

Sachbezüge - Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Zum Arbeitslohn gehören alle Einnahmen, die dem Arbeitnehmer aus dem Dienstverhältnis zufließen. Sie können nicht nur in Geld, sondern auch in Form von Sachwerten, wie Wohnung, Kost, Waren oder Dienstleistungen bestehen. Die Gewährung von Sachbezügen – statt Barlohn – ist wegen der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteile sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber attraktiv.

In der Praxis weit verbreitet sind sog. Benzingscheine. Werden sie von der Finanzverwaltung als Sachbezug anerkannt, bleibt der geldwerte Vorteil des Arbeitnehmers steuer- und ggf. sozialversicherungsfrei, wenn er insgesamt 44 € im Kalendermonat nicht übersteigt.

Die Finanzverwaltung hat seit Jahren strenge Regeln für die Abgrenzung zwischen Bar- und Sachlohn aufgestellt. Dies führte dazu, dass in vielen Fällen der Sachbezug von den Lohnsteuerprüfern als Barlohn qualifiziert wurde und nachversteuert werden musste.

In 5 Urteilen vom 11.11.2010 hat der Bundesfinanzhof (BFH) nun zur Abgrenzung zwischen Sachbezug und Barlohngewährung Stellung genommen. Die Entscheidungen sind im Zusammenhang mit der steuerrechtlichen Behandlung von Tankkarten, Tank- und Geschenkgutscheinen ergangen.

Sie widersprechen der bisherigen Auffassung der Finanzverwaltung und bringen Klarheit und Sicherheit sowie eine erhebliche Vereinfachung für die Praxis. Maßgeblich für die Annahme eines Sachbezugs nach der neuen BFH-Rechtsprechung ist, dass der Mitarbeiter ein ausschließliches Recht auf den Sachbezug erwirbt.

Die vorliegende Sonderinformation erläutert die allgemeinen Grundsätze zur Bewertung und Besteuerung der Sachbezüge, sowie die Folgen aus der aktuellen BFH-Rechtsprechung für die Praxis.

1. Bewertung der Sachbezüge

Für die Ermittlung des geldwerten Vorteils, der dem Arbeitnehmer bei Gewährung eines Sachbezugs zufließt, muss der Sachbezug bewertet werden. Es kommen folgende Bewertungsmethoden in Betracht:

- Die Bewertung mit dem üblichen Endpreis am Abgabeort (bzw. aus Vereinfachungsgründen dem Angebotspreis mit einem Abschlag von 4 %)
- Die Bewertung unter Ansatz der amtlichen Sachbezugswerte u. a. für Verpflegung und Unterkunft (zwingend anzuwenden, wenn amtlich festgesetzt)
- Die Bewertung unter Ansatz der amtlich festgelegten Durchschnittswerte

2. Mögliche Vergünstigungen: der Rabattfreibetrag von 1.080 € bzw. die Freigrenze von 44 €

Der geldwerte Vorteil aus bestimmten Sachbezügen ist bis zu 1.080 € im Jahr steuerfrei, wenn diese Waren oder Dienstleistungen vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer hergestellt, vertrieben oder erbracht werden und eine pauschale Versteuerung unterbleibt.

Beispiel 1: Ein Möbelgeschäft überlässt einem Arbeitnehmer eine Einbauküche zum Einkaufspreis von 15.000 €. Der Ladenpreis für die Einbauküche beträgt 17.000 €.

Endpreis (Ladenpreis einschl. USt)	17.000 €
abzüglich 4 % Abschlag	<u>./. 680 €</u>
Maßgebender Endpreis	16.320 €
Zahlung des Arbeitnehmers	<u>./. 15.000 €</u>
geldwerter Vorteil	1.320 €
abzüglich Rabattpflichtbetrag	<u>./. 1.080 €</u>
steuer- und sozialversicherungspflichtig	240 €

Sachbezüge bleiben bei der Lohnabrechnung außer Ansatz, wenn die Vorteile, die sich ggf. nach Anrechnung der vom Steuerpflichtigen gezahlten Entgelte ergeben, insgesamt 44 € im Kalendermonat nicht übersteigen. Wird der Betrag von 44 € überschritten, ist der gesamte Wert des Sachbezugs steuer- und beitragspflichtig. Eine Übertragung des in einem Monat nicht beanspruchten Teils auf Folgemonate ist nicht möglich.

