

**Mustermann & Partner**  
Steuerberatungsgesellschaft  
Musterstraße 1 • 12345 Musterstadt

Hier kann Ihr  
Briefkopf, auch  
mit Kanzlei-Logo,  
aufgedruckt  
werden!

## Mandanten-Information: Gutscheine und Geldkarten. So bleiben Ihre Incentives Sachbezüge

Sehr geehrte Mandantin,  
sehr geehrter Mandant,

um das Thema „Incentives“ kommt man als Arbeitgeber heutzutage kaum noch herum. Häufig handelt es sich dabei um Gutscheine oder Geldkarten. Wenn Sie alle Voraussetzungen kennen und richtig umsetzen, können Sie Ihren Arbeitnehmern **Sachbezüge** im Wert von 50 € pro Monat gewähren. Das hat für alle Beteiligten Vorteile: Sie sparen sich die Sozialversicherungsbeiträge, Ihre Arbeitnehmer ebenso - und zudem die Lohnsteuer. Unterläuft Ihnen jedoch ein Fehler, wird aus dem begünstigten Sachbezug schnell eine steuer- und sozialversicherungspflichtige **Geldleistung** und die Vorteile verpuffen. Denn die 50-€-Freigrenze gilt nur für Sachbezüge.

Relevant ist die Unterscheidung zwischen Sachbezug und Geldleistung auch bei Aufmerksamkeiten zu persönlichen Anlässen (z.B. zum Geburtstag), die nur dann steuerfrei bleiben, wenn sie nicht mehr als 60 € wert sind und als Sachbezug „durchgehen“. Des Weiteren kann die Lohnsteuer nur bei Sachbezügen (über 50 €) zu Lasten des Arbeitgebers mit 30 % pauschaliert werden.

Auf den folgenden Seiten konzentrieren wir uns jedoch auf die Voraussetzungen der steuer- und sozialversicherungsfreien Gewährung von Gutscheinen und Geldkarten im Wert von bis zu 50 € pro Monat. Denn die Begünstigung ist an **viele Regeln** gebunden, die sich **aktuell stark verändert** haben. Konnten Sie Ihrem Arbeitnehmer einen bestimmten Gutschein im letzten Jahr noch steuerfrei gewähren, kann derselbe Gutschein in diesem Jahr schon steuerpflichtig sein!

Damit Ihre Incentives weiterhin attraktive Sachbezüge bleiben, haben wir die wichtigsten Änderungen für Sie zusammengefasst.

### Inhaltsverzeichnis

|   |   |   |
|---|---|---|
| 1 | Was war bis Ende 2019 für die Unterscheidung ausschlaggebend? ..... | 2 |
| 2 | Was war bis Ende 2021 für die Unterscheidung ausschlaggebend? ..... | 2 |
| 3 | Was ist seit 2022 ausschlaggebend? .....                            | 3 |
| 4 | Weitere Praxishinweise für Arbeitgeber .....                        | 4 |

**Hinweis:** Die Sachbezugsfreigrenze hat sich zum 01.01.2022 auf 50 € pro Monat und Arbeitnehmer erhöht (zuvor 44 €). Doch Vorsicht: Wird sie auch nur um 1 Cent überschritten, wird der Gesamtbetrag steuer- und sozialversicherungspflichtig, nicht nur der übersteigende Betrag!

## 1 Was war bis Ende 2019 für die Unterscheidung ausschlaggebend?

Bis Ende 2019 war für die Unterscheidung zwischen Sachbezug und Geldleistung allein ausschlaggebend, was Ihr Arbeitnehmer aufgrund der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen von Ihnen beanspruchen konnte. Auf die Erfüllungsweise, also darauf, wie Sie ihm den zugesicherten Vorteil verschafften, kam es nicht an. Die Einstufung als steuer- und sozialversicherungsfreier **Sachbezug** war nur an die Bedingung geknüpft,

- ✓ dass sich der **Anspruch** des Arbeitnehmers **auf eine Sache** bezieht.

Unerheblich war, ob der Arbeitgeber zur Erfüllung dieses Anspruchs selbst tätig wurde oder dem Arbeitnehmer gestattet, auf seine Kosten die Sache bei einem Dritten zu erwerben.

So konnten Sie Ihrem Arbeitnehmer einen Sachbezug auch in Form einer **Gehaltsumwandlung** zukommen lassen. Der Arbeitnehmer verzichtete dabei auf einen Teil seines regulär geschuldeten Arbeitslohns und bekam zum Beispiel in gleicher Höhe einen Tankgutschein im Wert von maximal 44 € ausgehändigt.

