

Sachbezüge



Sachbezüge

Das Einkommenssteuergesetz (EStG) regelt nicht nur die Versteuerung des normalen Arbeitnehmereinkommens, sondern auch die ggfs. notwendige Versteuerung von Sachbezügen, die nach § 1 Abs. 2 EStG als Einnahme zählen. Gemäß § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG bleiben Sachbezüge unter einem Wert von 50 Euro pro Monat steuerfrei. Sobald diese Grenze überschritten wird, sind sämtliche Sachbezüge als Lohn zu versteuern und Sozialabgaben auf diese zu zahlen. Als Sachbezüge gelten in diesem Zusammenhang jene Einkünfte, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses über den Barlohn hinaus bezogen werden und einen geldwerten Vorteil darstellen. Darunter fallen beispielsweise Tankkarten, Gutscheine und Geschenke. In der Literatur ist mitunter auch der Begriff des Sachlohns zu finden. Im folgenden Artikel klären wir die gängigsten Fragen und mögliche Stolpersteine rund um diese Thematik.

Bewertung von Sachbezügen:

Bei der Bewertung von Sachbezügen ist zunächst zu prüfen, ob diese als offizielle Sachbezugswerte nach der Sachbezugsverordnung oder gemäß § 8 Abs. 3 EStG zu bewerten sind. In diesem Falle gelten die genannten Vorschriften. Bei allen anderen Sachbezügen nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG kann die Freigrenze von 50,00 Euro monatlich beansprucht werden.

Hier bleibt zu beachten, dass der Geldwert der entsprechenden Waren und Dienstleistungen mit einem Rabatt von 4% gemäß § 8 Abs. 3 EStG berechnet werden darf. Der Rabatt wird jedoch nur gewährt, wenn die Waren und Dienstleistungen nicht überwiegend vom Arbeitgeber für die Arbeitnehmer hergestellt oder erbracht werden.

Ausschlaggebend für die Bewertung ist der Endpreis am Abgabe- bzw. Erbringungsort zum Zeitpunkt der Übergabe.

Gutscheine, die einen expliziten Betrag ausweisen, müssen hingegen vollständig ohne Rabattabzug taxiert werden. Wird eine andere Bewertungsmethode vorgenommen, kann die Freigrenze von 50 Euro pro Monat nicht beansprucht werden. Gleiches gilt, wenn kein Sachzuwendungsgrund besteht.

Die 50Euro-Grenze findet Anwendung auf diverse Sachleistungen und Vorteile. Hierzu zählen Sachgeschenke, Zinsvorteile, die kostenfreie Bereitstellung von Telefonkarten sowie die unentgeltliche Nutzung von Sportanlagen.

Auch eine Nutzung durch Gutscheine wäre denkbar. In der Regelung des Sachlohns durch Gutscheine unterscheiden wir drei primäre Kategorien:

- Kategorie A betrifft Direktgutscheine sowie Gutscheine mit lokaler Akzeptanz. Diese ermöglichen den Kauf von Produkten oder Dienstleistungen direkt beim Herausgeber des Gutscheins oder an einer limitierten Anzahl annehmender Stellen innerhalb des Landes. Städtische Shopping-Voucher oder lokale Service-Anbieter-Voucher sind hierfür charakteristische Beispiele. Auch Vouchers großer Handelsketten fallen unter diese steuerlich anerkannte Kategorie.
- Kategorie B umfasst Gutscheine mit spezifischem Einsatzbereich. Sie sind nicht durch die Zahl oder die geografische Lage der einlösenden Stellen definiert, sondern durch den speziellen Produkt- oder Dienstleistungsbereich, für den sie gelten. Zu diesen zählen unter anderem Coupons für Transportdienste, Abo-Services für Musik-Streaming oder Zeitschriften.
- Kategorie C beinhaltet Gutscheine mit sozialer oder steuerlicher Zielsetzung. Diese Art von Gutscheinen und Geldkarten sind dazu gedacht, inländische Services oder Produkte für bestimmte soziale oder steuerliche Vorhaben in Anspruch zu nehmen. Typische Beispiele sind Gutscheine für den Erwerb von Lebensmitteln oder finanzielle Beihilfen für Essensprogramme.

Allerdings gibt es auch Bereiche, in denen diese Grenze nicht zur Anwendung kommt. Dazu gehören Situationen, in denen der Sachbezug nicht über das reguläre Gehalt hinaus gewährt wird, Betriebskantinenmahlzeiten, Dienstreisen, die private Nutzung von Firmenfahrzeugen, spezielle Rabatte für Mitarbeiter und die Überlassung von Unterkünften.