Die Freigrenze gilt nur dann, wenn die Bewertung des Sachbezugs mit dem Endpreis am Abgabeort erfolgt. Die Anwendung der monatlichen 44-€-Grenze ist folglich u. a. ausgeschlossen, wenn die Bewertung eines Sachbezugs mit dem amtlichen Sachbezugswert oder unter Anwendung des Rabattpflichtbetrags vorzunehmen ist.

Die monatliche Freigrenze kann nur für alle Sachbezüge, die unentgeltlich oder verbilligt gewährt werden und nach den allgemeinen Vorschriften zu bewerten sind, insgesamt in Anspruch genommen werden. Pauschal besteuerte Sachbezüge bleiben allerdings außer Betracht.

Beispiel 2: Der Arbeitnehmer erhält von seinem Arbeitgeber eine freie Wohnung. Der geldwerte Vorteil der Überlassung, bemessen nach dem ortsüblichen Mietpreis, beträgt 300 €. Die Versteuerung wird individuell nach der Lohnsteuerkarte durchgeführt. Im Dezember erhält der Arbeitnehmer als Anerkennung seiner guten Leistungen eine Kiste Wein von seinem Arbeitgeber im Wert von 40 €. Da die Summe der nach den allgemeinen Vorschriften insgesamt zu bewertenden Vorteile im Dezember (= 340 €) die Freigrenze von 44 € übersteigt, ist der geldwerte Vorteil aus der Gewährung des Sachbezugs im Dezember steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Exkurs: Bewertung der Jahreswagenrabatte umstritten

Unter dem Az. VI R 30/09 ist beim BFH ein Verfahren anhängig das die Frage beantworten soll, ob bei der Gewährung von Jahreswagenrabatten Arbeitnehmern ein Wahlrecht zusteht, den geldwerten Vorteil unter Berücksichtigung des üblicherweise gewährten Händlerabattes nach dem „günstigsten Preis am Markt“ oder nach der um einen Bewertungsabschlag und den Rabattpflichtbetrag geminderten fiktiven Bemessungsgrundlage bewerten zu lassen.

Das Finanzgericht Düsseldorf als Vorinstanz hat gegen die Auffassung der Finanzverwaltung entschieden, dass die Bewertung des geldwerten Vorteils mit dem Listenpreis des Fahrzeugs abzüglich 100 % des durchschnittlichen Händlerabattes erfolgen kann. Die Finanzverwaltung will bisher hingegen nur die Hälfte des üblicherweise an Letztverkäufer gewährten Preisnachlasses vom Bruttolistenpreis in Abzug bringen.

3. Abgrenzung zwischen Bar- und Sachlohn

Die Frage, ob es sich bei dem gewährten Vorteil um einen Sachbezug oder um Barlohn handelt, ist nicht immer leicht zu beantworten, da maßgeblich nicht allein das ist, was der Arbeitnehmer tatsächlich erhält. Zahlt der Arbeitgeber z. B. den Barlohn nicht aus, sondern verwendet er ihn auf Weisung des Arbeitnehmers zur Erfüllung einer Verbindlichkeit des Arbeitnehmers aus Kauf, Miete, Darlehen usw., liegt lediglich eine Abkürzung des Zahlungsweges und somit eine Barlohnzuwendung vor.

Kein Sachbezug liegt auch in folgenden Fällen vor:

- Erstattung von privat veranlassten Telefongebühren
- Barzuschüsse zu den Fahrtkosten zwischen Wohnung und Betriebsstätte
- Beitragszuschüsse zur Kranken- oder Pflegeversicherung

Die Finanzverwaltung hat bisher die Auffassung vertreten, dass ein Warengutschein kein Sachbezug ist, wenn neben der Bezeichnung der abzugebenden Ware oder Dienstleistung ein Höchstbetrag angegeben ist – also z. B. 30 Liter Diesel im Wert von höchstens 44 €. Auch in weiteren Fällen, wie z. B. bei der Nutzung einer vom Arbeitgeber ausgegebenen Tankkarte handele es sich nach ihrer Ansicht um eine Barlohnzuwendung.

Diese restriktive Haltung wurde vom BFH nun in den fünf eingangs erwähnten neuen Urteilen vom 11.11.2010 gekippt. Die Finanzverwaltung hat mit Schreiben vom 23.3.2011 die drei amtlich veröffentlichten Urteile für allgemein anwendbar erklärt. Betroffene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich nunmehr in allen noch offenen Verfahren auf die neue Rechtsprechung berufen.

