

Warengutscheine und Guthabekarten für Beschäftigte - steuerliche Stolperfallen vermeiden

In Unternehmen jeder Größenordnung hat die steuerbegünstigte Abgabe von Warengutscheinen und elektronischen Geldkarten in den letzten Jahren v. a. über die Anwendung der 44 Euro-Sachbezugsfreigrenze (ab 2022: 50 Euro) erheblich an Bedeutung zugenommen.

Neu ist, dass es bezüglich der steuerlichen Beurteilung von Warengutscheinen und elektronischen Einkaufskarten künftig auf die konkreten Einlösungs- und Bezugsmodalitäten ankommt, also ob die Gutscheine und Geldkarten z. B. nur bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen oder nur für eine sehr begrenzte Waren- oder Dienstleistungspalette eingelöst werden können. Dies erfordert künftig eine differenzierte Betrachtung und Beurteilung der verschiedenen Sachverhalte und Gutscheinmodelle. Dadurch steigt die Komplexität.

Die korrekte steuerliche Beurteilung von Warengutscheinen und elektronischen Kartenmodellen ist nach wie vor schwierig. Um Fehler zu vermeiden, sollte rechtzeitig unser Rat als Ihr Steuerberater eingeholt werden. Die Übergangsfrist bis 31.12.2021 sollte dazu genutzt werden, die bestehenden Modelle zu überprüfen und an die neuen Regelungen anzupassen.

1 Aktueller Überblick

1.1 Steuerfreie Abgabe von Warengutscheinen im Rahmen der monatlichen Sachbezugsfreigrenze

1.2 Neue gesetzliche Definition von Sachzuwendungen seit 01.01.2020

1.3 Gehaltsumwandlungen sind nicht mehr steuerbegünstigt

1.4 Zuflusszeitpunkt bei Warengutscheinen

2 Die neuen Regelungen zur Abgabe von Warengutscheinen und Geldkarten

2.1 Nichtbeanstandungsregelung bis 31.12.2021

2.2 Nichtbeanstandungsregelung gilt nicht für Geldersatzkarten

2.3 Nachträgliche Kostenerstattungen und zweckgebundene Geldleistungen sind Geldleistungen

2.4 Die neue Definition von steuerlich anzuerkennenden Sachzuwendungen und Warengutscheinen

2.5 Behandlung von Setup-Gebühren

2.6 Als Geldleistung anzusehende Leistungen

1 Aktueller Überblick

1.1 Steuerfreie Abgabe von Warengutscheinen im Rahmen der monatlichen Sachbezugsfreigrenze

Gibt der Arbeitgeber an seine Arbeitnehmer Warengutscheine oder elektronische Gutscheinkarten zum Einkauf bei einem Dritten ab, können diese als Sachbezug lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei sein. Dies gilt u. a. dann, wenn der Wert des Gutscheins den Betrag von 44 Euro pro Kalendermonat (ab 2022: 50 Euro) nicht übersteigt und es sich bei dem Warengutschein tatsächlich um einen Sachbezug handelt. Nur wenn die Summe aller in einem Monat gewährten Sachzuwendungen 44 Euro (ab 2022: 50 Euro) nicht überschreitet, besteht Lohnsteuer- und Sozialversicherungsfreiheit, wenn auch die weiterhin zu beachtenden steuerlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Zu beachten ist auch, dass der für Sachzuwendungen bestehende sog. Bewertungsabschlag, bei dem der geldwerte Vorteil lediglich mit 96 % des Endpreises der Ware angesetzt werden kann, auf einen Warengutschein mit Betragsangabe nicht angewendet werden darf.

1.2 Neue gesetzliche Definition von Sachzuwendungen seit 01.01.2020

Mit Wirkung zum 01.01.2020 ist eine neue gesetzliche Definition von Sachzuwendungen in Kraft getreten, die sich u. a. auch auf die Abgabe von Warengutscheinen und elektronischen Gutscheinkarten auswirkt. Es wurde u. a. geregelt, dass zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, stets als (steuerpflichtige) Geldleistung und nicht als u. U. steuerlich begünstigter Sachbezug gelten. Dies hat zur Folge, dass die für Sachbezüge bestehenden steuerlichen Vergünstigungen, wie die monatliche 44 Euro-Sachbezugsfreigrenze (ab 2022: 50 Euro) nicht angewendet werden kann. Weiterhin hat der Gesetzgeber geregelt, dass vom Arbeitgeber an Arbeitnehmer ausgegebene Gutscheine und Geldkarten nur dann als steuerlich begünstigter Sachbezug anzusehen sind, wenn sie ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die nachfolgend genannten Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Zahlungsdienstleistungsaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen.

Damit soll entsprechend der weit verbreiteten betrieblichen Praxis dem Arbeitgeber weiterhin ermöglicht werden, dem Arbeitnehmer durch die Überlassung bestimmter zweckgebundener Gutscheine und Geldkarten unbürokratisch Waren oder Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen. Gutscheine und Geldkarten gehören allerdings nur noch dann zu den Sachbezügen, wenn sie ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die vorgenannten Voraussetzungen des Zahlungsdienstleistungsaufsichtsgesetzes erfüllen. Durch den Bezug auf das Zahlungsdienstleistungsaufsichtsgesetz sind neue und deutlich strengere Voraussetzungen für die Abgabe von Warengutscheinen geschaffen worden. Vereinfachend lassen sich die neuen Regelungen für Warengutscheine derart zusammenfassen, dass Gutscheine nur noch dann als Sachzuwendung gelten, wenn sie

- nur bei dem Emittenten auf dessen Waren und Dienstleistungen eingelöst werden können,
- nur in einem begrenzt regionalen Gebiet bzw. begrenzten Netz von Geschäften oder
- nur für ein sehr begrenztes Dienstleistungs- oder Warenspektrum

ausschließlich gegen Waren oder Dienstleistungen eingelöst werden können.

