Form von **Gutscheinen** gewährt, um die Vorteile der **44€-Freigrenze auszuschöpfen**. Nutzen auch Sie diese „Sparmaßnahme“! Bei der Umsetzung sollten Sie allerdings folgende Grundsätze beachten:

Ist der Gutschein bei einem Dritten (fremder Leistungserbringer) einzulösen, liegt kein Sachbezug sondern **Barlohn** vor, wenn **neben** der **Bezeichnung** der abzugebenden **Ware oder Dienstleistung** ein anzurechnender **Betrag** oder Höchstbetrag **angegeben** ist. In diesem Fall geht die Finanzverwaltung leider davon aus, dass ein

Gutscheine und Tankkarten

solcher Gutschein die Funktion von Bargeld hat und damit schädlich für die Anwendung der 44€-Freigrenze ist.

Gutscheine (Waren- und Benzingutscheine)		
Einlösung beim Arbeitgeber	Einlösung bei Dritten	
	Der Gutschein enthält nur eine konkrete Bezeichnung, aber keinen Geldbetrag.	Der Gutschein enthält neben der konkreten Bezeichnung auch einen Geldbetrag.
↓	↓	↓
Sachbezug Der Rabattfreibetrag von 1.080 € kann in der Regel angewendet werden.	Sachbezug 44€-Grenze anwendbar	kein Sachbezug (Barlohn) 44€-Grenze nicht anwendbar

Die folgenden Beispiele machen Sie auf „Fehlerquellen“ bei Gutscheinen aufmerksam: Bitte beachten Sie diese und berücksichtigen Sie sie künftig bei entsprechenden Vereinbarungen.

Beispiel 1

Arbeitgeber A stellt seinen Arbeitnehmern Gutscheine über jeweils 30 Liter Benzin zur Verfügung. Die Arbeitnehmer lösen den Gutschein jeweils bei der Tankstelle ihrer Wahl ein. Die Beschäftigten zahlen die Tankrechnung im Wege des abgekürzten Zahlungswegs namens und im Auftrag des A und lassen sich den eingelösten Tankgutschein vom Tankwart bestätigen. Nach Vorlage des unterzeichneten Gutscheins und der Quittung erstattet A den Arbeitnehmern den verausgabten Betrag.

Vorsicht! Ein Sachbezug ist eine Sach- oder Dienstleistung, die ein Arbeitgeber unmittelbar an seine Arbeitnehmer erbringt. Das ist im vorliegenden Beispiel nicht der Fall. Vielmehr tilgt A lediglich eine vom Arbeitnehmer in dessen eigenen Namen begründete Verbindlichkeit. Ergebnis: Steuer- und sozialversicherungspflichtiger Sachlohn! Die 44€-Grenze findet keine Anwendung.

Beispiel 2

Arbeitgeber B 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). B erhält von der Tankstelle jeweils eine Rechnung über den Gutscheinwert. Tankt der Arbeitgeber z.B. 50 Liter Benzin zum Preis von 1,30 €/Liter (Summe: 65 €), werden 33,84 Liter (entspricht 44 €) durch den Gutschein angerechnet. Den Restbetrag (21 €) muss der Arbeitnehmer selbst bezahlen.

Auch bei dieser Fallkonstellation ist Vorsicht geboten. Ein Gutschein ist nämlich nur dann ein Sachbezug, wenn er zum Bezug einer bestimmten, der Art und Menge nach konkret bezeichneten Ware oder Dienstleistung berechtigt. Bei den von B ausgehändigten Gutscheinen ist weder die Art noch die Menge der Ware konkret bezeichnet. Der Gutschein hat somit die Funktion eines Zahlungsmittels. Folglich wendet B seinen Arbeitnehmern Barlohn zu, was die Anwendung der 44€-Freigrenze ausschließt, so dass auch hier steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vorliegt.

Beispiel 3

Der Arbeitgeber erstellt auf eigenem Briefpapier Benzingutscheine, die er an seine Arbeitnehmer ausgibt. Auf dem Gutschein sind Art und Menge des Kraftstoffs genau bezeichnet. Der Arbeitnehmer löst diesen Gutschein bei der auf dem Gutschein bezeichneten Tankstelle ein, mit welcher 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.

Hier liegen die Voraussetzungen für die Annahme eines Sachbezugs und der Berücksichtigung der 44€-Freigrenze vor. In diesem Fall steht der Beurteilung eines Warengutscheins als Sachbezug nicht entgegen, dass der Arbeitgeber (Anweisender) nicht einen vom Dritten ausgestellten Warengutschein erworben und weitergegeben hat, sondern selbst eine Urkunde ausstellt, durch die der Arbeitnehmer eine Ware vom Dritten beziehen kann.

Beispiel 4

Der Arbeitgeber ermöglicht seinen Arbeitnehmern, monatlich aufgrund einer Vereinbarung eine bestimmte Menge an Kraftstoff mittels auf den Arbeitgeber lautenden Tankkarten im Namen und auf Rechnung des Arbeitgebers zu tanken.

