

# Mitarbeitergutscheine als steuerfreier Sachlohn

Von Dr. Andreas Koller und Susanne Renn, beide München<sup>1</sup>

*Mit drei Urteilen vom 11.11.2010<sup>2</sup> hat der BFH entgegen der Auffassung der Finanzverwaltung sog. Mitarbeitergutscheine als steuerfreie Sachbezüge i. S. des § 8 Abs. 2 Sätze 1 und 9 EStG anerkannt und den Begriff „Sachlohn“ grundlegend neu definiert. Danach sind alle nicht aus Barlohnansprüchen resultierenden Einnahmen Sachbezüge und als solche im Rahmen der Freigrenze von monatlich 44 € steuerfrei. Für die Unterscheidung zwischen Bar- und Sachlohn ist künftig allein darauf abzustellen, was der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber beanspruchen kann. Die Art und Weise der Erfüllung des Anspruchs bleibt unbeachtlich.*

## 1. Abgrenzung „Barlohn“ und „Sachlohn“

Nach § 8 Abs. 1 EStG sind sämtliche Einnahmen in Geld oder Geldeswert, die dem Arbeitnehmer aus einem Dienstverhältnis zufließen, nach § 19 Abs. 1 Nr. 1 EStG zu versteuern. Es ist dabei unerheblich, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form die Einnahmen gewährt werden. Arbeitslohn kann vom Arbeitgeber sowohl in bar als auch in Form von Sachzuwendungen gewährt werden. Geldeinnahmen und damit Barlohn sind gegeben, wenn dem Steuerpflichtigen Zahlungsmittel in inländischer oder ausländischer Währung zufließen<sup>3</sup>.

Sachzuwendungen sind bei Gewährung von Wirtschaftsgütern oder Dienstleistungen aller Art gegeben. Solche Wirtschaftsgüter i. S. des § 8 Abs. 1 können nicht nur bilanzierungsfähige Wirtschaftsgüter sein, sondern sämtliche Sachleistungen und Vorteile – auch Nutzungsvorteile – die einen in Geld bestimmbaren Wert besitzen.<sup>4</sup> Neben den in § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG genannten Beispielen wie Wohnung, Kost, Waren und Dienstleistungen kommen sämtliche wirtschaftliche Vorteile und Güter in Betracht, die ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer zuwendet. Hierunter fallen insbesondere die in der Praxis weit verbreiteten Warengutscheine z.B. in Gestalt von Geschenkgutscheinen, Tankgutscheinen oder Tankkarten. Weitere gesetzliche Regelungen zur Abgrenzung von Barlohn und Sachlohn existieren nicht.

Sachbezüge bleiben nach § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG steuerlich außer Ansatz, wenn der Wert nach Anrechnung der vom Steuerpflichtigen zugezahlten Entgelte insgesamt 44 € im Kalendermonat nicht übersteigt. Sofern der Arbeitnehmer aufgrund seines Dienstverhältnisses Waren oder Dienstleistungen von seinem Arbeitgeber erhält, die dieser nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer herstellt, gelten die besonderen Wertermittlungsvorschriften und Besteuerungsgrundsätze nach § 8 Abs. 3 EStG. In den drei Verfahren vor dem BFH ging es ausschließlich um den Sachbezugsbegriff des § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG.

---

<sup>1</sup> Dr. Andreas Koller und Susanne Renn sind Wirtschaftsprüfer und Steuerberater bei der Akanthus GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München. Die Autoren geben ihre persönliche Meinung wieder.

<sup>2</sup> BFH vom 11.11.2010, VI R 27/09, DStR 2011, 260, BFH vom 11.11.2010, VI R 21/09, DStRE 2011, 274 und BFH vom 11.11.2010, VI R 41/10, DStRE 2011, 276

<sup>3</sup> BFH vom 27.10.2004, VI R 29/02, DStRE 2005, 72

<sup>4</sup> Frotscher, EStG zu § 8 Rz. 57

## 2. Bisherige Auffassung der Finanzverwaltung und der Finanzgerichte

Die Unterscheidung von Bar- und Sachlohn führte in der Vergangenheit insbesondere bei Warengutscheinen zu vielen Diskussionen und Abgrenzungsproblemen. Die Auffassung der Finanzverwaltung führte in letzter Konsequenz dazu, dass die vom Gesetzgeber als Steuervereinfachung gedachte Freigrenze des § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG in der Praxis wegen restriktiver Formalanforderungen immer seltener in Anspruch genommen werden konnte. Für mittelständische Unternehmen geriet die Regelung deshalb zu einem Standardthema bei steuerlichen Betriebsprüfungen.

