

Sonderrundschreiben zu „Waren Gutscheine an Arbeitnehmer“

Mit dem jetzt veröffentlichten Urteil vom 11.11.2010 (VI R 27/09) hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden, dass ein Sachbezug vorliegt, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern das Recht einräumt, bei einer bestimmten Tankstelle auf seine Kosten tanken zu dürfen. In diesem Fall bleibt der Tankgutschein als Sachbezug i. S. des § 8 Abs. 2 Sätze 1 und 9 EStG steuerfrei.

Dies gilt konkret in vier Fällen und darüber hinaus in ähnlich gelagerten Sachverhalten:

1. Die Angestellten erhalten Geschenkgutscheine über einen Euro-Betrag - maximal 44 € monatlich -, die sie in einem Geschäft für den Bezug von Waren aus dem Sortiment einlösen dürfen. Im Urteilsfall handelte es sich um einen Buchladen, in dem sich die Mitarbeiter Literatur frei auswählen konnten.
2. Die Belegschaft darf mit den vom Arbeitgeber ausgestellten Tankgutscheinen bei einer beliebigen Tankstelle ihrer Wahl eine bestimmte Menge Treibstoff tanken. Anschließend werden die Kosten dafür erstattet. Gewährt der Chef beispielsweise 30 Liter Diesel im Monat, kann die Kostenübernahme ohne Lohnsteuer als Sachbezug erfolgen.
3. Der Arbeitgeber räumt den Beschäftigten das Recht ein, auf seine Kosten gegen Vorlage einer Tankkarte bei einer bestimmten Tankstelle bis zu einem Höchstbetrag von 44 € monatlich zu tanken.
4. Der Arbeitnehmer erhält eine Tankkarte, die ein monatliches Guthaben von 44 € aufweist. Der Betrag kann bei einer Tankstelle gegen Güter aus allen Warengruppen - also Benzin, Zeitschriften, Tabak- oder Süßwaren - eingelöst werden.

Die Finanzverwaltung sah bislang bei Gutscheinen, die bei Dritten einlösbar waren, dann keinen Sachbezug, wenn neben der Bezeichnung der abzugebenden Ware oder Dienstleistung ein anzurechnender Betrag oder ein Höchstbetrag angegeben war. Dadurch war die Freigrenze bei einem Tank- oder Waren-gutschein mit einem Betrags Ausweis nicht nutzbar. Insbesondere im Rahmen von Lohnsteuerausßenprüfungen kam es dadurch häufiger zu Nachzahlungen, weil die - auf den ersten Blick - geringe Summe mit der Anzahl der begünstigten Mitarbeiter multipliziert wurde.

Der BFH begründet seine nun günstige Sichtweise damit, dass die Differenzierung zwischen Sachbezügen und Barlöhnen nach dem Rechtsgrund des Zuflusses zu erfolgen hat. Entscheidend ist danach, was der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber beanspruchen kann. Insoweit ist irrelevant, ob der Gutschein über einen Geldbetrag ausgestellt wird, sofern er nur zum Bezug einer Ware oder Dienstleistung in dieser Höhe berechtigt. Daher kommt eine Steuerbefreiung für Sachbezüge unabhängig davon in Betracht, ob der Arbeitgeber diesen Anspruch durch die Lieferung von Benzin selbst erfüllt oder dem Arbeitnehmer gestattet, sich auf seine Kosten den Tank bei einem Dritten auffüllen zu lassen. Unerheblich ist nunmehr also entgegen der Verwaltungsansicht, dass solche Gutscheine im täglichen Leben ähnlich wie Bargeld verwendbar sind. Denn sie stellen kein Geld, sondern einen Sachbezug dar. Die Freigrenze gestattet es letztlich, sämtliche Vorteile, die nicht in Geld bestehen, dem Arbeitnehmer in unterschiedlicher Weise bis zu der vom Gesetz festgelegten Höhe steuerfrei zukommen zu lassen.

Weiterhin um steuerpflichtigen Arbeitslohn handelt es sich, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf hat, dass sein Arbeitgeber ihm anstelle der Ware den Barlohn in Höhe des Werts der Sachbezüge ausbezahlt. (z. B. tarifvertragliches Urlaubs- oder Weihnachtsgeld).

Fazit:

Bleibt nun abzuwarten, wie die Finanzverwaltung auf die Urteile reagiert. Gute Chancen sehen wir bezüglich der Akzeptanz der Vereinfachung des Zahlungsweges siehe Tz. 2. Kritisch sind die Fallkonstellationen Tz. 1, 3, 4 auch weiterhin zu betrachten. Abschließende Klärung der zukünftigen Handhabung der Finanzbehörde wird erst mit Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen gegeben sein. Bis dahin empfehlen wir weiterhin die Ware und nicht den Geldbetrag auf dem Gutschein anzugeben.