Den Entscheidungen vom 11.11.2010 lagen folgende Sachverhalte vor:

- Der Arbeitgeber gewährte den Arbeitnehmern anlässlich ihrer Geburtstage Warengutscheine einer großen Einzelhandelskette im Wert von 20 €. Anhaltspunkte dafür, dass die Arbeitnehmer auch das Recht hatten, anstelle der ausgehändigten Geschenkgutscheine eine Geldleistung in Höhe von 20 € beanspruchen zu können, lagen nicht vor
- Der Arbeitgeber war arbeitsvertraglich verpflichtet, ihren Arbeitnehmern neben dem Gehalt verschiedene Zusatzleistungen zu erbringen, so auch „einen regelmäßigen Gutscheins-, Waren- oder Dienstleistungsbezug nach Wunsch des Arbeitnehmers“ im Wert von 44 €. Der Arbeitnehmer konnte bis zum 30. November eines Jahres bestimmen, welche konkreten Waren, Dienstleistungen oder Gutscheine er im Folgejahr beziehen mochte
- Der Arbeitgeber räumte den Arbeitnehmern das Recht ein, bei einer Vertragstankstelle auf seine Kosten gegen Vorlage einer elektronischen Karte zu tanken. Auf dieser Karte waren die Literzahl eines bestimmten Kraftstoffs und der Höchstbetrag von 44 € gespeichert
- Der Arbeitgeber überließ mehreren Arbeitnehmern monatlich Benzingutscheine, mit denen an einer beliebigen Tankstelle getankt werden konnte. Die Arbeitnehmer tankten und bezahlten jeweils an der Tankstelle. Anschließend erstattete die Klägerin den Arbeitnehmern den an der Tankstelle bezahlten Betrag und bestätigte dies auf dem Gutschein

In allen Fällen entschied der BFH, dass dem Arbeitnehmer ein Sachbezug und kein Barlohn gewährt wurde.

4. Maßgeblich ist nur der Arbeitsvertrag

Zur Abgrenzung zwischen Bar- und Sachlohn kommt es nicht etwa darauf an, was der Arbeitnehmer letztlich vom Arbeitgeber erhält (Ware, Gutschein oder Geld), sondern darauf, was der Mitarbeiter nach der zugrunde liegenden arbeitsrechtlichen Vereinbarung beanspruchen kann.

Nach der neuen BFH-Rechtsprechung ist es unerheblich, auf welche Art und Weise der Arbeitgeber den Anspruch erfüllt und seinem Arbeitnehmer den zugesagten Vorteil verschafft. Ebenfalls keine Rolle spielt, ob der Arbeitnehmer selbst Vertragspartner des die Leistung erbringenden Dritten — etwa der Tankstelle — wird oder ob der Arbeitgeber die Sachleistung bezieht und sie an den Arbeitnehmer weitergibt.

Wird dem Arbeitnehmer laut Arbeitsvertrag ein Anspruch auf eine Sachzuwendung gewährt, handelt es sich insoweit um einen Sachbezug und nicht um Barlohn.

Wichtig: Wenn dem Arbeitnehmer ein Wahlrecht zwischen Geld und Sachwert vertraglich eingeräumt wird, liegt hingegen Barlohn vor, und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer einen Sachbezug erhält.

In Bezug auf Tankgutscheine ist es demzufolge entgegen der bisherigen Bestimmungen künftig unschädlich, wenn der Gutschein einen Geldbetrag enthält oder der Mitarbeiter die Treibstoffsorte selbst auswählen kann. Wie die Zahlungsabwicklung erfolgt – durch Einsatz einer Tankkarte, Erstattung durch den Arbeitgeber etc. – spielt ebenfalls keine Rolle.

5. Die richtige Gestaltung

Will der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen Sachbezug unter Anwendung der 44-€-Grenze gewähren, muss er mit ihm schriftlich vereinbaren, dass der Arbeitnehmer ausschließlich einen Anspruch auf die Sachzuwendung erhält. Auch eine Gehaltsumwandlung von Barlohn kann in einen steuerbegünstigten Sachbezug mit Wirkung für die Zukunft vereinbart werden.