1.3 Gehaltsumwandlungen sind nicht mehr steuerbegünstigt

Der Gesetzgeber hat in das Einkommensteuergesetz eine weitere Klarstellung aufgenommen, die ab 01.01.2020 anzuwenden ist. Von der 44 Euro-Freigrenze (ab 2022: 50 Euro) für Sachzuwendungen profitieren nur noch „echte Zusatzleistungen“ des Arbeitgebers, die zusätzlich zum Gehalt dem Arbeitnehmer gewährt werden. Sofern Sachzuwendungen im Rahmen einer **Gehaltsumwandlung** an den Arbeitnehmer abgegeben werden, kann hierauf die Steuerfreiheit nach der 44 Euro-Regelung (ab 2022: 50 Euro) nicht angewendet werden. Sachbezüge, Zuschüsse und andere Leistungen eines Arbeitgebers werden nur dann „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht, wenn die Leistungen

- nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
- der Arbeitslohn bei Wegfall der Leistung nicht erhöht wird.

Beispiel: Ein Arbeitgeber hat ab 01.01.2021 mit seinen Arbeitnehmern schriftlich geregelt, dass die Beschäftigten monatlich 44 Euro ihres Gehalts in einem monatlichen Warengutschein umwandeln, der bei einem großen Kaufhaus vor Ort gegen Waren eingelöst werden kann. Dafür wird das monatliche Gehalt der Arbeitnehmer um 44 Euro reduziert.

Ergebnis: Die monatliche Gehaltsumwandlung zur Anwendung der 44 Euro-Sachbezugsfreigrenze wird steuer- und sozialversicherungsrechtlich nicht anerkannt. Die monatliche 44 Euro-Freigrenze kann für den Warengutschein nicht in Anspruch genommen werden. Der monatliche Betrag von 44 Euro ist nach wie vor steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Hinweis

Mit dem sog. Zusätzlichkeitserfordernis wird klarstellt, dass nur noch echte Zusatzleistungen des Arbeitgebers steuerbegünstigt sein können, sofern auch die weiteren steuerlichen Voraussetzungen gegeben sind. Damit sind steuerfreie Arbeitgeberleistungen bei Gehaltsverzicht und Gehaltsumwandlungen generell nicht mehr möglich. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass Gehaltsverzicht oder -umwandlungen im Hinblick auf die sog. soziale Absicherung des Arbeitnehmers problematisch sind, denn der sozialversicherungspflichtige Grundarbeitslohn werde dadurch regelmäßig dauerhaft zugunsten von Zusatzleistungen abgesenkt. Außerdem würden die Rentenansprüche des Arbeitnehmers durch eine Beitragsfreiheit im Rahmen der Sozialversicherung gemindert.

1.4 Zuflusszeitpunkt bei Warengutscheinen

Insbesondere für den Fall, dass ein Arbeitgeber mehrere Sachzuwendungen an seine Arbeitnehmer gewährt, ist zu klären, wann also zu welchem Zeitpunkt ein Warengutschein dem Arbeitnehmer zufließt. Hintergrund ist, dass für die Prüfung, ob die monatliche 44 Euro-Sachbezugsfreigrenze (ab 2022: 50 Euro) überschritten wird, alle dem Arbeitnehmer in einem Kalendermonat gewährten Sachzuwendungen – die unter die Sachbezugsregelung fallen – addiert werden müssen. Wird durch die vorgeschriebene Addition die monatliche 44 Euro-Sachbezugsfreigrenze (ab 2022: 50 Euro) überschritten, tritt Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht ein. Für die Beurteilung des Zuflusszeitpunkts ist zu unterscheiden, ob der Gutschein auf Waren oder Dienstleistungen des eigenen Arbeitgebers oder bei einem Dritten einzulösen ist. Bei einem Warengutschein, der bei einem Dritten einzulösen ist, gilt als Zuflusszeitpunkt die Übergabe des Gutscheins an den Arbeitnehmer, weil der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt bereits einen Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten erhält. Zu diesem Zeitpunkt hat auch die Bewertung des Warengutscheins zu erfolgen. D. h. für den Regelfall eines Warengutscheins, der bei einem Dritten einzulösen ist, kommt es lediglich auf den Zeitpunkt der Übergabe an den Arbeitnehmer an. Wann der Arbeitnehmer den Gutschein tatsächlich beim Dritten einlöst, ist hinsichtlich des Zuflusszeitpunkts nicht relevant.

Beispiel: Ein Arzt gibt im Juli 2021 an seine 10 Beschäftigten zusätzlich zum Gehalt einen Benzingutschein im Wert von 44 Euro ab, der bei einer bestimmten Tankstelle für das Betanken der Arbeitnehmerfahrzeuge genutzt werden kann. 5 Beschäftigte lösen ihren Tankgutschein i. H. v. 44 Euro im Juli 2021, 3 Beschäftigte im August 2021 und 2 Arbeitnehmer im September 2021 ein.