### 2.1 Gutscheine zum Bezug von Waren beim eigenen Arbeitgeber

Die Finanzverwaltung ging bisher bei Warengutscheinen grundsätzlich von Sachbezügen aus, wenn diese beim Arbeitgeber selbst einzulösen waren. Ein Gutschein wurde in diesem Fall auch dann als Sachbezug behandelt, wenn er auf einen EURO-Betrag ohne Angabe der Ware oder Dienstleistung lautete.<sup>5</sup> Der Gutschein wurde nur dann einer Lohnzahlung in Geld gleichgestellt, wenn anstelle der Zuwendung eines Sachbezugs eine Barauszahlung gewählt werden konnte. Diese Auffassung teilte auch der BFH, der Einkaufsgutscheine, die ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern anstatt der Barzahlung des tariflich vereinbarten Urlaubsgeldes gewährt hat, als Barlohn qualifiziert hat, da die arbeitsrechtliche Anspruchsgrundlage eine Geldzahlung vorsah.<sup>6</sup>

### 2.2 Gutscheine zum Bezug von Waren bei einem Dritten

Probleme bereiten in der Praxis vor allem Warengutscheine, die der Arbeitnehmer bei einem anderen Unternehmen einlösen kann.

#### 2.2.1 Bisherige Auffassung der Finanzverwaltung

Solche Gutscheine wurden von der Finanzverwaltung bisher nur dann als Sachlohn anerkannt, wenn die überlassene Ware oder die gewährte Dienstleistung der Art und der Menge nach genau bezeichnet war. In den Lohnsteuerrichtlinien wurden die Anforderungen an die Qualifizierung eines Warengutscheins als Sachlohn mit Wirkung für nach dem 31.03.2003 ausgegebene Gutscheine weiter verschärft<sup>7</sup>. Danach führte insbesondere die Angabe einer *betragsmäßigen Obergrenze* vollumfänglich zu steuerpflichtigem Barlohn, da ein solcher Gutschein nach Auffassung der Finanzverwaltung als Zahlungsmittelersatz anzusehen sei.<sup>8</sup>

#### Revisionsverfahren vor dem BFH

Deshalb behandelte das Finanzamt Gutscheine mit betragsmäßiger Obergrenze in zwei der nun vom BFH entschiedenen Sachverhalte nicht als steuerfreien Sachbezug: In dem einen

<sup>5</sup> Vgl. zur Abgrenzung zwischen Barlohn und Sachlohn bei Warengutscheinen OFD Düsseldorf, DStR 2005, 1316

<sup>6</sup> Vgl. BFH vom 06.03.2008, IV R 6/05, BStBl. II 2008, 530)

<sup>7</sup> Vgl. R 31 Abs. 1 Satz 7 LStR 2004ff

<sup>8</sup> Zu Beispielen für Warengutscheine, die als Sachlohn zu behandeln sind, vgl. LStR H 8.1 (1-4) Stichwort „Warengutscheine“

Fall ging es um Geburtstagsgutscheine mit einer Obergrenze von 20 Euro, die nur bei einer bestimmten Buchhandelskette eingelöst werden konnten (BFH VI R 21/09). Im anderen Fall konnten die Arbeitnehmer Benzingutscheine bei einer Vertragstankstelle einlösen, bei der die Arbeitnehmer gegen Vorlage einer elektronischen Karte des Arbeitgebers Kraftstoff bis zu einem Höchstbetrag von 44 Euro tanken konnten (BFH IV R 27/09). In beiden Fällen wurde die Klage gegen das Finanzamt auf Finanzgerichtsebene abgewiesen. Im Fall der Geburtstagsgutscheine wies das FG München<sup>9</sup> die Klage mit der Begründung ab, dass es sich um einen sog. Bargeldgutschein handle, weil die Ware nicht genau bezeichnet sei. Der Gutschein könne für den Bezug einer beliebigen Sache aus dem Sortiment des Buchhändlers eingesetzt werden; der Gutschein sei deshalb ein sog. Inhaberpapier i.S.d. § 807 BGB, das als Ersatzmittel für Geld dient. Die per elektronischer Karte einlösbaren Benzingutscheine mit Betragsobergrenze erkannte das FG Baden-Württemberg<sup>10</sup> im zweiten Fall ebenfalls bereits deshalb nicht als Sachbezug an, weil der Sachbezug „Kraftstoff“ nicht eindeutig festgelegt und bestimmt worden sei. Außerdem führe der Kauf von Kraftstoff über eine Tankkarte des Arbeitgebers stets zur Annahme von Barlohn.