Bitte beachten Sie! Kein Bewertungsabschlag: Nach Auffassung der Finanzverwaltung ist die neue BFH-Rechtsprechung in allen offenen Fällen anzuwenden, wobei bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils der Abschlag von 4 % vom Endpreis nicht zulässig ist, wenn kein Bewertungserfordernis besteht, z. B. bei nachträglicher Kostenerstattung, betragsmäßig begrenzten Gutscheinen oder zweckgebundenen Geldzuwendungen.

6. Die Aufzeichnungspflichten bei Anwendung der 44-€-Grenze

Der Arbeitgeber muss sämtliche Sachbezüge im Lohnkonto eintragen. Auf Antrag kann das Betriebsstättenfinanzamt dem Arbeitgeber eine Aufzeichnungserleichterung gewähren, wenn durch betriebliche Maßnahmen gewährleistet ist, dass die Freigrenze von 44 € monatlich eingehalten wird. In diesem Fall müssen die Sachbezüge, die unter der Freigrenze bleiben, nicht mehr im Lohnkonto aufgezeichnet werden.

7. Umsatzsteuerpflicht von Sachbezügen

Unentgeltliche Sachzuwendungen an Arbeitnehmer für den privaten Bedarf gelten als Lieferungen gegen Entgelt. Sie unterliegen der Umsatzsteuer, wenn die Anschaffungs- oder Herstellungskosten des abgegebenen Gegenstandes oder seine Bestandteile mit Umsatzsteuer belastet waren und der Unternehmer zum vollen oder teilweisen Vorsteuerabzug berechtigt war. Das Gleiche gilt für die Gewährung sonstiger Leistungen. Aufmerksamkeiten sind von der Besteuerung ausgenommen.

Unter weiteren Voraussetzungen kommen allerdings Steuerbefreiungen in Betracht, so z. B. bei der Überlassung von Wohnraum oder Gewährung von Darlehen bzw. Versicherungsschutz. Bemessungsgrundlage für die Umsatzsteuer sind die Selbstkosten (Einkaufspreise) des Arbeitgebers. Der Rabattfreibetrag und die 44-€-Grenze ist dabei nicht zu berücksichtigen.

Beispiel 3: Der Arbeitgeber bezieht von einer Großküche 50 fertige Mittagessen zum Preis von 200 € zuzüglich 7 % USt. Er überlässt seinen Arbeitnehmern die Essen zum Preis von 2,83 €. Da dieser Preis dem amtlichen Sachbezugswert entspricht, hat der Arbeitnehmer keinen geldwerten Vorteil zu versteuern. Der Arbeitgeber muss allerdings USt. i. H. v. 38 € (19 % v. 200 €) abführen. Bemessungsgrundlage bei Weiterlieferung von erworbenen Mahlzeiten an die Arbeitnehmer ist nicht der amtliche Sachbezugswert, sondern die tatsächliche Zahlung der Arbeitnehmer abzüglich USt, mindestens jedoch der Nettoeinkaufspreis der Mahlzeiten. Der Arbeitgeber kann die von der Großküche in Rechnung gestellte USt. i. H. v. 14 € als Vorsteuer abziehen.

8. Die wichtigsten Sachbezüge

• Überlassung von Wohnraum

Hier muss zwischen Unterkünften und Wohnungen unterschieden werden. Wohnungen sind – im Unterscheid zu Unterkünften – als in sich geschlossene Einheiten von Räumen, die über eine Wasserver- und -entsorgung, eine Kochgelegenheit und eine Toilette verfügen. Die Überlassung von Unterkünften wird mit den amtlichen Sachbezugswerten bewertet.

Für die Bewertung der Überlassung von Wohnungen hingegen gelten die amtlichen Sachbezugswerte nicht. Maßgeblich ist der ortsübliche Mietwert (ggf. Vergleichsmiete). Hat der Arbeitgeber weitere Wohnungen, die er an Dritte vermietet, kann der Rabattfreibetrag in Anspruch genommen werden.

• Mahlzeiten im Betrieb

Mahlzeiten (einschließlich Getränken) im Betrieb sind regelmäßig mit den amtlichen Sachbezugswerten (2011: Mittag-/Abendessen 2,83 €; Frühstück 1,57 €) zu bewerten. Das Gleiche gilt für Essensgutscheine und Restaurantschecks. Leistet der Arbeitnehmer eine Zuzahlung, liegt ein geldwerter Vorteil in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen Sachbezugswert und Zuzahlung des Arbeitnehmers vor. Ist der Wert der Essensmarke niedriger als der errechnete geldwerte Vorteil, ist ihr Wert als Arbeitslohn anzusetzen.