Oder Sie ließen Ihrem Arbeitnehmer eine Zahlung über die Gehaltsabrechnung zukommen. War diese Geldleistung nicht zur freien Verfügung, sondern mit einer Auflage verbunden (z.B. dem Besuch eines Fitnessstudios), lag ein Sachbezug vor. In diesem Fall sprach man von einer begünstigten **zweckgebundenen Geldleistung**.

Schließlich konnten Sie dem Arbeitnehmer auch zuvor von ihm ausgelegte Kosten ohne weitere Nachweise steuerfrei erstatten. Diese **nachträgliche Kostenerstattung** stellte ebenfalls einen Sachbezug dar, obwohl Sie Bargeld an Ihren Arbeitnehmer auszahlten.

## 2 Was war bis Ende 2021 für die Unterscheidung ausschlaggebend?

Ab 2020 bis Ende 2021 war für die Abgrenzung zwischen Sachbezug und Geldleistung nicht mehr der Rechtsgrund des Zuflusses ausschlaggebend, sondern die Erfüllungsweise des Arbeitgebers, also die Frage, wie der Vorteil zugewendet wird. Zu eben dieser Frage gab es eine gesetzliche Konkretisierung, nach der Gutscheine und Geldkarten, die als steuer- und sozialversicherungsfreier **Sachbezug** anerkannt werden sollten, seit dem 01.01.2020

- ✓ **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gewährt werden mussten und
- ✓ **ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen** berechtigen durften.

Als **Sachbezug** begünstigt waren nun beispielsweise

- Gutscheine und Geldkarten, die die zuvor genannten Voraussetzungen erfüllten, nicht aber die Kriterien des Zahlungsdienstenaufsichtsgesetzes (ZAG; siehe unten), die also unbegrenzt einlösbar waren,
- vom Arbeitgeber selbst ausgestellte Gutscheine, sofern ein Akzeptanzvertrag mit dem Händler vorlag, wonach dieser unmittelbar mit dem Arbeitgeber abrechnete,
- Essensgutscheine (Papier-Essensmarken) und arbeitstäglige Zuschüsse zu Mahlzeiten (digitale Essensmarken).

Ausdrücklich nicht mehr begünstigt und damit als **Geldleistung** anzusehen waren dagegen

- Gehaltsumwandlungen,
- zweckgebundene Geldleistungen und
- nachträgliche Kostenerstattungen.

**Beispiel:** Entsprechend einer vertraglichen Vereinbarung wurde zum 01.01.2019 das Gehalt von Arbeitnehmer A von 2.000 € auf 1.956 € reduziert. Im Gegenzug bekam A jeden Monat einen Tankgutschein im Wert von 44 € von seinem Arbeitgeber und sparte sich damit Lohnsteuer sowie Sozialversicherung auf diesen Betrag. Der Arbeitgeber sparte ebenfalls bei der Sozialversicherung.

Seit dem 01.01.2020 war dieser Gutschein nicht mehr begünstigt, weil er nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wurde. Vielmehr galt er nun als steuer- und sozialversicherungspflichtige Geldleistung.

Selbiges hätte gegolten, wenn das Gehalt nicht reduziert worden wäre, sondern A zugunsten des Gutscheins auf eine künftige Gehaltserhöhung verzichtet hätte.

**Beispiel:** Arbeitnehmer B schloss mit dem örtlichen Fitnessstudio einen Vertrag und bekam die monatlichen Mitgliedsgebühren von 40 € von seinem Arbeitgeber über die Lohnabrechnung erstattet.

Da zweckgebundene Geldleistungen und nachträgliche Kostenerstattungen seit 2020 nicht mehr begünstigt waren, galt die Erstattung als Geldleistung und musste als Arbeitslohn versteuert werden.

Hätte der Arbeitgeber stattdessen einen Rahmenvertrag mit dem örtlichen Fitnessstudio für seine Arbeitnehmer abgeschlossen und die monatlichen Gebühren direkt von seinem Konto abbuchen lassen, hätte auch 2020 noch ein begünstigter Sachbezug vorgelegen.

### 3 Was ist seit 2022 ausschlaggebend?

Seit dem 01.01.2022 müssen Incentives, um als steuer- und sozialversicherungsfreier **Sachbezug** anerkannt zu werden, zusätzlich zu den zuvor genannten Voraussetzungen auch noch die Kriterien des ZAG erfüllen. Begünstigt sind demnach Gutscheine und Geldkarten, wenn sie dazu berechtigen, ausschließlich Waren oder Dienstleistungen

- ✓ von einem einzigen Aussteller im In- oder Ausland oder von einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen im Inland zu beziehen (**limitiertes Netz**),
- ✓ aus einer sehr begrenzten Palette (im In- oder Ausland und ohne Begrenzung der Akzeptanzstellen) zu beziehen (**limitierte Produktpalette**) oder
- ✓ für bestimmte **soziale oder steuerliche Zwecke** im Inland zu beziehen.

