

Mandanten-Information: Gutscheine und Geldkarten. So bleiben Ihre Incentives Sachbezüge

Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,

um das Thema „Incentives“ kommt man als Arbeitgeber heutzutage kaum noch herum. Häufig handelt es sich dabei um Gutscheine oder Geldkarten. Wenn Sie alle Voraussetzungen kennen und richtig umsetzen, können Sie Ihren Arbeitnehmern **Sachbezüge** im Wert von 44 € pro Monat gewähren. Das hat für alle Beteiligten Vorteile: Sie sparen sich die Sozialversicherungsbeiträge, Ihre Arbeitnehmer ebenso - und zudem die Lohnsteuer. Unterläuft Ihnen jedoch ein Fehler, wird aus dem begünstigten

Sachbezug schnell eine steuer- und sozialversicherungspflichtige **Geldleistung** und die Vorteile verpuffen. Denn die 44-€-Freigrenze gilt nur für Sachbezüge.

Relevant ist die Unterscheidung zwischen Sachbezug und Geldleistung auch bei Aufmerksamkeiten zu persönlichen Anlässen (z.B. zum Geburtstag), die nur dann steuerfrei bleiben, wenn sie nicht mehr als 60 € wert sind und als Sachbezug „durchgehen“. Des Weiteren kann die Lohnsteuer nur bei Sachbezügen (über 44 €) zu Lasten des Arbeitgebers mit 30 % pauschaliert werden.

Auf den folgenden Seiten konzentrieren wir uns jedoch auf die Voraussetzungen der steuer- und sozialversicherungsfreien Gewährung von Gutscheinen und Geldkarten im Wert von bis zu 44 € pro Monat. Denn die Begünstigung ist an **viele Regeln** gebunden, die sich **aktuell stark verändert** haben. Können Sie Ihrem Arbeitnehmer einen bestimmten Gutschein in diesem Jahr noch steuerfrei gewähren, kann derselbe Gutschein im nächsten Jahr schon steuerpflichtig sein!

Damit Ihre Incentives weiterhin attraktive Sachbezüge bleiben, haben wir die wichtigsten Änderungen für Sie zusammengefasst.

Inhaltsverzeichnis

1	Was war vor 2020 für die Unterscheidung ausschlaggebend?	2
2	Was ist aktuell für die Unterscheidung ausschlaggebend?	2
3	Was ist ab 2022 ausschlaggebend?	3
4	Weitere Praxishinweise für Arbeitgeber	4

Hinweis: Ab dem 01.01.2022 erhöht sich die Sachbezugsfreigrenze auf 50 € pro Monat und Arbeitnehmer. Doch Vorsicht: Wird sie auch nur um 1 Cent überschritten, wird der Gesamtbetrag steuer- und sozialversicherungspflichtig, nicht nur der übersteigende Betrag!

1 Was war vor 2020 für die Unterscheidung ausschlaggebend?

Bis Ende 2019 war für die Unterscheidung zwischen Sachbezug und Geldleistung allein ausschlaggebend, was Ihr Arbeitnehmer aufgrund der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen von Ihnen beanspruchen konnte. Auf die Erfüllungsweise, also darauf, wie Sie ihm den zugesicherten Vorteil verschafften, kam es nicht an. Die Einstufung als steuer- und sozialversicherungsfreier **Sachbezug** war nur an die Bedingung geknüpft,

- ✓ dass sich der **Anspruch** des Arbeitnehmers **auf eine Sache** bezieht.

Unerheblich war, ob der Arbeitgeber zur Erfüllung dieses Anspruchs selbst tätig wurde oder dem Arbeitnehmer gestattete, auf seine Kosten die Sache bei einem Dritten zu erwerben.

So konnten Sie Ihrem Arbeitnehmer einen Sachbezug auch in Form einer **Gehaltsumwandlung** zukommen lassen. Der Arbeitnehmer verzichtete dabei auf einen Teil seines regulär geschuldeten Arbeitslohns und bekam zum Beispiel in gleicher Höhe einen Tankgutschein im Wert von maximal 44 € ausgehändigt.

Oder Sie ließen Ihrem Arbeitnehmer eine Zahlung über die Gehaltsabrechnung zukommen. War diese Geldleistung nicht zur freien Verfügung, sondern mit einer Auflage verbunden (z.B. dem Besuch eines Fitnessstudios), lag ein Sachbezug vor. In diesem Fall sprach man von einer begünstigten **zweckgebundenen Geldleistung**.

Schließlich konnten Sie dem Arbeitnehmer auch zuvor von ihm ausgelegte Kosten ohne weitere Nachweise steuerfrei erstatten. Diese **nachträgliche Kostenerstattung** stellte ebenfalls einen Sachbezug dar, obwohl Sie Bargeld an Ihren Arbeitnehmer auszahlten.