Ergebnis: Die Benzingutscheine, die im Rahmen der 44 Euro-Sachbezugsfreigrenze steuerfrei bleiben können, fließen allen Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Übergabe im Monat Juli 2021 zu. Die Warengutscheine sind bei den Beschäftigten im Monat Juli 2021 steuerlich zu bewerten. Für die Prüfung der Überschreitung der monatlichen 44 Euro-Sachbezugsfreigrenze kommt es darauf an, welche weiteren anrechenbaren Sachzuwendungen der Arbeitgeber seinen Beschäftigten im Monat Juli 2021 gewährt.

Da es für die steuerliche Beurteilung von Warengutscheinen, die bei einem Dritten einzulösen sind, auf den Zeitpunkt der Übergabe an den Arbeitnehmer ankommt, könnte ein Arbeitnehmer auch mehrere Warengutscheine, die er von seinem Arbeitgeber in unterschiedlichen Kalendermonaten erhält (an-)sammeln, um sie auf einmal bei dem Dritten einzulösen. Bei elektronischen Gutscheinmodellen (sog. Mitarbeiter Cards), bei denen oftmals ein monatliches Guthaben für den Einkauf von Waren bei einem Dritten gewährt wird, kommt es auf den Zeitpunkt der Aufbuchung des Guthabenbetrags auf die Gutscheinkarte an.

Bei einem Gutschein, der auf Waren oder Dienstleistungen des eigenen Arbeitgebers eingelöst werden kann, gilt ein anderer Zuflusszeitpunkt. Bei einem Gutschein, der beim eigenen Arbeitgeber einzulösen ist, gilt dieser dann beim Arbeitnehmer als zugeflossen, wenn der Arbeitnehmer dem Gutschein tatsächlich auf Waren oder Dienstleistungen seines eigenen Arbeitgebers einlöst. Auf den Zeitpunkt der Übergabe des Gutscheins an den Arbeitnehmer kommt es in diesem Fall nicht an. Erhält der Arbeitnehmer bei Einlösung des Gutscheins Waren, die vom Arbeitgeber hergestellt oder vertrieben werden, so kann der sog. Rabattfreibetrag von 1.080 Euro jährlich angewendet werden. Der Vorteil bleibt dann steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn der Betrag von 1.080 Euro im Kalenderjahr nicht überschritten wird.

Beispiel: Ein Einzelhändler gibt einmalig im Kalenderjahr einen Warengutschein i. H. v. 250 Euro an seine Arbeitnehmer zusätzlich zu ihrem Arbeitslohn ab, der zum Einkauf auf die eigenen Waren des Einzelhändlers berechtigt. Die Arbeitnehmer können mit dem Warengutschein ausschließlich eigene Waren des Arbeitgebers erhalten.

Ergebnis: Da es sich um einen Gutschein handelt, der auf den Bezug von Waren des eigenen Arbeitgebers berechtigt, kommt es für den Zeitpunkt der Bewertung darauf an, wann die Arbeitnehmer den Warengutschein tatsächlich einlösen.

2 Die neuen Regelungen zur Abgabe von Warengutscheinen und Geldkarten

2.1 Nichtbeanstandungsregelung bis 31.12.2021

Da Warengutscheine und elektronische Gutscheinmodelle mittlerweile weit verbreitet sind, hat die Finanzverwaltung eine besondere Nichtbeanstandungsregelung bis 31.12.2021 geschaffen. Dadurch wird den Arbeitgebern Zeit zur Anpassung ihrer Kartenmodelle gegeben und die seit 01.01.2020 bestehende Rechtsunsicherheit beendet. Die Nichtbeanstandungsregelung sieht vor, dass **Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen**, die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG jedoch nicht erfüllen, noch bis zum 31.12.2021 von der Finanzverwaltung als Sachbezug anerkannt werden. D. h., erst ab 01.01.2022 müssen Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen, zusätzlich die Kriterien des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes erfüllen.

Beispiel: Ein Arbeitgeber gibt im Jahr 2021 an seine Arbeitnehmer monatlich aufladbare elektronische Gutscheinkarten zusätzlich zum Gehalt aus. Diese Geld-

karten werden vom Arbeitgeber mit einem Betrag von 44 Euro monatlich aufgeladen und können von den Arbeitnehmern bei mehreren Hundert Akzeptanzstellen im In- und Ausland zum Einkauf ausschließlich von Waren (unbegrenzt Warensortiment) genutzt werden. Die Auszahlung eines Geldbetrags ist vertraglich ausgeschlossen, die Arbeitnehmer haben mit der Gutscheinkarte ausschließlich Anspruch auf den Bezug von Waren.

Ergebnis: Obwohl die Geldkarten die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG nicht erfüllen, werden sie aufgrund der Übergangsregelung noch bis 31.12.2021 als Sachlohn behandelt und können im Rahmen der monatlichen 44 Euro-Sachbezugsfreigrenze bis 31.12.2021 lohnsteuerfrei bleiben. Werden die Gutscheinkarten unverändert ab dem 01.01.2022 weiterhin an die Arbeitnehmer abgegeben, handelt es sich ab 01.01.2022 nicht mehr um Sachlohn, sondern um eine Geldleistung, da sie die ab 01.01.2022 erforderlichen steuerlichen Kriterien nicht mehr erfüllen.