**Hinweis:** Übrigens ist es trotz der Beschränkung auf Waren oder Dienstleistungen unschädlich, wenn kleine Restguthaben bis zu 1 € ausgezahlt oder auf einen anderen Gutschein oder eine andere Geldkarte übertragen werden.

Als **Sachbezug** begünstigt sind beispielsweise

- Tankgutscheine einer freien örtlichen Tankstelle,
- Kundenkarten einer Shopping-Mall,
- Ladenkettengutscheine (selbst dann, wenn sich der Arbeitnehmer vor Hingabe des Gutscheins aus verschiedenen Ladenketten eine auswählen kann),
- Gutscheine städtischer Einkaufs- und Dienstleistungsverbände im Inland (dazu gehören auch die Internet-Shops der jeweiligen Akzeptanzstellen, sofern über diese keine Angebote von Fremdleistern beziehbar sind (sog. Marketplaces)),
- Gutscheine regionaler Einkaufs- und Dienstleistungsverbände im Inland mit einheitlichem Marktauftritt, sofern die Einlösung auf die unmittelbar räumlich angrenzenden zweistelligen Postleitzahlenbezirke beschränkt ist (inklusive deren Online-Shops, wenn ohne Marketplace-Funktion),
- Karten eines Onlinehändlers, die nur zum Bezug von Waren und Dienstleistungen aus seiner eigenen Produktpalette berechtigen,
- Karten, die konkret auf Kraftstoff, Ladestrom, Personennah- und -fernverkehr, Fitnessleistungen, Streamingdienste bzw. (Hör-)Bücher oder Zeitschriften inklusive Downloads begrenzt sind,
- Gutscheine, die ausschließlich dazu berechtigen, sie gegen andere Gutscheine oder Geldkarten einzulösen, die wiederum allesamt als Sachbezug einzuordnen sind,
- Gutscheine, die auch, aber nicht nur dazu berechtigen, sie gegen andere (nicht als Sachbezug geltende) Gutscheine oder Geldkarten einzulösen.

Nicht mehr begünstigt und damit als **Geldleistung** anzusehen sind beispielsweise

- offene, also unbegrenzt einsetzbare Gutscheine und Geldkarten,
- Gutscheine eines Onlinehändlers, die auch zum Bezug von Waren und Dienstleistungen von Fremdanbietern berechtigen (Marketplaces),
- Karten, die sich nur auf eine Händlerkategorie beziehen (z.B. durch einen sog. Merchant Category Code (MCC), mit dem Unternehmen nach der Art von Waren oder Dienstleistungen klassifiziert werden, die sie anbieten), weil die klassifizierten Unternehmen oft eine breite Dienstleistungspalette bzw. ein breites Warenangebot haben (z.B. Drogeriemärkte),
- Gutscheine, die ausschließlich dazu berechtigen, sie gegen andere Gutscheine oder Geldkarten einzulösen, die nicht allesamt als Sachbezug einzuordnen sind,
- Karten, die über eine Barauszahlungsfunktion und/oder eine eigene IBAN verfügen,
- Karten, mit denen eine Überweisung getätigt werden kann (z.B. PayPal),
- Geldsurrogate wie etwa Prepaid-Kreditkarten, die unbeschränkt einsetzbar sind,
- Gutscheine oder Geldkarten, die für den Erwerb von Kryptowährungen verwendet werden können.

**Beispiel:** Arbeitnehmer F bekommt jeden Monat einen 40-€-Gutschein von seinem Arbeitgeber, der bei über 4.000 Tankstellen und anderen Händlern aus dem Bereich Mobilität einlösbar ist.

Da es sich um einen zugekauften Gutschein handelt und im Jahr 2021 keine besonderen Voraussetzungen bezüglich der Akzeptanzstellen erfüllt sein mussten, handelte es sich damals noch um einen begünstigten Sachbezug.

Anders sieht es jedoch im Jahr 2022 aus: Da der Gutschein für ein unbegrenztes Sortiment eingelöst werden kann (Treibstoff und Produkte aus der Mobilitätsbranche) liegt nun eine steuer- und sozialversicherungspflichtige Geldleistung vor.

Wird der Gutschein so angepasst, dass F ihn nur noch für den Erwerb von Treibstoff einsetzen kann, ist er wieder als Sachbezug begünstigt.

#### Was sollten Sie als Arbeitgeber überprüfen?

Falls noch nicht geschehen, sollten Sie als Arbeitgeber bei bereits bestehenden Verträgen mit Kartenanbietern genau überprüfen, wozu die Gutscheine im Einzelnen berechtigen.