Im dritten Verfahren, das dem BFH nun zur Entscheidung vorlag, ging es wiederum um Benzingutscheine, die allerdings der Form nach allen Anforderungen entsprachen („PKW-Treibstoff Super bleifrei – 29 Liter, einlösbar bis...“) und auch keine betragsmäßige Obergrenze enthielten. In diesem Fall scheiterte die Anerkennung als Sachbezug jedoch daran, dass die Arbeitnehmer den Kraftstoff zunächst selbst bezahlten und sich den Betrag dann vom Arbeitgeber ersetzen ließen. Auch bei dieser Form des Gutscheins lag nach Auffassung des Finanzamtes und des FG Rheinland-Pfalz<sup>11</sup> Barlohn vor. Das dem Arbeitnehmer übergebene Papier sei kein Warengutschein, sondern ein Zahlungsverprechen dahingehend, nach Betankung die von den Arbeitnehmern verauslagten Kosten zu erstatten.

### 2.2.3 Zusammenfassung der bisherigen Rechtslage

Zusammenfassend kann zur bisherigen Rechtslage festgestellt werden, dass die arbeitsrechtliche Anspruchsgrundlage der Leistung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer für die Qualifizierung unbeachtlich blieb. Letzten Endes wurde immer dann Barlohn angenommen, wenn sich die Zuwendungen bei „wirtschaftlicher Betrachtung“ als Bargeldersatz darstellten, weil der Arbeitnehmer die Gutscheine betragsmäßig auf Einkäufe anrechnen lassen konnte oder über die Art der Gutscheinabwicklung (z.B. Erstattung verauslagter Beträge) eine wirtschaftliche Nähe zu Bargeld hergestellt wurde.

Im Ergebnis wurde der mit der Vorschrift des § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG verfolgte gesetzgeberische Zweck einer Steuervereinfachung durch die Interpretation der Norm seitens der Finanzverwaltung geradezu konterkariert. Diese Gesetzesauslegung war getrieben von der Vorstellung, dass die Schaffung einer Freigrenze in Höhe von 44 Euro kein Freibrief sein könne, Arbeitnehmern in (zu) einfacher umsetzbarer Form monatlich einen Betrag von 44 € steuerfrei zukommen zu lassen.

Die praktische Umsetzung der vom Gesetzgeber bewusst gewollten Vereinfachung im Bereich der Steuerbefreiung von „Aufmerksamkeiten“ durch Arbeitgeber gegenüber ihren

---

<sup>9</sup> Urteil vom 3.3.2009, 8 K 3213/07, EFG 2009, 1011

<sup>10</sup> Urteil vom 18.12.2008, EFG 2009, 1373

<sup>11</sup> FG Rheinland-Pfalz, Ur. vom 25.11.2009, 2 K 1432/09, EFG 2011, 42

Arbeitnehmern wurde von der Finanzverwaltung im Ergebnis dadurch verhindert, dass Formalanforderungen aufgebaut wurden, die zum einen dem Gesetz nicht zu entnehmen und zum anderen von Unternehmen nicht mit vertretbarem Verwaltungsaufwand umsetzbar sind. Im Sachverhalt, der dem Verfahren vor dem FG München<sup>12</sup> zugrunde lag, gab es beispielsweise trotz Bemühen des Arbeitgebers keine EDV-technisch mit dem Buchhändler umsetzbare Lösung, die Geburtstagsgutscheine so auszugestalten, dass damit die Steuerbefreiung für eine Vielzahl betroffener Arbeitnehmer erreicht werden konnte. Der Arbeitgeber hätte konkrete und individuelle Büchergutscheine ohne Betragsobergrenze ausstellen oder alternativ die Bücher selbst beschaffen müssen – eine in der Praxis zwar lösbare, aber mit unverhältnismäßigem Aufwand verbundene stehende Verwaltungsaufgabe. Die Gutscheinregelung wurde deshalb im konkreten Fall konzernweit abgeschafft. Dem Buchgeschenk zum Geburtstag - ein geradezu klassischer Fall einer steuerfreien Aufmerksamkeit des Arbeitgebers – wurde dadurch die vom Gesetzgeber zugedachte Steuerbefreiung verwehrt.

In Anbetracht solcher Konsequenzen kann es nur begrüßt werden, dass der BFH mit seinen drei Grundsatzurteilen vom 11.11.2010 die Finanzverwaltung nun zu einer gesetzeskonformen Auslegung der Vorschrift zwingt.

