

Abgabe von Warengutscheinen an Arbeitnehmer Neue Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes

1. Grundlagen und Einordnung

Grundsätzlich gehören alle Einnahmen eines Arbeitnehmers in Geld oder Geldeswert zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit (vgl. § 8 Abs. 1 i.V.m. § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG). Sie unterliegen damit dem Lohnsteuerabzug und sind auch sozialversicherungspflichtig. Für Sachbezüge, d.h. Einnahmen, die nicht in Geld bestehen (Wohnung, Kost, Waren, Dienstleistungen und sonstige Sachbezüge), die nach § 8 Abs. 2 S. 1 EStG mit den um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreisen am Abgabeort zu bewerten sind, gilt die Besonderheit, dass sie für die Besteuerung außer Ansatz bleiben, wenn sie den Wert von insgesamt EUR 44,00 im Kalendermonat nicht überschreiten (vgl. § 8 Abs. 2 S. 9 EStG).

Bei Warengutscheinen stellt sich die Frage, ob sie als Barlohn oder als Sachbezug anzusehen sind. Barlohn ist immer in voller Höhe steuerpflichtig. Sachbezüge sind nur bei Überschreitung der Freigrenze von EUR 44,00 steuerpflichtig, dann jedoch in voller Höhe.

2. Auffassung der Finanzverwaltung zu Warengutscheinen

Sofern die Gutscheine zum Bezug von Waren bei einem Dritten und nicht beim Arbeitgeber selbst berechtigen, vertritt die Finanzverwaltung eine sehr restriktive Auffassung, unter welchen Voraussetzungen ein Warengutschein als Sachbezug angesehen werden kann. Dies ergibt sich aus den Beispielen unter dem Stichwort „Warengutscheine“ in den amtlichen Hinweisen zu den Lohnsteuerrichtlinien H 8.1 EStH. Ein Warengutschein ist nur dann als Sachbezug anzusehen, wenn er die Ware konkret bezeichnet (z. B. 30 Liter Diesel) und auf dem Gutschein kein Höchstbetrag angegeben ist. Darüber hinaus darf der Arbeitnehmer nur mit dem Gutschein „bezahlen“, die Abrechnung muss direkt mit dem Arbeitgeber erfolgen.

Die Zahlung mit einer Tankkarte des Arbeitgebers oder die Bezahlung durch den Arbeitnehmer mit Quittierung des Gutscheins und anschließender Erstattung des Betrages durch den Arbeitgeber führen nach Ansicht der Finanzverwaltung zur Beurteilung als Barlohn.

3. Aktuelle Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat am 11. November 2010 in drei Urteilen zur einkommensteuerlichen Beurteilung von Warengutscheinen Stellung genommen (VI R 21/09, VI R 27/09, VI R 41/10). Dabei vertritt der BFH in allen drei Fällen die Auffassung, dass die Unterscheidung, ob Barlöhne oder Sachbezüge vorliegen, nach dem Rechtsgrund des Zuflusses zu treffen sei. Bei der Beurteilung komme es darauf an, was der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber beanspruchen könne. Die Art und Weise, in der der Arbeitgeber den Anspruch erfülle und seinem Arbeitnehmer den zugesagten Vorteil verschaffe, sei für die Beurteilung, ob es sich um Barlohn oder um einen Sachbezug handele, unbeachtlich. Sofern der Arbeitnehmer nur die Sache selbst beanspruchen könne, komme die Steuerbefreiung für Sachbezüge nach § 8 Abs. 2 S. 9 EStG in Betracht. In diesem Fall sei es auch unerheblich, ob der Arbeitgeber zur Erfüllung des Anspruchs selbst tätig werde, oder ob der Arbeitnehmer die Gegenstände auf Kosten des Arbeitgebers bei einem Dritten erwerbe.

In den vom BFH entschiedenen Fällen hatten Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern das Recht eingeräumt gegen Vorlage einer Tankkarte bei einer bestimmten Tankstelle bis zu einem Höchstbetrag von EUR 44,00 zu tanken bzw. die Arbeitnehmer durften mit vom Arbeitgeber ausgestellten Tankgutscheinen bei einer Tankstelle ihrer Wahl 30 Liter Treibstoff tanken und sich die Kosten dafür gegen Vorlage der Quittung vom Arbeitgeber erstatten lassen bzw. Arbeitnehmer hatten anlässlich ihres Geburtstages bei einer größeren Buchhandelskette einlösbare Gutscheine über einen in Euro lautenden Höchstbetrag für den Bezug einer Sache aus dem Warensortiment erhalten. In allen drei Fällen hat der BFH abweichend von der Finanzverwaltung und den Vorinstanzen die Zuwendungen als Sachbezug bewertet.

Mit diesen Urteilen stellt der Bundesfinanzhof nochmals klar, dass er sich für die Einordnung als Barlohn oder Sachbezug an den getroffenen Vereinbarungen und nicht allein am Zahlungsweg orientiert. So hatte der BFH bereits 2008 in einem Fall, in dem Urlaubsgeld wahlweise auch als Warengutschein ausgezahlt werden konnte, entschieden, dass es sich bei den Warengutscheinen aufgrund des originären Anspruchs auf Geld nicht um einen Sachbezug handele (vgl. BFH 6.3.2008, VI R 6/05, BStBl. II S. 530).

4. Folgen für die Praxis

Die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes stellt für Arbeitgeber eine deutliche Erleichterung bei der Vergabe von Gutscheinen an Arbeitnehmer dar.

Allerdings hat sich die Finanzverwaltung bislang nicht dazu geäußert, wie sie angesichts der o. g. Rechtsprechung zukünftig mit Warengutscheinen umgehen wird. Solange keine eindeutigen Äußerungen seitens der Finanzverwaltung vorliegen, dass sie sich der Beurteilung des Bundesfinanzhofes anschließt, besteht nach wie vor das Risiko, dass die Vergabe von Gutscheinen im Rahmen einer Betriebsprüfung wie bisher als Barlohn mit den entsprechenden Konsequenzen eingestuft würde. Solange die o. g. Urteile nicht veröffentlicht und damit allgemein anzuwenden sind, bliebe dem Arbeitgeber im Streitfall dann nur die Möglichkeit selbst zu klagen.

Kiel, 31. März 2011

Susanne Zirzow
Steuerberaterin