**Als Faustformel gilt:** Ist der Gutschein bei nur einer Akzeptanzstelle einzulösen oder zwar bei einer Kette, die aber nur ein begrenztes Warensortiment anbietet, liegt ein begünstigter Sachbezug vor. Am sichersten sind seit 2022 Gutscheine und Geldkarten von städtischen oder regionalen Einzelhändlern und Tankstellen oder von Onlinehändlern, die nur ihre eigenen Waren anbieten.

Von den sonst so beliebten Amazon-Gutscheinen ist nach der neuen Rechtslage abzuraten, damit keine nachträgliche Steuer- und Sozialversicherungspflicht und eine entsprechende Belastung des Arbeitnehmers droht.

Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Kartenanbieter sollten Sie auch in Zukunft stets im Detail lesen. Und Sie sollten nicht vergessen, dass diese Prüfung immer nur eine Momentaufnahme ist. Nimmt der Anbieter später Anpassungen vor, müssen Sie dessen Neuerungen auch lohnsteuerlich neu würdigen.

#### 4 Weitere Praxishinweise für Arbeitgeber

Als Arbeitgeber tragen Sie die Beweislast dafür, dass die ausgegebenen Gutscheine und Geldkarten den genannten Vorgaben entsprechen. Daher sollten Sie genau **dokumentieren**, wann Ihr Arbeitnehmer welche Arten von Incentives erhalten hat. Eine Unterschrift des Arbeitnehmers bei Erhalt eignet sich als Beleg gegenüber der Finanzverwaltung. Zudem sollten Sie dokumentieren, welche Rechtslage im Zeitpunkt der Gestellung anzuwenden war.

Sie müssen grundsätzlich alle Sachbezüge im **Lohnkonto** eintragen, auch die, die unter Anwendung der Freigrenze von 50 € steuerfrei bleiben. Dem Arbeitsentgelt werden Sachbezüge aber nicht zugerechnet, soweit sie lohnsteuerfrei sind.

Die Würdigung in der **Sozialversicherung** richtet sich nach den lohnsteuerlichen Grundsätzen. Liegt ein lohnsteuerfreier Sachbezug vor, muss dieser auch in der Sozialversicherung nicht verbeitragt werden.

**Beispiel:** Arbeitnehmer G erhält jeden Monat eine vermeintliche Gutscheinkarte im Wert von 40 €. Dabei handelt es sich um eine Prepaid-Kreditkarte.

Prepaid-Kreditkarten erfüllen die Kriterien des ZAG nicht. Zwar galt hier eine Übergangsfrist, so dass bis zum 31.12.2021 keine Lohnsteuer anfiel. Die sozialversicherungsrechtliche Würdigung schloss sich der steuerlichen an.

Seit dem 01.01.2022 ist dieser Gutscheintyp allerdings lohnsteuer- und beitragspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung.

**Beispiel:** Arbeitnehmer H erhielt bis zum 31.12.2021 monatlich eine vermeintliche Gutscheinkarte im Wert von 40 €. Dabei handelte es sich um eine Prepaid-Kreditkarte. Seit dem 01.01.2022 bekommt H stattdessen monatlich einen 50-€-Tankgutschein.

Würde die Prepaid-Kreditkarte dem H über den 31.12.2021 hinaus zur Verfügung gestellt werden, würde sie zu einer lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Geldleistung werden.

Da seit dem 01.01.2022 ein begünstigter Gutscheintyp ausgehändigt wird, liegt weiterhin eine Lohnsteuer- und Sozialversicherungsfreiheit vor. Die Höhe von 50 € ist unproblematisch, da die Erhöhung der Sachbezugsfreigrenze auch für die Sozialversicherung bindend ist.

Bei der **Gebühr**, die Sie für die **Bereitstellung und Aufladung** von Gutscheinen und Geldkarten tragen, handelt es sich nicht um einen zusätzlichen geldwerten Vorteil, sondern um eine notwendige Begleiterscheinung. Daher müssen Sie diese auch nicht bei der Anwendung der Sachbezugsfreigrenze mitzählen.

Als **Zuflusszeitpunkt** des Sachbezugs gilt

- bei einem Gutschein oder einer Geldkarte, die bei einem Dritten einzulösen ist, der Zeitpunkt der Hingabe und bei einer Geldkarte frühestens der Zeitpunkt der Aufladung des Guthabens, weil der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt einen Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten erhält,
- bei einem Gutschein oder einer Geldkarte, die bei Ihnen einzulösen ist, der Zeitpunkt der Einlösung.

Mit freundlichen Grüßen