### **3. Die aktuelle Rechtsprechung des BFH zur Unterscheidung von Bar- und Sachlohn**

Mit seiner aktuellen Rechtsprechung hat der VI. Senat des BFH die Gelegenheit genutzt, erstmals praktikable Grundsätze für die Abgrenzung von Bar- und Sachlohn aufzustellen.<sup>13</sup>

#### *3.1 Arbeitsrechtlicher Anspruch des Arbeitnehmers alleiniges Qualifikationsmerkmal*

Der VI. Senat des BFH hat in allen drei Fällen der Revision gegen das Finanzgericht Entsprochen und die Zuwendungen als Sachbezüge anerkannt. Als einziges Kriterium zur Unterscheidung von Bar- und Sachlohn zieht der BFH dabei die arbeitsrechtlichen Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer heran. Entscheidend sei allein, was der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf arbeitsrechtlicher Grundlage schuldet und der Arbeitnehmer deshalb vom Arbeitgeber beanspruchen kann. Unerheblich ist es dagegen nach Auffassung des BFH, auf welche Art und Weise der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers erfüllt.

Schädlich für die Annahme von Sachbezug ist nach Auffassung des BFH allerdings eine arbeitsrechtliche Wahlmöglichkeit des Arbeitnehmers zwischen der Gewährung von Sachbezügen und der Auszahlung von Barlohn. Hat der Arbeitnehmer ein solches Wahlrecht, ist immer Sachlohn anzunehmen.

#### *3.2 Betragsmäßige Höchstgrenze auf Warengutscheinen unschädlich*

Der BFH folgt explizit nicht der von der Finanzverwaltung in R 31 Abs. 1 Satz 7 LStR 2004 ff niedergelegten Auffassung, dass es für die Annahme von Sachbezug schädlich ist, wenn auf

<sup>12</sup> a.a.O. (FN 9) betr. Büchergutscheine

<sup>13</sup> Vgl. Urteilsanmerkung in DStR 2011, 263

einem Gutschein neben der Ware bzw. Dienstleistung auch ein anzurechnender Betrag oder ein Höchstbetrag angegeben wird. Denn „*die Zuwendung eines Sachwerts wird nicht dadurch zu einer Geldzuwendung, dass der Zuwendende eine Wertobergrenze für die zu beziehende Sache bestimmt. Die Festlegung der Wertobergrenze in Form einer Währungseinheit folgt vielmehr aus der Notwendigkeit, für steuerliche Zwecke auch eine nicht in Geld bestehende Zuwendung in Geld bewerten zu müssen; dies gilt indessen für alle Formen einer Sachzuwendung.*“<sup>14</sup> Durch diese Klarstellung beseitigt der BFH ein bisher schwer lösbares Umsetzungsproblem bei Inanspruchnahme der Vorschrift des § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG durch eine Gutscheinregelung mit einem Vertragshändler des Arbeitgebers.

### *3.3 Konkrete Bezeichnung der Ware nicht erforderlich*

Auch der Behauptung der Finanzverwaltung, dass ein Gutschein ohne konkrete Bezeichnung der zu beziehenden Ware immer ein Geldgutschein sei, weil er bei Einlösung auf den Kaufpreis für jeden beliebigen Einkauf beim Vertragshändler angerechnet werden könne, tritt der BFH entgegen.<sup>15</sup> Eine Geldleistung sei eben nur dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber einen (wahlweisen) Anspruch auf einen Geldbetrag habe. Dies sei aber auch im Fall des Geburtstagsgutscheins (Büchergutschein) nicht der Fall gewesen. Zwar konnten die Arbeitnehmer den Warengutschein nicht nur bei einem Buch, sondern bei jedem Artikel aus dem Sortiment des Buchhändlers zur Anrechnung bringen; dies macht den Gutschein aber nicht zu einem Geldgeschenk, solange der Arbeitnehmer nicht wahlweise die Möglichkeit hat, von seinem Arbeitgeber die Auszahlung des Gutscheins in Geld zu verlangen.