2 Was ist aktuell für die Unterscheidung ausschlaggebend?

Anders als zuvor ist seit 2020 für die Abgrenzung zwischen Sachbezug und Geldleistung nicht mehr der Rechtsgrund des Zuflusses ausschlaggebend, sondern die Erfüllungsweise des Arbeitgebers, also die Frage, wie der Vorteil zugewendet wird. Zu eben dieser Frage gab es eine gesetzliche Konkretisierung, nach der Gutscheine

und Geldkarten, die als steuer- und sozialversicherungsfreier **Sachbezug** anerkannt werden sollen, seit dem 01.01.2020

- ✓ **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gewährt werden müssen und
- ✓ **ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen** berechtigen dürfen.

Als **Sachbezug** begünstigt sind nun beispielsweise

- Gutscheine und Geldkarten, die die zuvor genannten Voraussetzungen erfüllen, nicht aber die Kriterien des Zahlungsdienstenaufsichtsgesetzes (ZAG; siehe unten), die also unbegrenzt einlösbar sind (Achtung: nur noch bis Ende 2021!),
- vom Arbeitgeber selbst ausgestellte Gutscheine, sofern ein Akzeptanzvertrag mit dem Händler vorliegt, wonach dieser unmittelbar mit dem Arbeitgeber abrechnet,
- Essensgutscheine (Papier-Essensmarken) und arbeitstägliche Zuschüsse zu Mahlzeiten (digitale Essensmarken).

Ausdrücklich nicht mehr begünstigt und damit als **Geldleistung** anzusehen sind dagegen

- Gehaltsumwandlungen,
- zweckgebundene Geldleistungen und
- nachträgliche Kostenerstattungen.

Beispiel: Entsprechend einer vertraglichen Vereinbarung wurde zum 01.01.2019 das Gehalt von Arbeitnehmer A von 2.000 € auf 1.956 € reduziert. Im Gegenzug bekam A jeden Monat einen Tankgutschein im Wert von 44 € von seinem Arbeitgeber und sparte sich damit Lohnsteuer sowie Sozialversicherung auf diesen Betrag. Der Arbeitgeber sparte ebenfalls bei der Sozialversicherung.

Seit dem 01.01.2020 ist dieser Gutschein nicht mehr begünstigt, weil er nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Vielmehr gilt er nun als steuer- und sozialversicherungspflichtige Geldleistung.

Selbiges würde gelten, wenn das Gehalt nicht reduziert, sondern A zugunsten des Gutscheins auf eine künftige Gehaltserhöhung verzichten würde.

Beispiel: Arbeitnehmer B schließt mit dem örtlichen Fitnessstudio einen Vertrag und bekommt die monatlichen Mitgliedsgebühren von 40 € von seinem Arbeitgeber über die Lohnabrechnung erstattet.

Da zweckgebundene Geldleistungen und nachträgliche Kostenerstattungen seit 2020 nicht mehr begünstigt sind, gilt die Erstattung als Geldleistung und muss als Arbeitslohn versteuert werden.

Schließt der Arbeitgeber stattdessen einen Rahmenvertrag mit dem örtlichen Fitnessstudio für seine Arbeitnehmer und lässt die monatlichen Gebühren direkt von seinem Konto abbuchen, liegt auch 2020 noch ein begünstigter Sachbezug vor.

- dieser nur bei einer vorher festgelegten Akzeptanzstelle einlösbar sein und
- zuvor in einem Rahmenvertrag festgelegt worden sein, dass diese unmittelbar mit dem Arbeitgeber abrechnet.

Beispiel: Arbeitgeber D schließt mit dem örtlichen Fitnessstudio einen Vertrag für seinen Arbeitnehmer. Die monatlichen Kosten von 40 € werden direkt vom Konto des Arbeitgebers abgebucht.

Es liegt ein begünstigter Sachbezug vor.

Was sollten Sie als Arbeitgeber überprüfen?

Möchten Sie sicherstellen, dass ein Incentive auch tatsächlich begünstigt bei Ihrem Arbeitnehmer ankommt, dann sollten Sie ausschließen, dass

- der Arbeitnehmer im Gegenzug auf einen Teil seines regulären Bruttoarbeitsentgelts verzichtet,
- die Leistung auf den **Arbeitslohn** angerechnet wird oder
- der Arbeitnehmer zugunsten des Vorteils auf eine Gehaltserhöhung verzichtet.