2.2 Nichtbeanstandungsregelung gilt nicht für Geldersatzkarten

Unter die Nichtbeanstandungsregelung fallen jedoch nur Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen. Geldkarten, die als **Geldersatz** im Rahmen unabhängiger Systeme des unbaren Zahlungsverkehrs eingesetzt werden können, gelten ab 01.01.2020 als Barlohn. Stets als Geldleistung zu behandeln sind daher solche Gutscheine oder Geldkarten, die

- a) über eine Barauszahlungsfunktion verfügen; es ist nicht zu beanstanden, wenn verbleibende Restguthaben bis zu einem Euro ausgezahlt werden können,
- b) über eine eigene IBAN verfügen,
- c) für Überweisungen (z. B. PayPal) verwendet werden können,
- d) für den Erwerb von Devisen (z. B. Pfund, US-Dollar, Schweizer Franken) verwendet werden können oder
- e) als generelles Zahlungsinstrument hinterlegt werden können.

Ebenfalls nicht unter die Übergangsregelung fallen Sachverhalte, bei denen der Arbeitnehmer (z. B. aufgrund eines vom Arbeitgeber selbst ausgestellten Gutscheins) zunächst in Vorleistung tritt und der Arbeitgeber ihm anschließend die Kosten im Nachhinein erstattet. In diesen Fällen handelt es sich um eine Geldleistung in Form einer nachträglichen Kostenerstattung. Die Finanzverwaltung macht darüber hinaus auch deutlich, dass die 44 Euro-Freigrenze (ab 2022: 50 Euro) bei Gutscheinen und Geldkarten nur dann anwendbar ist, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Der steuerliche Vorteil ist damit v. a. im Rahmen von Gehaltsverzicht oder -umwandlungen ausgeschlossen.

2.3 Nachträgliche Kostenerstattungen und zweckgebundene Geldleistungen sind Geldleistungen

Die für Arbeitgeber positiv zu sehende zeitliche Übergangsregelung bis 31.12.2021 gilt ebenfalls nicht für nachträgliche Kostenerstattungen und zweckgebundene Geldleistungen des Arbeitgebers. D. h. bei **nachträglichen Kostenerstattungen** und **zweckgebundenen Geldleistungen** des Arbeitgebers handelt es sich ab 01.01.2020 um Geldleistungen und nicht um Sachlohn. Die für Sachzuwendungen bestehenden steuerlichen Vergünstigungen sind nicht anwendbar.

Beispiel: Ein Arbeitgeber hat mit einem Beschäftigten ab 01.01.2021 vereinbart, dass der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer monatlich eine zweckgebundene Zahlung für die Mitgliedschaft des Beschäftigten in einem Fitnessstudio leistet. Der Fitnessstudiozuschuss des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer beträgt monatlich 40 Euro.

Ergebnis: Da es sich um eine zweckgebundene Geldleistung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer handelt, ist diese nicht im Rahmen der 44 Euro-Sachbezugsfreigrenze steuer- und sozialversicherungsfrei. Es handelt sich vielmehr um eine Geldleistung, die der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht unterliegt. Die Übergangsregelung bis 31.12.2021 ist nicht anwendbar.

2.4 Die neue Definition von steuerlich anzuerkennenden Sachzuwendungen und Warengutscheinen

Um die in der betrieblichen Praxis bestehende Rechtsunsicherheit zu beseitigen, stellt die Finanzverwaltung in ihrem aktuellen Verwaltungsschreiben grundsätzlich klar, was generell als Sachzuwendung anzusehen ist, mit der Folge, dass die bestehenden steuerlichen Begünstigungen, wie z. B. die 44 Euro-Sachbezugsfreigrenze (ab 2022: 50 Euro) angewendet werden kann. Demnach sind Sachbezüge alle nicht in Geld bestehenden Einnahmen. Hierzu zählen u. a.:

- die Gewährung von Kranken-, Krankentagegeld- oder Pflegeversicherungsschutz bei Abschluss einer Kranken-, Krankentagegeld- oder Pflegeversicherung und Beitragszahlung durch den Arbeitgeber,
- die Gewährung von Unfallversicherungsschutz, soweit bei Abschluss einer freiwilligen Unfallversicherung durch den Arbeitgeber der Arbeitnehmer den Versicherungsanspruch unmittelbar gegenüber dem Versicherungsunternehmen geltend machen kann, sofern die Beiträge nicht pauschal besteuert werden,
- die Gewährung von Papier-Essensmarken (z. B. Essensgutscheine, Restaurantschecks),
- die Gewährung von Gutscheinen oder Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen bei dem Arbeitgeber oder bei einem Dritten berechtigen und zudem ab dem 01.01.2022 die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG erfüllen.

Neben den grundsätzlichen Voraussetzungen für die Einordnung als Sachzuwendung regelt die Finanzverwaltung auch ausführlich, welche konkreten Bedingungen an steuerfreie Warengutscheine und elektronischen Geldkarten gestellt werden, die nach dem Auslaufen der Übergangsfrist spätestens ab 01.01.2022 erfüllt sein müssen. Dabei unterscheidet die Finanzverwaltung die nachfolgend genannten **drei Fallgruppen** von Warengutscheinen und Geldkarten und nennt hierzu die Voraussetzungen, die vorliegen müssen, damit diese als steuer- und sozialversicherungsfreier Sachbezug behandelt werden können.