• Kraftfahrzeug zur privaten Nutzung

Für die Ermittlung des geldwerten Vorteils für die Privatnutzung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs stehen zwei Möglichkeiten zur Verfügung: die sog. 1%-Regelung (monatlich 1 % des Listenpreises zuzüglich monatlich 0,03 % des Listenpreises pro Entfernungskilometer für die Fahrten zwischen

Wohnung und Arbeitsstätte und ggf. zuzüglich 0,002 % des Listenpreises pro Entfernungskilometer für Familienheimfahrten) oder die Fahrtenbuchregelung.

- **zinsverbilligte Arbeitgeberdarlehen**

Zinsvorteile sind anzunehmen, wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ein Darlehen zu einem geringeren als dem marktüblichen Zinssatz gewährt. Der geldwerte Vorteil bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem marktüblichen Zins und dem Zins, den der Arbeitnehmer zahlt. Der Ansatz eines Sachbezuges bleibt außer Ansatz, wenn der Darlehensstand zum Jahresende 2.600 € nicht übersteigt.

- **sonstige Sachbezüge**

(Warengutscheine, Job-Tickets, Telefonkarten, Übernahme der Kreditkartengebühren, Überlassung von Tennis- oder Squashplätzen, Gewährung von Versicherungsschutz etc.)

Der verbilligte oder kostenlose Zugang eines Arbeitnehmers zu Waren oder Dienstleistungen eines Dritten aufgrund des Arbeitsverhältnisses ist als Sachbezug mit dem üblichen Endpreis am Abgabeort anzusetzen.

9. Möglichkeiten der Besteuerung

Für die Besteuerung der Sachbezüge kommen mehrere Möglichkeiten in Betracht:

- die individuelle Besteuerung nach Lohnsteuerkarte unter Berücksichtigung der 44-€-Grenze bzw. des Rabattfreibetrags
- die Pauschalierung der Lohnsteuer auf Antrag des Arbeitgebers mit einem besonders ermittelten Pauschsteuersatz bei einmaligen Zuwendungen unter Beachtung der 1.000-€-Grenze
- die Pauschalierung der Lohnsteuer mit 15 % oder 25 %
- die Pauschalierung der Lohnsteuer mit 30 % für Sachbezüge, die zusätzlich zum ohnehin besteuerten Arbeitslohn gewährt werden, bis zu einem Höchstbetrag von 10.000 € je Arbeitnehmer und Kalenderjahr (bitte beachten Sie, dass diese Zuwendungen der Sozialversicherungspflicht unterliegen).

Der Arbeitgeber hat aber auch die Möglichkeit, seinen Arbeitnehmern steuerfreie Zuwendungen zu gewähren. Dazu gehören insbesondere:

- Leistungen, die im eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gewährt werden
- kleine Aufmerksamkeiten oder Gelegenheitsgeschenke unter 40 € anlässlich eines Geburtstages, Jubiläums o. Ä.
- Zuwendungen bis zu einem Bruttobetrag von 110 € pro teilnehmenden Arbeitnehmer je Betriebsveranstaltung, im Rahmen von üblichen Betriebsveranstaltungen wie z. B. Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern, Jubiläumsfeiern. Wird diese Freigrenze überstiegen, wird die Betriebsveranstaltung insgesamt als unüblich angesehen und in voller Höhe dem Arbeitslohn zugerechnet.

Die Veranstaltung von mehrtägigen oder von mehr als zwei Betriebsveranstaltungen im Kalenderjahr kann die Grenze des Üblichen bereits überschreiten. Zuzahlungen des Arbeitnehmers sind gegenzurechnen

- die private Nutzung eines betrieblichen Computers oder der betrieblichen Telefonanlage
- Vermögensbeteiligungen von bis zu 360 €

- Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden, soweit sie 500 € im Kalenderjahr nicht übersteigen

Anmerkung: Bevor Sie grundsätzliche Regelungen in diesem Zusammenhang treffen, sollten Sie das Thema vorher mit uns besprechen!

Der Beitrag ist nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.