Dabei muss beachtet werden, dass der geldwerte Vorteil für einen Arbeitnehmer nur insoweit entsteht, als er dadurch wirtschaftlich bereichert wird. Zuzahlungen des Arbeitnehmers werden vom anzusetzenden geldwerten Vorteil abgezogen.

Beispiel: Durch einen allgemeinverbindlichen Tarifabschluss steht Arbeitnehmer C zum 01.09.2021 eine Gehaltserhöhung von 100 € zu. C möchte jedoch nur 60 € als Gehaltserhöhung und zudem jeden Monat einen 40-€-Tankgutschein bekommen.

Es liegt kein begünstigter Sachbezug vor, da der Gutschein nicht zusätzlich zum Arbeitslohn geleistet wird. Vielmehr verzichtet C dafür auf einen zukünftigen Lohnbestandteil.

Zudem sollte sichergestellt sein, dass sich der Arbeitnehmer den Wert des Gutscheins oder der Geldkarte

- weder von Ihnen als seinem Arbeitgeber
- noch vom Händler **bar auszahlen** lassen kann.

Bis Ende 2021 können Sie Ihrem Arbeitnehmer jeden von Ihnen erworbenen Gutschein typ zukommen lassen. Noch ist es irrelevant, bei welchem Anbieter dieser Gutschein eingelöst werden kann, ob bei einem oder mehreren und ob das zu erwerbende Produkt benannt ist.

Eine besondere Prüfung muss hingegen für Gutscheine erfolgen, die Sie als Arbeitgeber selbst erstellen bzw. ausgeben: Wollen Sie Ihrem Arbeitnehmer einen **selbst ausgestellten Gutschein** überreichen, sollte

3 Was ist ab 2022 ausschlaggebend?

Ab dem 01.01.2022 müssen Incentives, um als steuer- und sozialversicherungsfreier **Sachbezug** anerkannt zu werden, zusätzlich zu den zuvor genannten Voraussetzungen auch noch die Kriterien des ZAG erfüllen. Begünstigt sind demnach Gutscheine und Geldkarten, wenn sie dazu berechtigen, ausschließlich Waren oder Dienstleistungen

- ✓ von einem einzigen Aussteller im In- oder Ausland oder von einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen im Inland zu beziehen (**limitiertes Netz**),
- ✓ aus einer sehr begrenzten Palette (im In- oder Ausland und ohne Begrenzung der Akzeptanzstellen) zu beziehen (**limitierte Produktpalette**) oder
- ✓ für bestimmte **soziale oder steuerliche Zwecke** im Inland zu beziehen.

Als **Sachbezug** begünstigt sind dann beispielsweise

- Tankgutscheine einer freien örtlichen Tankstelle,
- Kundenkarten einer Shopping-Mall,
- Gutscheine städtischer Einkaufs- und Dienstleistungsverbände (z.B. City-Cards),
- Gutscheine (über-)regionaler Einkaufs- und Dienstleistungsverbände im Inland mit einheitlichem Marktauftritt (z.B. mit identischem Logo),
- Karten eines Onlinehändlers, die nur zum Bezug von Waren und Dienstleistungen aus seiner eigenen Produktpalette berechtigen,
- Karten, die konkret auf Kraftstoff, Ladestrom, Personennah- und -fernverkehr, Fitnessleistungen, Streamingdienste bzw. (Hör-)Bücher oder Zeitschriften inklusive Downloads begrenzt sind.

Nicht mehr begünstigt und damit als **Geldleistung** anzusehen sind beispielsweise

- offene, also unbegrenzt einsetzbare Gutscheine und Geldkarten,
- Karten eines Onlinehändlers, die auch zum Bezug von Waren und Dienstleistungen von Fremdanbietern berechtigen (sogenannte Marketplaces),

- Karten, die über eine Barauszahlungsfunktion und/oder eine eigene IBAN verfügen,
- Karten, mit denen eine Überweisung getätigt werden kann (z.B. PayPal),
- Geldsurrogate wie etwa Prepaid-Kreditkarten, die unbeschränkt einsetzbar sind.

Beispiel: Arbeitnehmer F bekommt jeden Monat einen 40-€-Gutschein von seinem Arbeitgeber, der bei über 4.000 Tankstellen und anderen Händlern aus dem Bereich Mobilität einlösbar ist.

Da es sich um einen zugekauften Gutschein handelt und im Jahr 2021 keine besonderen Voraussetzungen bezüglich der Akzeptanzstellen erfüllt sein müssen, handelt es sich noch um einen begünstigten Sachbezug.

Anders sieht es jedoch im Folgejahr aus: Da der Gutschein für ein unbegrenztes Sortiment eingelöst werden kann (Treibstoff und Produkte aus der Mobilitätsbranche) liegt ab 2022 eine steuer- und sozialversicherungspflichtige Geldleistung vor.