- **1. Fallgruppe:** Hierzu zählen Warengutscheine und Geldkarten für den Einzelhandel, die zum Bezug von Waren von dem Aussteller des Gutscheins selbst berechtigen sowie z. B. Centerkarten oder City-Cards, die dazu berechtigen, Waren und Dienstleistungen nicht nur von dem Aussteller, sondern von einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen zu beziehen;
- **2. Fallgruppe:** Hierbei handelt es sich um Warengutscheine und Geldkarten für den Erwerb eines sehr begrenzten Waren- und Dienstleistungsangebots;
- **3. Fallgruppe:** Steuerlich begünstigt sind sog. Zweckkarten, die zum Erwerb von Waren und Dienstleistungen für soziale und steuerliche Zwecke berechtigen (z. B. Behandlungskarten für die Teilnahme an einer Reha-Maßnahme).

Nach der **1. Fallgruppe** sind die von der Finanzverwaltung nunmehr ab 01.01.2022 geforderten Voraussetzungen zur Anerkennung als Sachbezug erfüllt bei

- Gutscheinen oder Geldkarten, unabhängig von einer Betragsangabe, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen vom Aussteller des Gutscheins aus seiner eigenen Produktpalette berechtigen müssen. Dabei ist der Sitz des Ausstellers sowie dessen Produktpalette nicht auf das Inland beschränkt oder
- Gutscheinen oder Geldkarten, unabhängig von einer Betragsangabe, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen aufgrund von Akzeptanzverträgen zwischen Aussteller/Emittent und Akzeptanzstellen bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen im Inland berechtigen.

Ein begrenzter Kreis von Akzeptanzstellen in diesem Sinne gilt als erfüllt:

- bei städtischen Einkaufs- und Dienstleistungsverbänden im Inland,
- bei Einkaufs- und Dienstleistungsverbänden, die sich auf eine bestimmte inländische Region (z. B. mehrere benachbarte Städte und Gemeinden im ländlichen Raum) erstrecken oder
- bei von einer bestimmten Ladenkette (einem bestimmten Aussteller) ausgegebene Kundenkarten zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in den einzelnen Geschäften im Inland oder im Internetshop dieser Ladenkette mit einheitlichem Marktauftritt (z. B. eine Marke, ein Logo).

Bei den folgenden beispielhaft genannten Geschenkkarten und Gutscheinen sind die Voraussetzungen für die Anerkennung als Sachbezug regelmäßig erfüllt:

- wiederaufladbare Geschenkkarten für den Einzelhandel,

- shop-in-shop-Lösungen mit Hauskarte,
- Tankgutscheine oder -karten eines einzelnen Tankstellenbetreibers zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in seiner Tankstelle,
- ein vom Arbeitgeber selbst ausgestellter Gutschein (z. B. Tankgutschein, hierzu zählt auch eine Berechtigung zum Tanken), wenn die Akzeptanzstellen (z. B. Tankstelle oder Tankstellenkette) aufgrund des Akzeptanzvertrags (z. B. Rahmenvertrag) unmittelbar mit dem Arbeitgeber abrechnen,
- Karten eines Online-Händlers, die nur zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen aus seiner eigenen Produktpalette (Verkauf und Versand durch den Online-Händler) berechtigen, nicht jedoch, wenn sie auch für Produkte von Fremdanbietern (z. B. Marketplace) einlösbar sind,
- Centergutscheine oder Kundenkarten von Shopping-Centern, Malls und Outlet-Villages,
- „City-Cards“, Stadtgutscheine.

Beispiel: Ein Arbeitgeber gibt an seine Arbeitnehmer ab 01.01.2022 zusätzlich zum Gehalt Warengutscheine im Wert von 50 Euro im Monat für eine größere Kaufhauskette ab, die in allen deutschen Filialen dieser Kaufhauskette eingelöst werden können. Diese berechtigen ausschließlich zum Kauf von Waren in den Filialen vor Ort und zum Kauf von Waren in dem Internetshop dieser Kaufhauskette.

Ergebnis: Da die Gutscheine zum Kauf von Waren bei einer bestimmten Ladenkette (einem bestimmten Aussteller) in den einzelnen Geschäften im Inland oder im Internetshop dieser Kaufhauskette berechtigen, liegt ein Sachbezug vor, auf den die 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze (Jahr 2022) angewendet werden kann.

Beispiel: Ein Arbeitgeber gibt ab an seine Arbeitnehmer ab 01.01.2022 zusätzlich zum Gehalt Waren- bzw. Centergutscheine im Wert von 50 Euro im Monat für ein großes örtliches Shopping-Center ab. Die Centergutscheine können in allen Geschäften des Shopping-Centers zum Einkauf von Waren verwendet werden.

Ergebnis: Da Centergutscheine für Shopping-Center und Outlet-Villages als Sachzuwendung gelten, kann hierauf die 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze (Jahr 2022) angewendet werden.

Beispiel: Der Arbeitgeber gibt ab dem Jahr 2022 zusätzlich zum Gehalt Waren-/Benzingutscheine im Wert von 50 Euro im Monat zur Einlösung bei einer örtlichen Tankstelle aus, mit denen Treibstoff und sonstige Waren in dieser Tankstelle gekauft werden können.

Ergebnis: Die Waren-/Benzingutscheine, die ausschließlich in dieser Tankstelle eingelöst werden können, stellen Sachzuwendungen dar, die im Rahmen der monatlichen 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze (Jahr 2022) steuerfrei bleiben können.

