

Abgabe von Warengutscheinen an Arbeitnehmer

Vom Arbeitgeber gewährte Sachbezüge gehören grundsätzlich zum Lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Dabei gelten z. B. für Belegschaftsrabatte, PKW-Überlassung und Mahlzeitengestellung spezielle Bewertungsvorschriften bzw. Sachbezugswerte.

Für andere Sachbezüge erfolgt die Bewertung „mit den um übliche Preisnachlässe geminderten Endpreisen am Abgabeort“ (§ 8 Abs. 2 Satz 1 EStG); hier gilt eine „Freigrenze“ von insgesamt 44 Euro pro Monat, bis zu der keine Lohnsteuer anfällt (§ 8 Abs. 2 Satz 9 EStG). Auch bei einem nur geringfügigen Überschreiten dieser Grenze (z. B. um 1 Euro) werden diese Sachbezüge in voller Höhe steuerpflichtig.

Warengutscheine können Barlohn oder Sachbezug sein. Bei einer Behandlung als Barlohn sind sie immer in voller Höhe steuerpflichtig; sind sie dagegen als Sachbezug anzusehen, bleiben sie im Rahmen der Grenze von 44 Euro lohnsteuerfrei. Die Finanzverwaltung ließ bisher die Behandlung von Warengutscheinen als Sachbezug nur unter bestimmten Bedingungen zu. Danach musste die Ware genau bezeichnet werden (z.B. „30 Liter Diesel“) und es durfte kein genauer (Höchst-)Betrag angegeben sein (z. B. „im Wert von 44 Euro“).

Dieser Auffassung hat der Bundesfinanzhof in drei Urteilen widersprochen. Nach der neuen Rechtsprechung ist ein Warengutschein als Sachbezug anzusehen, wenn bei Einlösung des Gutscheins ausschließlich eine **Ware** beansprucht werden kann (z. B. ein Gutschein für ein Buch), d. h., dass die Auszahlung von Bargeld ausgeschlossen ist. Die Angabe eines **Höchstbetrags** ist **zulässig** (z. B. „Tankgutschein über 44 Euro“).

Nach Auffassung des Bundesfinanzhofs liegt auch dann ein Sachbezug vor, wenn der Arbeitgeber eine Geldzahlung an seinen Arbeitnehmer mit der **Auflage** verbindet, den empfangenen Betrag nur in einer bestimmten Weise zu verwenden (z. B. mittels einer Tankkarte).

