

### Der Autor

Carsten Sambale  
Steuerberater  
ADVISA Aachen  
Telefon: 0241 946140  
E-Mail: [advisa-aachen@etl.de](mailto:advisa-aachen@etl.de)  
spezialisiert auf die Beratung von  
Heilberuflern  
Mitglied im ADVISION-Verband  
[www.ADVISION.de](http://www.ADVISION.de)



# 20 Neue Gestaltungsmöglichkeiten bei Tank- und Geschenkgutscheinen

## Tipp: Steuern und Sozialabgaben sparen

Arbeitslohn ist grundsätzlich lohnsteuer- und sozialabgabenpflichtig. Dies gilt sowohl für das laufende monatliche Gehalt als auch für Überstundenvergütungen und einmalige Zahlungen wie Prämien, Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Doch es gibt auch eine Vielzahl von Möglichkeiten, einem Arbeitnehmer einen Teil des Arbeitslohns steuer- und sozialversicherungsfrei zuzuwenden. Beispielsweise können Sachbezüge in Höhe von monatlich maximal 44 € (inkl. Umsatzsteuer) ohne Lohnsteuer und Sozialabgaben gewährt werden (Jobtickets, Benzin, Gutscheine etc.). Wird die Freigrenze von 44 € überschritten, ist der Sachbezug in voller Höhe der Lohnsteuer und der Sozialversicherung zu unterwerfen. Achtung: Es handelt sich um eine monatliche Freigrenze, die nicht auf einen Jahresbetrag hochgerechnet werden darf. Voraussetzung für die Nutzung dieser Freigrenze ist, dass der Arbeitnehmer einen Sachbezug erhält, für den weder amtliche Sachbezugswerte festgesetzt wurden, noch die besondere Regelung für Belegschaftsrabatte zur Anwendung kommt.

### Sachbezüge für beide Seiten vorteilhaft

Sofern eine Sachzuwendung von monatlich nicht mehr als 44 € vorliegt, fallen keine Lohnsteuer und Sozialversicherungsabgaben an. Der Arbeitnehmer hat damit auch Netto einen Lohn in Höhe des Sachbezugs und der Arbeitgeber spart zudem noch den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung.

**Beispiel:** Eine Ärztin will ihrer Arzthelferin zusätzlich zum Lohn etwas zukommen lassen.

a) Die Ärztin zahlt der Helferin monatlich zusätzlich 40 € in bar aus.

### Lösung Barlohn:

Für die Zuwendung von Brutto 40 € werden der Helferin insgesamt 24 € abgezogen (Lohnsteuer rund 40 % inkl. Soli und KiSt) = 16 € / Sozialversicherungsabgaben ca. 20 % = 8 €; ihr bleiben also nur 16 €. Gleichzeitig muss die Ärztin ca. 8 € Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung abführen; ihr Gesamtaufwand beträgt damit **48 €**.

b) Die Ärztin wendet der Helferin einen

Tankgutschein (Sachbezug) über 40 € zu.

### Lösung Sachzuwendung:

Es handelt sich um eine Sachzuwendung von unter 44 € pro Monat. Daher fallen keine Lohnsteuer und Sozialversicherungsabgaben an. Die Helferin hat damit auch Netto einen Lohn von 40 €, also 24 € mehr als bei der Barzahlung und die Ärztin spart noch 8 €, nämlich den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung, gegenüber dem Barlohn.

### Restriktive Handhabung der Verwaltung

Bisher wurde die Handhabung bei Gutscheinen durch die Finanzverwaltung sehr restriktiv geregelt. Nicht begünstigt waren nach Ansicht der Finanzverwaltung Gutscheine, die neben der Bezeichnung der zuzuwendenden Ware oder Dienstleistung auch einen Betrag auswies, beispielsweise ein Tankgutschein für Superbenzin im Wert von 44 €. Es kam also auf die genaue Bezeichnung und die Menge des Sachbezugs an. Enthielt der Warengutschein auch Euro-Angaben, lag kein Sachbezug sondern Barlohn vor. Wurden Gutscheine bei einer Lohnsteueraußenprüfung beanstandet, musste der Praxisinhaber mit Lohnsteuernachforderungen und Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen rechnen.

### Richter schaffen Rechtssicherheit

Die Bundesfinanzrichter haben die Auffassung der Finanzverwaltung mit einer Reihe aktueller Entscheidungen verworfen. Für sie ist entscheidend, was Arbeitnehmer und Arbeitgeber arbeitsvertraglich vereinbart haben. Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Ware bzw. Dienstleistung oder auf Geld? In welcher Weise dieser Anspruch erfüllt wird, ist unbeachtlich.

**Beispiel 1:** Ein Arzt übergibt einer Praxismitarbeiterin zum Geburtstag einen Geschenkgutschein einer Parfümerie im Wert von 30 €. Die Mitarbeiterin kann den Gutschein bei der Parfümerie für eine beliebige Ware aus dem Warensortiment einlösen.

Sachbezüge liegen auch vor, wenn ein Arbeitnehmer mit der elektronischen Tankkarte des Arbeitgebers tankt.

**Beispiel 2:** Ein Arzt gestattet seinem Mitarbeiter bei einer Vertragstankstelle gegen Vorlage einer elektronischen Karte auf Kosten des Arztes zu tanken. Auf der Tankkarte des Arztes sind Literzahl eines bestimmten Kraftstoffs und der Höchstbetrag von 44 € gespeichert.

Unerheblich ist, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer selbst Vertragspartner des Leistungserbringers (Tankstelle, Fitnessclub, Händler) wird.

**Beispiel 3:** Der Praxisinhaber überlässt einem Mitarbeiter monatlich einen Benzin-gutschein mit dem an einer beliebigen Tankstelle getankt werden kann. Der Gutschein enthält Name und Adresse des Mitarbeiters und lautet: „Gutschein über PKW-Treibstoff SUPER bleifrei - 30 Liter, einzulösen im April 2011“. Der Mitarbeiter tankt und bezahlt an der Tankstelle. Anschließend erstattet der Arzt ihm den gezahlten Betrag und bestätigt dies auf dem Gutschein.

Sachbezüge liegen auch dann vor, wenn der Arbeitgeber seine Zahlung an den Arbeitnehmer mit der Auflage verbindet, den empfangenen Geldbetrag nur in einer bestimmten Weise zu verwenden.

**Beispiel 4:** Eine Ärztin zahlt einem Mitarbeiter einen monatlichen „Zuschuss“ von 40 € unter der Bedingung, dass sich dieser bei einem Sportverein oder Fitnessclub seiner Wahl anmeldet. Der Mitarbeiter hat durch Vorlage des Mitgliedsausweises die Zahlung eines entsprechenden Vereinsbeitrags nachzuweisen.

Allerdings muss ausgeschlossen sein, dass der Arbeitnehmer anstelle des Sachbezugs das Bargeld erhalten kann. Hat der Arbeitnehmer ein Wahlrecht, kommt eine Steuerbefreiung für Sachbezüge nicht in Betracht. In diesem Fall liegt auch dann lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiger Barlohn vor, wenn der Gutschein gegen eine Ware eingelöst wird. Gutscheine sollten daher stets den Zusatz enthalten: „Eine Auszahlung des Gutscheinwerts ist ausgeschlossen“.