### *3.4 Barzahlungen an den Arbeitnehmer können Sachlohn im Wege der abgekürzten Leistungserbringung sein*

In konsequenter Anwendung des von ihm postulierten Abgrenzungskriteriums kommt der BFH schließlich zum Ergebnis, dass auch Barzahlungen an den Arbeitnehmer die Voraussetzungen eines steuerfreien Sachbezugs erfüllen können. In diesem Punkt gibt der VI. Senat mit Urteil vom 11.11.2010, VI R 27/09<sup>16</sup> sogar explizit seine frühere Rechtsprechung auf, wonach Zahlungen eines Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer, die mit der Auflage verbunden sind, einen bestimmten Geldbetrag nur in einer bestimmten Weise zu verwenden, zwingend als Barlohn zu qualifizieren sind.<sup>17</sup> Denn auch eine Geldzuwendung kann nach dem arbeitsrechtlichen Abgrenzungskriterium Sachbezug im Wege einer „abgekürzten Leistungserbringung“ sein, wenn der Geldbetrag nur für eine Sache verwendet werden darf. Entsprechend ist es auch nicht sachbezugsschädlich, wenn der Arbeitnehmer lediglich die Kostenerstattung (bzw. betragsmäßige Bezuschussung) für einen Sachbezug verlangen kann.<sup>18</sup> Auch in diesem Fall ist der arbeitsrechtliche Anspruch nicht auf eine Geldzuwendung gerichtet. Die Barerstattung von Tankquittungen war damit im Urteilsfall nicht sachbezugsschädlich.

<sup>14</sup> BFH vom 11.11.2010, VI R 27/09, a.a.O., 262

<sup>15</sup> BFH vom 11.11.2010, VI R 21/09, DStRE 2011, 274

<sup>16</sup> DStR 2011, 260, Leitsatz 2

<sup>17</sup> Vgl. BFH vom 27.10.2004, DStRE 2005, 23

<sup>18</sup> So im Urteilsfall VI R 27/09, DStR 2011, 260

#### 4. Folgerungen für die Praxis

Die geänderte Rechtsprechung des BFH ist zum einen aus Praktikersicht zu begrüßen. Sie hat weitreichende Konsequenzen für die Gewährung von Warengutscheinen an Mitarbeiter. Der BFH hat faktisch alle Fallkonstellationen anerkannt, bei denen der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber keinen Anspruch auf Barauszahlung des Gutscheins hat. Sämtliche Abgrenzungsprobleme hinsichtlich der Nennung einer Betragsobergrenze auf den Gutscheinen oder der genauen Bezeichnung der Ware, für die der Gutschein gilt, sind damit rechtlich nachvollziehbar und vor allem pragmatisch vernünftig gelöst worden. Der BFH wendet im Ergebnis seine eigene Rechtsprechung zu Gutscheinen, die beim eigenen Arbeitgeber eingelöst werden können, konsequent auch für Warengutscheine an, die zur Einlösung bei Drittunternehmen bestimmt sind.

Arbeitgeber haben künftig die Möglichkeit, Arbeitnehmern Bezüge im Wert von bis zu monatlich 44 € durch die Überlassung von Gutscheinen unkompliziert und lohnsteuerfrei zuzuwenden. Über die vom BFH entschiedenen Anwendungsfälle (Benzin- und Büchergutscheine) hinaus sind in der Praxis vielfältige Gestaltungen denkbar. Die Verteilung von steuerfreien Essensgutscheinen wird ebenso möglich wie der steuerbefreite Monatsbeitrag für ein Fitnessstudio. Die Steuerbefreiung kann selbst in Fällen der Barerstattung von Sachaufwendungen erreicht werden, wenn diese Form der Sachzuwendung arbeitsvertraglich vereinbart wird.

#### 5. Würdigung

Die BFH-Entscheidungen sind jedoch auch jenseits der Praktikersicht ein begrüßenswerter Beitrag zur Kultur der Gesetzesauslegung im deutschen Steuerrecht. Durch seine stringent arbeitsrechtlich orientierte Gesetzesinterpretation hat der BFH einem Ausufern der „wirtschaftlichen Betrachtungsweise“ zu Lasten der Steuerpflichtigen Einhalt geboten. Dem Bundesfinanzhof gebührt Anerkennung dafür, der Praxis klare Vorgaben für einen am Gesetzeszweck orientierten Gesetzesvollzug gegeben zu haben.

Nicht zuletzt handelt es sich um ein seltenes Beispiel eines nennenswerten Beitrags zur Steuervereinfachung, die mehr Gewicht hat als jahrelange politische Diskussionen ohne konkrete Ergebnisse.

Es bleibt abzuwarten, ob die Finanzverwaltung in Zeiten klammer Staatsfinanzen einmal mehr reflexartig den Versuch unternimmt, den Gesetzgeber zu einer Gegenreaktion zu animieren. Ein bloßer Nichtanwendungserlass wird die Thematik in Anbetracht der Klarheit der BFH-Urteile, die mehr als bloße Einzelfallentscheidungen sind, jedenfalls nicht zu Gunsten der Finanzverwaltung lösen.

<Ende>