Um einen Sachbezug kann es sich auch bei einem auf den Arbeitgeber selbst ausgestellten Warengutschein zur Einlösung bei einer fremden Akzeptanzstelle (z. B. Tankstelle) handeln. Voraussetzung ist dabei, dass die Akzeptanzstelle unmittelbar mit dem Arbeitgeber abrechnet.

Beispiel: Ein Arbeitgeber übergibt an seine Arbeitnehmer im Jahr 2022 auf sich selbst ausgestellte Tankgutscheine im Wert von max. 50 Euro im Monat zusätzlich zum Gehalt, die die Arbeitnehmer bei einer Tankstelle vor Ort für die Betankung ihrer Privatfahrzeuge verwenden können. Der Arbeitgeber hat mit dem Tankstellenbetreiber vereinbart, dass die Tankstelle mit dem Arbeitgeber direkt abrechnet. Der Arbeitgeber erhält von der Tankstelle eine monatliche Sammelrechnung.

Ergebnis: Die Tankgutscheine stellen eine Sachzuwendung dar, auf die die 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze (Jahr 2022) angewendet werden kann.

Hinweis

Herkömmliche Warengutscheine aber auch aufladbare elektronische Einkaufskarten für den Einzelhandel, die berechtigen, Waren oder Dienstleistungen vom Aussteller des Gutscheins zu beziehen und Centergutscheine oder „City-Cards“, die berechtigen, Waren oder Dienstleistungen nicht nur beim Aussteller, sondern bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen zu beziehen, stellen weiterhin Sachbezüge dar, die im Rahmen der 44 Euro-Sachbezugsfreigrenze (ab 2022: 50 Euro) steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben können.

Unter der Voraussetzung, dass Gutscheine oder elektronische Einkaufskarten den Arbeitnehmer dazu berechtigen, ausschließlich Waren oder Dienstleistungen direkt vom Aussteller des Gutscheins aus seiner eigenen Produktpalette zu beziehen, lässt es die Finanzverwaltung zu, dass der Sitz des Ausstellers sowie dessen Produktpalette nicht auf das Inland beschränkt ist.

Beispiel: Ein deutscher Arbeitgeber mit Betriebssitz an der französischen Grenze gibt ab 01.01.2022 an seine Arbeitnehmer monatliche Gutscheine im Wert von 50 Euro im Monat aus, die ausschließlich zum Bezug von Waren bei einem französischen Warenhaus auf dessen Produktangebot eingelöst werden können.

Ergebnis: Es handelt sich um einen Sachbezug, für den ab 01.01.2022 die monatliche 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze (Jahr 2022) angewendet werden kann. Da die Gutscheine ausschließlich zum Bezug von Waren aus der Produktpalette des französischen Warenhauses berechtigen, kommt es in diesem Fall nicht darauf an, dass die Gutscheine im Ausland eingelöst werden können.

Klargestellt wird auch die lohnsteuerliche Beurteilung von Gutscheinen von **Online-Händlern** (z. B. Amazon-Gutscheine). Diese stellen dann eine Sachzuwendung dar, wenn sie ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen aus der eigenen Produktpalette des Online-Händlers (Verkauf und Versand durch den Online-Händler) berechtigen, nicht jedoch, wenn sie auch für Produkte von Fremdanbietern (z. B. Marketplace) einlösbar sind.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer erhält im Jahr 2022 von seinem Arbeitgeber einen Gutschein im Wert von 50 Euro, der bei einem großen Online-Händler mit Sitz in Luxemburg ausschließlich auf Waren aus der eigenen Produktpalette des Online-Händlers eingelöst werden kann.

Ergebnis: Bei dem Gutschein handelt es sich um einen Sachbezug, da ausschließlich Waren aus der Produktpalette des Online-Händlers selbst bezogen werden können. Unerheblich ist in diesem Fall auch, dass der Online-Händler seinen Sitz im Ausland hat.

Beispiel: (**Abwandlung**) Ein Arbeitnehmer erhält im Jahr 2022 von seinem Arbeitgeber einen Gutschein im Wert von 50 Euro, der bei einem großen Online-Händler mit Sitz in Luxemburg auf Waren aus der eigenen Produktpalette des Online-Händlers sowie auf Waren von Fremdanbietern (Marketplace) eingelöst werden kann.

Ergebnis: Bei dem Gutschein handelt es sich nicht um einen Sachbezug, da neben den Produkten des Online-Händlers auch Waren von Fremdanbietern (Marketplace) bezogen werden können. Der Arbeitgeber wendet eine Geldleistung zu, die 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze (Jahr 2022) ist nicht anwendbar.

Nach der **2. Fallgruppe** gehören Gutscheine oder elektronische Einkaufskarten ebenfalls dann zu den Sachbezügen, wenn sie unabhängig von einer Betragsangabe dazu berechtigen, Waren oder Dienstleistungen aus einer **sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungspalette** zu beziehen. In die 2. Fallgruppe fallen nur solche Warengutscheine oder Geldkarten, die ausschließlich dazu berechtigen, Produkte aus einem sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungsspektrum zu beziehen. Anders als im 1. Anwendungsfall kommt es auf die Anzahl der Akzeptanzstellen nicht an. Hiernach begünstigt sind Gutscheine und Geldkarten, die beispielsweise begrenzt sein können

- auf Kraftstoffe, Ladestrom usw. („Alles, was das Auto bewegt“),
- auf Fitnessleistungen (z. B. für den Besuch von Trainingsstätten und zum Bezug der dort angebotenen Waren oder Dienstleistungen),
- auf Streamingdienste für Film und Musik,
- auf Bücher, Zeitungen und Zeitschriften, auch als Hörbücher oder Downloads,

- die Behandlung der Person in Form von Hautpflege, Make-up, Frisur und dergleichen (sog. Beautykarten),
- Bekleidung inkl. Schuhe nebst Accessoires, wie z. B. Taschen, Schmuck, Kosmetika, Düfte (sog. Waren, die der Erscheinung einer Person dienen).