Da die Tankkarte die Funktion einer Firmenkreditkarte hat, hat die Zuwendung auch in diesem Fall Bargeldcharakter, so dass kein Sachbezug angenommen werden kann.

Beispiel 5

Der Arbeitgeber stellt seinen Arbeitnehmern Gutscheine über 32 Liter Superbenzin zur Verfügung. Der Arbeitnehmer löst diesen Gutschein bei der Tankstelle seiner Wahl ein, bezahlt im Wege des abgekürzten Zahlungswegs die Tankrechnung namens und im Auftrag des Arbeitgebers und lässt sich den eingelösten Tankgutschein vom Tankwart bestätigen. Nach Vorlage des unterzeichneten Gutscheins und der Quittung beim Arbeitgeber erhält der Arbeitnehmer den ausgelegten Betrag zurück.

Ein Sachbezug ist eine Sach- oder Dienstleistung, die der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer erbringt. Bezahlt der Arbeitnehmer jedoch zunächst den vollen Preis für eine Ware bzw. Dienstleistung und erhält er aufgrund des Gutscheins vom Arbeitgeber später eine Gutschrift in Höhe des ausgelegten Betrags, handelt es sich um eine Geldleistung, auf die die Freigrenze nicht anzuwenden ist. Der Arbeitgeber tilgt eine vom Arbeitnehmer in dessen eigenem Namen begründete Verbindlichkeit.

Praxistipp: Geschickt „Fahrgeld“ und Gutscheine kombinieren! Sie haben sogar die Möglichkeit, Ihren Beschäftigten neben der Zahlung von Fahrtkostenzuschüssen (sogenanntes „Fahrgeld“) für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, die Sie zur Entlastung Ihrer Arbeitnehmer in Höhe der Entfernungspauschale mit einem Steuersatz von 15 % pauschal versteuern können, zusätzlich einen Benzingutschein steuer- und sozialversicherungsfrei auszuhändigen.

Gutscheine und Tankkarten

Der **Zufluss** von Arbeitslohn erfolgt bei einem **Gutschein**, der bei einem **Dritten** (fremder Leistungserbringer) einzulösen ist, bereits mit **Hingabe** des Gutscheins durch Sie an Ihren Arbeitnehmer, da der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt einen Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten erhält. An diesem Tag ist mithin die Höhe des geldwerten Vorteils zu bestimmen. Spätere **Wertveränderungen wirken sich nicht** auf die Beurteilung der 44€-Freigrenze aus. **Tipp!** Dadurch wird Ihren Mitarbeitern die Möglichkeit eingeräumt, **Gutscheine** mehrere Monate zu **sammeln**. Ist der Gutschein hingegen **bei Ihnen** einzulösen, fließt der Arbeitslohn erst bei **Einlösung des Gutscheins** zu.

Beispiel:

Arbeitgeber A gewährt seinem Arbeitnehmer B folgenden Gutschein: „32 Liter Diesel“. A hat ermittelt, dass bei Hingabe des Gutscheins der Liter Diesel 1,40 € kostet. Im Zeitpunkt der Einlösung des Gutscheins durch den Arbeitnehmer ist der Dieselpreis auf 1,44 €/Liter „geklettert“. Es handelt sich um einen ordnungsgemäßen Gutschein und damit um einen Sachbezug, so dass die 44€-Grenze dem Grunde nach anwendbar ist. Der Vorteil bleibt auch steuer- und sozialversicherungsfrei, da der geldwerte Vorteil bei Gutscheinhingabe 43,01 € (32 Liter x 1,40 € = 44,80 €, davon 96 % (vgl. 96%-Vereinfachungsregelung) = 43,01 €) beträgt und die Freigrenze somit nicht überschritten wird.

Wichtig:

Es ist nicht von Bedeutung, dass sich für den Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Hingabe des Gutscheins ein Vorteil von mehr als 44 € (32 Liter x 1,44 € = 46,08 € x 96 % = 44,23 €) ergibt. Die zwischenzeitliche Wertveränderung wirkt sich erfreulicherweise nicht schädlich aus.

3.2 Wenn aus Barlohn Gutscheine werden

Zur Senkung Ihrer Steuer- und Abgabenlast haben Sie sogar die Möglichkeit, eine **Gehaltsumwandlung** (Reduzierung Ihres steuerpflichtigen Bruttolohns) von Barlohn zugunsten der Aushändigung eines Gutscheins (und damit Ausschöpfung der 44€-Grenze) mit Ihrem Arbeitnehmer zu vereinbaren. „Tappen“ Sie dabei bitte nicht in die „Formalienfalle“! Eine Gehaltsumwandlung setzt nämlich voraus, dass eine **Änderung des ursprünglichen Arbeitsvertrags mit Wirkung für die Zukunft** erfolgt. Ergebnis: Keine rückwirkenden Vereinbarungen treffen!