Wird der Gutschein so angepasst, dass F ihn nur noch für den Erwerb von Treibstoff einsetzen kann, ist er wieder als Sachbezug begünstigt.

Was sollten Sie als Arbeitgeber überprüfen?

Als Arbeitgeber sollten Sie - insbesondere bei bereits bestehenden Verträgen mit Kartenanbietern - für die Zukunft genau prüfen, wozu der Gutschein im Einzelnen berechtigt.

Als Faustformel gilt: Ist der Gutschein bei nur einer Akzeptanzstelle einzulösen oder zwar bei einer Kette, die aber nur ein begrenztes Warensortiment anbietet, liegt ein begünstigter Sachbezug vor. Am sichersten sind ab 2022 Gutscheine und Geldkarten von regionalen Einzelhändlern und Tankstellen oder von Onlinehändlern, die nur ihre eigenen Waren anbieten. Von den sonst so beliebten Amazon-Gutscheinen ist nach der neuen Rechtslage abzuraten, damit keine nachträgliche Steuer- und Sozialversicherungspflicht und eine entsprechende Belastung des Arbeitnehmers droht.

4 Weitere Praxishinweise für Arbeitgeber

Als Arbeitgeber tragen Sie die Beweislast dafür, dass die ausgegebenen Gutscheine und Geldkarten den genannten Vorgaben entsprechen. Daher sollten Sie genau **dokumentieren**, wann Ihr Arbeitnehmer welche Arten von Incentives erhalten hat. Eine Unterschrift des Arbeitnehmers bei Erhalt eignet sich als Beleg gegenüber der Fi-

nanzverwaltung. Zudem sollten Sie dokumentieren, welche Rechtslage im Zeitpunkt der Gestellung anzuwenden war.

Sie müssen grundsätzlich alle Sachbezüge im **Lohnkonto** eintragen, auch die, die unter Anwendung der Freigrenze von 44 € steuerfrei bleiben. Dem Arbeitsentgelt werden Sachbezüge aber nicht zugerechnet, soweit sie lohnsteuerfrei sind.

Die Würdigung in der **Sozialversicherung** richtet sich nach den lohnsteuerlichen Grundsätzen. Liegt ein lohnsteuerfreier Sachbezug vor, muss dieser auch in der Sozialversicherung nicht verbeitragt werden.

Beispiel: Arbeitnehmer G erhält jeden Monat eine vermeintliche Gutscheinkarte im Wert von 40 €. Dabei handelt es sich um eine Prepaid-Kreditkarte.

Prepaid-Kreditkarten erfüllen die Kriterien des ZAG nicht. Jedoch gilt hier eine Übergangsfrist, so dass bis zum 31.12.2021 keine Lohnsteuer anfällt. Die sozialversicherungsrechtliche Würdigung schließt sich der steuerlichen an.

Ab dem 01.01.2022 wird dieser Gutscheintyp allerdings lohnsteuer- und beitragspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Beispiel: Arbeitnehmer H erhält bis zum 31.12.2021 monatlich eine vermeintliche Gutscheinkarte im Wert von 40 €. Dabei handelt es sich um eine Prepaid-Kreditkarte. Ab dem 01.01.2022 bekommt H stattdessen monatlich einen 50-€-Tankgutschein.

Würde die Prepaid-Kreditkarte dem H über den 31.12.2021 hinaus zur Verfügung gestellt werden, würde sie zu einer lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Geldleistung werden.

Da ab dem 01.01.2022 ein begünstigter Gutscheintyp ausgehändigt wird, liegt weiterhin eine Lohnsteuer- und Sozialversicherungsfreiheit vor. Die Höhe von 50 € ist unproblematisch, da die Erhöhung der Sachbezugsfreigrenze auch für die Sozialversicherung bindend ist.

Bei der **Gebühr**, die Sie für die **Bereitstellung und Aufladung** von Gutscheinen und Geldkarten tragen, handelt es sich nicht um einen zusätzlichen geldwerten Vorteil, sondern um eine notwendige Begleiterscheinung. Daher müssen Sie diese auch nicht bei der Anwendung der Sachbezugsfreigrenze mitzählen.

Als **Zuflusszeitpunkt** des Sachbezugs gilt

- bei einem Gutschein oder einer Geldkarte, die bei einem Dritten einzulösen ist, der Zeitpunkt der Hingabe und bei einer Geldkarte frühestens der Zeitpunkt der Aufladung des Guthabens, weil der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt einen Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten erhält,
- bei einem Gutschein oder einer Geldkarte, die bei Ihnen einzulösen ist, der Zeitpunkt der Einlösung.

Mit freundlichen Grüßen