Die Warengutscheine oder Geldkarten müssen somit einer funktionalen Begrenzung unterliegen, z. B. für die engen Bereiche Bekleidung, Pflege (sog. Kosmetikprodukte) oder für Fitness-Dienstleistungen. In diesem Fall besteht keine Beschränkung auf das Inland.

Beispiel: Ein Arbeitgeber mit mehreren Niederlassungen in Deutschland und im europäischen Ausland schließt im Jahr 2022 mit einem Verbund von mehreren Fitnessstudios (Fitnessseinrichtungen im In- und Ausland) einen Rahmenvertrag. Danach trägt der Arbeitgeber die monatlichen Mitgliedsbeiträge für die Nutzung der Fitnessstudios im In- und Ausland i. H. v. 45 Euro im Monat je Arbeitnehmer. Die monatlichen Mitgliedsbeiträge werden unmittelbar dem Arbeitgeber in Rechnung gestellt.

Ergebnis: Die unmittelbar vom Arbeitgeber getragenen Mitgliedsbeiträge für die Nutzung der Fitnessstudios im In- und Ausland durch die Arbeitnehmer stellen einen Sachbezug dar, da es sich bei den Fitnessleistungen um eine sehr begrenzte Dienstleistungspalette handelt. Die Anwendung der 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze (Jahr 2022) ist möglich.

Beispiel: Ein Arbeitgeber gibt im Jahr 2022 zusätzlich zum Gehalt eine Guthabekarte für einen Streamingdienst im Wert von monatlich 25 Euro an alle Arbeitnehmer ab.

Ergebnis: Da es sich bei den Gutscheinen für den Streamingdienst um Waren bzw. Dienstleistungen aus einer sehr begrenzten Waren-/Dienstleistungspalette handelt, sind diese als Sachzuwendung anzuerkennen. Es kommt nicht darauf an, ob der Anbieter im In- oder Ausland ansässig ist. Die Anwendung der 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze (Jahr 2022) ist möglich.

Beispiel: Ein Arbeitgeber gibt im Jahr 2022 zusätzlich zum Gehalt einen Warengutschein für eine große Online-Plattform aus, mit dem die Arbeitnehmer ausschließlich Bücher oder Hörbücher im Wert von 50 Euro bestellen können. Der Gutschein kann über die Online-Plattform bei einer größeren Anzahl von Online-Händlern eingelöst werden.

Ergebnis: Die Warengutscheine, die ausschließlich für Bücher oder Hörbücher eingelöst werden können, stellen eine Sachzuwendung dar. Es kommt nicht darauf an, dass die Bücher oder Hörbücher bei einer größeren Anzahl von Online-Händlern über die Online-Plattform gekauft werden können. Die Warengutscheine werden als Sachzuwendung behandelt, da sie nur für eine sehr begrenzte Waren- oder Dienstleistungspalette (Bücher, Hörbücher) eingelöst werden können.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer erhält von seinem Arbeitgeber ab 01.01.2022 eine Tankkarte einer Mineralölgesellschaft im Wert von monatlich 50 Euro, mit der er ausschließlich Kraftstoff im Inland und Ausland tanken kann.

Ergebnis: Da der Arbeitnehmer mit der Tankkarte ausschließlich Kraftstoff erhalten kann (sehr begrenzte Warenpalette), handelt es sich um einen Sachbezug. Die Anwendung der 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze (Jahr 2022) ist zulässig. Es kommt in diesem Fall nicht darauf an, dass die Tankkarte auch im Ausland eingesetzt werden kann.

Als Sachbezug anerkannt werden nach der **3. Fallgruppe** weiterhin Gutscheine oder Geldkarten, unabhängig von einer Betragsangabe, die nur berechtigten, aufgrund von Akzeptanzverträgen zwischen Aussteller/Emittent und Akzeptanzstellen Waren oder Dienstleistungen ausschließlich für **bestimmte soziale oder steuerliche Zwecke** im Inland zu beziehen (**Zweckkarte**); auf die Anzahl der Akzeptanzstellen kommt es nicht an. Beispiele hierfür sind u. a.

- Verzehrkarten in einer sozialen Einrichtung, Papier-Essensmarken (Essensgutscheine, Restaurantschecks) und arbeitstäglige Zuschüsse zu Mahlzeiten (sog. digitale Essensmarken),
- Behandlungskarten für ärztliche Leistungen oder Reha-Maßnahmen,
- Karten für betriebliche Gesundheitsmaßnahmen einschließlich betrieblicher Gesundheitsleistungen des Arbeitgebers im Sinne des § 3 Nr. 34 EStG bis zu einem Freibetrag von 600 Euro im Kalenderjahr je Arbeitnehmer.