Beispiel:

Arbeitgeber A überlässt einem Arbeitnehmer monatlich einen Benzinguutschein, der bei der Tankstelle C einzulösen ist. Gleichzeitig haben sie eine Reduzierung des Bruttogehalts zugunsten des Benzingu Gutscheins vereinbart, um - da keine weiteren Sachzuwendungen gewährt werden - die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der 44€-Freigrenze auszuschöpfen. Zu diesem Zweck ist das vertraglich geschuldete Arbeitsentgelt herabgesetzt worden. Ein ordnungsgemäßer Gutschein (Gutschein mit konkreter Bezeichnung der Leistung ohne Geld- oder Höchstbetrag) vorausgesetzt, ist die Gehaltsumwandlung des Barlohns zugunsten der monatlichen Gewährung des Benzingu Gutscheins zulässig. Bei Einhaltung der 44€-Freigrenze bleibt die Sachzuwendung „Benzinguutschein“ steuer- und sozialversicherungsfrei.

Gutscheine und Tankkarten

Vorsicht bei vereinbartem **Wahlrecht** zwischen **Sach- und Barlohn**! Räumen Sie Ihrem Arbeitnehmer bei einer vereinbarten Gehaltsumwandlung ein Wahlrecht zwischen einer Geld- oder Sachleistung ein, liegt keine steuerwirksame Gehaltsumwandlung vor mit der Folge, dass die Anwendung der 44€-Grenze nicht möglich ist. Bitte beachten Sie daher im eigenen Interesse - z.B. **bei einer Gehaltsumwandlung** von Urlaubsgeld -, dass ein Wahlrecht zwischen Bar- und Sachlohn **ausgeschlossen** ist.

4 Tankkarten und die Freigrenze

In der Praxis sind in letzter Zeit immer häufiger Benzingutscheine - nicht zuletzt wegen der einfacheren Abrechnungsmodalitäten - durch Tankkarten ergänzt oder gar ersetzt worden. Dabei ist - um die Anwendung der 44€-Grenze nicht zu gefährden - besondere Vorsicht geboten. Ob und wann in diesen Fällen noch von einem durch die 44€-Grenze begünstigten Sachbezug auszugehen oder bereits die Gewährung von Barlohn anzunehmen ist, sollen Ihnen die folgenden Beispiele aufzeigen.

Beispiel:

Arbeitgeber A überlässt seinen Arbeitnehmern Tankgutscheine mit einer konkret bezeichneten Ware und Menge und ohne Betrag. Die Arbeitnehmer werden von A darauf hingewiesen, dass immer nur höchstens für 40 € getankt werden darf. Die Gutscheine werden nicht bei der Tankstelle eingereicht. Die Arbeitnehmer tanken vielmehr mit einer Tankkarte des A, die sie nur nach vorheriger Ausgabe eines Gutscheins verwenden dürfen. Die Rechnungslegung erfolgt an A. Bei dieser Konstellation tilgt A lediglich eine seitens seiner Arbeitnehmer in dessen Namen begründete Verbindlichkeit. A ist nicht Vertragspartner der Tankstelle. Folglich liegt eine Barlohnzahlung vor, auf die die 44€-Grenze keine Anwendung findet.

Beispiel:

Die Arbeitnehmer erhalten durch einen vom Arbeitgeber B selbst ausgestellten Gutschein Benzin für den privaten Gebrauch. Treibstoffart und Literanzahl sind genau angegeben. Abgerechnet wird über eine Kundenkarte des B, die bei der Tankstelle verbleibt. Die Arbeitnehmer bekommen keine Tankkarte ausgehändigt. In diesem Fall liegt Sachlohn vor, so dass die 44€-Freigrenze Anwendung finden kann.

Vorsicht ist auch bei „**vereinbarter Warenwahl**“ und Kundenkarte geboten! Gewähren Sie Ihrem Mitarbeiter nämlich eine auf monatlich 44 € limitierte Kundenkarte (Rechnungserteilung an Sie) einer Tankstelle und kaufen diese darüber im Wesentlichen Kraftstoff, aber auch z.B. Tabak- und Süßwaren ein, liegt ebenfalls **steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn** vor. Die „freie Warenwahl“ führt demnach beim Einsatz von Bargeld nicht zu Sach-, sondern zu Barlohn mit der Folge, dass die 44€-Grenze keine Anwendung findet.

Die dargestellten Fallkonstellationen verdeutlichen, dass Sie in jedem Fall vermeiden sollten, Ihren Beschäftigten - mit oder ohne Gutschein - eine **Tankkarte** auszuhandigen. Diese haben regelmäßig eine **Zahlfunktion**, was zur Annahme von **Bar-**

Gutscheine und Tankkarten

lohn und zum Ausschluss der 44€-Grenze führt. In jedem Fall sollte ein mit Ihrem Arbeitnehmer vereinbartes „Tankkarten- und Gutscheinmodell“ den **Verbleib** der Tankkarte **bei** der **Tankstelle** gewährleisten.

Rechtsstand: Dezember 2010

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.