Überschreitung der 50 Euro-Grenze:

Im Falle einer Überschreitung der 50 Euro-Freigrenze sind sämtliche Sachzuwendungen als Lohn zu sehen und folglich fallen sowohl Lohnsteuer als auch Sozialversicherungen an. Der Arbeitnehmer darf jedoch Eigenbeteiligungen leisten. Unter Beachtung der oben genannten Rabatte ergibt sich der Geldwert der Sachzuwendungen über das normale Gehalt hinaus also durch die Summe der Sachbezüge abzüglich eventueller Eigenbeteiligungen und Rabatte.

Besonders wichtig ist hier die Art der Befreiung. Da diese monatlich gewährt wird, kann Sie nicht angespart oder über mehrere Monate summiert werden. Folglich ist die Anrechnung auf ein gesamtes Jahr ebenso unzulässig. Konkret bedeutet dies, dass jeden Monat ein maximaler Geldwert von 50,00 Euro unter Berücksichtigung aller aufgeführten Besonderheiten steuerfrei gewährt wird. Im Falle von mehreren gleichzeitigen Arbeitsverhältnissen bei verschiedenen Arbeitgebern kann die Freigrenze für jedes Arbeitsverhältnis geltend gemacht werden.

Ein Beispiel:

Während der monatliche Erhalt eines Tankgutscheins über 50,00 Euro steuerfrei bleibt, ist die Schenkung eines Geschenkgutscheins im Wert von 80,00 Euro als jährliches Präsent zu Weihnachten steuerpflichtig. Wird hingegen eine Firmenfeier mit einem Gegenwert von 200,00 Euro pro Mitarbeiter pauschal vom Unternehmen besteuert, so entfällt die Steuerpflicht für den Arbeitnehmer.

Sachbezüge statt Gehalt – steuerlich sinnvoll?

Die Freigrenze für Sachbezüge kann seit dem 01.01.2020 nur in Anspruch genommen werden, wenn die betroffenen Sachzuwendungen über das vertraglich festgelegte, reguläre Gehalt hinaus bezogen werden. Ist im Vertrag jedoch festgehalten, dass ein Teil des Barlohns in Sachbezüge oder Gutscheinen ausgegeben wird, so ist dies steuer- und sozialversicherungsrechtlich zulässig.

Die einzige Voraussetzung hierfür ist, dass diese Änderung im Arbeitsvertrag festgehalten wird und nicht rückwirkend gelten darf. Bei der Ausgestaltung muss darauf geachtet werden, dass der Arbeitnehmer nicht zwischen Barlohn oder Sachbezügen wählen kann, sondern eine feste Umwandlung vereinbart wird. Anderenfalls kann die Freigrenze nicht in Anspruch genommen werden.

Firmenwagen privat nutzen – Sachzuwendung?

Generell gilt, dass die Befreiungsgrenze nur auf Sachzuwendungen angewandt werden kann, die nicht bereits gemäß § 37b EStG und § 40 EStG pauschal versteuert werden. Die private Nutzung eines Firmenwagens hingegen ist in § 8 Abs. 2 Satz 2 bis 8 EStG geregelt. Hieraus ergeben sich die entsprechenden Steuersätze je nach zurückgelegter Entfernung und wird daher nicht in die Ausnutzung des Freibetrags gezählt. Ähnlich verhält es sich mit der Verpflegung mit amtlichen Werten oder zur Verfügung gestellten Unterkünften. Personalrabatte werden hingegen von § 8 Abs. 3 EStG erfasst und tangieren daher ebenfalls nicht die Freigrenze.

Fazit

Ungeachtet einer möglichen Steuerfreiheit steht der Arbeitgeber in der Pflicht einen Nachweis über die Erfüllung der steuerlichen Anforderungen für die Befreiungsgrenze von Sachbezügen zu führen und im Lohnregister einzutragen. Dies gilt insbesondere für eigens ausgegebene Gutscheine. Wenn durch betriebliche Regelungen dauerhaft sichergestellt ist, dass die Freigrenze von 50,00 Euro monatlich

eingehalten wird, kann diese Dokumentationspflicht erleichtert werden. Hierzu bedarf es eines entsprechenden Antrags beim zuständigen Finanzamt.

<https://www.steuerkurse.de>

Stand: 11.04.2023