Die Regelung zu den Zweckkarten ist v. a. von Bedeutung für die grundsätzliche Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug. Der Anwendungsbereich ist in der Praxis eher gering, da z. B. die Steuerfreiheit für betriebliche Gesundheitsleistungen bis zu einem Freibetrag von 600 Euro im Jahr eigenständig und abhängig von der Anwendung der monatlichen Sachbezugsfreigrenze von 44 Euro (Jahr 2022: 50 Euro) zu prüfen und anzuwenden ist.

Beispiel: Ein Arbeitgeber mit Niederlassungen in Deutschland gibt im Jahr 2022 an seine Arbeitnehmer digitale Essensmarken für die Einnahme eines täglichen Mittagessens ab. Die digitalen Essensmarken können bei einer Vielzahl von Akzeptanzstellen bundesweit eingelöst werden. Der Verrechnungswert einer digitalen Essensmarke soll den für das Jahr 2022 maximalen lohnsteuerlichen Grenzwert (Jahr 2021: 6,57 Euro) nicht übersteigen.

Ergebnis: Bei den digitalen Essensmarken handelt es sich um einen Sachbezug, da Verzehrkarten zu den begünstigten Zweckkarten gehören. Auf die Anzahl der Akzeptanzstellen kommt es nicht an. Es gelten die besonderen steuerlichen Bewertungsvorschriften für Mahlzeiten, D. h. der geldwerte Vorteil für eine digitale Essensmarke ist mit dem für das Jahr 2022 geltenden amtlichen Sachbezugswert (Jahr 2021: 3,47 Euro) beim Arbeitnehmer anzusetzen. Die Anwendung der monatlichen 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze (Jahr 2022) auf den sich ergebenden geldwerten Vorteil ist bei der vorliegenden Mahlzeitenbewertung nicht möglich.

Nicht um eine Zweckkarte handelt es sich bei Gutscheinen oder Geldkarten, wenn deren Einsatzbereich für sich genommen nicht mehr hinreichend bestimmt eingegrenzt ist.

2.5 Behandlung von Setup-Gebühren

Für viele der elektronischen Gutscheinkarten, die mit einem festen monatlichen Guthabenbetrag von z. B. 44 Euro (ab 2022: 50 Euro) monatlich aufgeladen werden können, erheben die Anbieter solcher Gutscheinmodelle i. d. R. Setup-Gebühren. In der Vergangenheit war unklar, ob diese zusätzlich anfallenden Setup-Gebühr auf die monatliche 44 Euro-Sachbezugsfreigrenze (ab 2022: 50 Euro) anzurechnen ist; dies hätte u. U. ein Überschreiten der monatlichen Sachbezugsfreigrenze zur Folge, die Steuerfreiheit könnte dadurch entfallen. Hierzu stellt die Finanzverwaltung nun klar, dass es sich bei den vom Arbeitgeber getragenen Gebühren für die Bereitstellung und Aufladung von Gutscheinen und Geldkarten (z. B. Setup-Gebühr) nicht um einen zusätzlichen geldwerten Vorteil handelt, sondern um eine notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzungen des Arbeitgebers. Diese Setup-Gebühren, die den Arbeitnehmer nicht bereichern, können daher für die lohnsteuerliche Bewertung unberücksichtigt bleiben.

Beispiel: Ein Arbeitgeber gibt im Jahr 2021 an alle seine Arbeitnehmer aufladbare elektronische Gutscheinkarten zusätzlich zum Gehalt aus, die monatlich mit einem Guthaben von 44 Euro aufgeladen werden. Die Arbeitnehmer können mit der Gutscheinkarte ausschließlich Waren beziehen. Für das Bereitstellen und die monatliche Aufladung der elektronischen Gutscheinkarten erhebt der Anbieter der elektronischen Gutscheinkarten vom Arbeitgeber je ausgegebener Karte 15 Euro als monatliche Setup-Gebühr.

Ergebnis: Die vom Arbeitgeber getragenen zusätzlichen Setup-Gebühren stellen keinen zusätzlichen geldwerten Vorteil für den Arbeitnehmer dar. Die monatliche 44 Euro-Sachbezugsfreigrenze (ab 2022: 50 Euro) wird durch die Setup-Gebühr nicht überschritten.

2.6 Als Geldleistung anzusehende Leistungen

Zur weiteren Klarstellung der grundsätzlichen Abgrenzung von steuerpflichtiger Geldleistung und einen steuerlich begünstigten Sachbezug nennt die Finanzverwaltung in ihrem aktuellen Verwaltungsschreiben beispielhaft einige Geldleistungen, die nicht die Voraussetzungen für die Anerkennung als Sachbezug erfüllen. Hierzu zählen u. a.:

- eine Zahlung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer bei Abschluss einer Kranken-, Krankentagegeld- oder Pflegeversicherung und Beitragszahlung durch den Arbeitnehmer, wenn die Zahlung des Arbeitgebers mit der Auflage verbunden ist, dass der Arbeitnehmer mit einem vom Arbeitgeber benannten Unternehmen einen Versicherungsvertrag schließt,
- ein im Inland gültiges gesetzliches Zahlungsmittel oder Zahlungen in einer gängigen, frei konvertiblen und im Inland handelbaren ausländischen Währung; dies gilt nicht für Zahlungsmittel (z. B. Sonderprägungen), wenn der übliche Endpreis am Abgabeort vom Nennwert abweicht,

- eine Zahlung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer anstelle der geschuldeten Ware oder Dienstleistung (zweckgebundene Geldleistungen und nachträgliche Kostenerstattungen).