

WTS Tax Newsletter

Lohnsteuer

Abgrenzung von Barlohn und Sachlohn

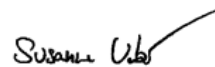
Liebe Leserin, lieber Leser,

Seit dem 01.01.2020 ist der Anwendungsbereich der steuerbegünstigten Sachzuwendungen durch eine gesetzliche Definition des Begriffs des Sachbezugs eingeschränkt. Das betrifft insbesondere die Nutzung der 44 € - Sachbezugsfreigrenze und die Pauschalierung nach § 37b EStG, aber auch die 60 € - Grenze für Sachzuwendungen zu persönlichen Ereignissen von Mitarbeitern (z.B. Geburtstag) und die 110 € - Freigrenze für Feiern aus persönlichen Anlässen von Mitarbeitern (z.B. Firmenjubiläum). Gutscheine und Guthabekarten sind unter bestimmten Voraussetzungen aber weiterhin als Sachlohn begünstigt.

Die Finanzverwaltung hat mit dem BMF-Schreiben vom 13.04.2021 Anwendungsregelungen für die geänderten gesetzlichen Vorschriften veröffentlicht, die in weiten Teilen bereits rückwirkend zum 01.01.2020 gelten. Nur für Gutscheine und Geldkarten bleibt bis zum Ende dieses Jahres alles beim Alten. Erst ab dem 01.01.2022 müssen diese die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 10 des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen, damit die steuerlichen Vergünstigungen für den Sachlohn weiterhin gelten. Die Anbieter von Gutscheinen und Geldkarten haben nun Zeit, ihre Angebote an die neuen steuerlichen Vorgaben anzupassen. In diesem Infoletter stellen wir die Regelungen des BMF-Schreibens vom 13.04.2021 dar.

Für Rückfragen steht Ihnen das WTS-Lohnsteuer-Team gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen


Susanne Weber


Kersten Weißig

Inhaltsverzeichnis

1.	Steuerbegünstigung für Sachzuwendungen	5
2.	Bisherige Unterscheidung von Barlohn und Sachlohn	5
3.	Neue Definition des Sachlohns	6
4.	Übergangsregelung für Gutscheine	6
4.1.	Lohnsteuer	6
4.2.	Sozialversicherung	7
5.	Gutscheine / Geldkarten als Sachzuwendungen	7
5.1.	Zahlungssysteme in limitierten Netzen (Hauskarte, Shop-in-Shop-Lösung)	8
5.2.	Zahlungssysteme in begrenzten Netzen ("limited network")	9
5.3.	Sehr begrenztes Waren- und Dienstleistungsspektrum („limited range“)	10
5.4.	Instrumente zu sozialen oder steuerlichen Zwecken	12
6.	Gutscheine / Geldkarten, die ab 2022 kein Sachlohn mehr sein werden	13
6.1.	Gutscheine / Geldkarten, die nicht ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen	13
6.2.	Gutscheine / Geldkarten, die bei vielen Akzeptanzstellen und für eine Vielzahl von Waren oder Dienstleistungen eingelöst werden können	13
6.3.	„Marktplaces“	14
7.	Anwendungsbereich der 44 € - Freigrenze für Gutscheine und Geldkarten	15
8.	Zuflusszeitpunkt bei Gutscheinen und Geldkarten	15
8.1.	Bei einem Dritten einzulösen	15
8.2.	Beim Arbeitgeber einzulösen	16
9.	Bewertung	16
9.1.	Bewertung bei Gutscheinen und Geldkarten	16
9.2.	Kosten für Geldkarten	16
10.	Geldsurrogate	16
11.	Zweckgebundene Geldleistung und nachträgliche Kostenerstattung als Barlohn - Abgrenzung zum Auslagenersatz	17
12.	Fälle, in denen nachträgliche Kostenerstattungen unschädlich sind	20

12.1. Mahlzeitengewährung bei Dienstreisen	20
12.2. Digitale Essensmarken	20
12.3. Nachträgliche Gutschriften bei Anwendung des Rabatffreibetrags	21
13. Zahlungsmittel	21
14. Zukunftssicherungsleistungen als Sachzuwendungen	21

1. Steuerbegünstigung für Sachzuwendungen

Auch Sachbezüge gehören zum Arbeitslohn, wenn sie dem Mitarbeiter als Entgelt für das Zurverfügungstellen der Arbeitskraft zugewendet werden.

Sachbezüge sind durch verschiedene Regelungen steuerlich begünstigt. Sie können z.B. steuerfrei sein oder mit besonderen Steuersätzen pauschal versteuert werden.

2. Bisherige Unterscheidung von Barlohn und Sachlohn

Bis 31.12.2019 war für die Frage, ob Barlohn oder Sachlohn vorliegt, darauf abzustellen, was der Mitarbeiter vom Arbeitgeber aufgrund der arbeits- oder dienstrechtlichen Zusage beanspruchen kann.

- » Hatte er nur Anspruch auf eine Sache (Ware oder Dienstleistung), war diese als Sachzuwendung anzusehen, gleichgültig wie der Arbeitgeber den Anspruch erfüllt hat (Übergabe eines Gegenstands, Dienstleistung, Einladung, Gutschein, Geldkarte, zweckgebundene Geldleistung, nachträgliche Kostenerstattung). Es kam auch nicht darauf an, ob der Mitarbeiter selbst Vertragspartner des Dritten geworden ist oder ob der Arbeitgeber die Sachleistung beim Dritten bezogen hat.
- » Hatte der Mitarbeiter aber auch einen Anspruch darauf, dass sein Arbeitgeber ihm anstelle der Sache den Barlohn in Höhe des Werts der Sachbezüge ausbezahlt, lag Barlohn vor, sogar auch dann, wenn der Arbeitgeber die Sache zugewendet hat.

Nach diesen Grundsätzen wurden auch z.B. auch Gutscheine und (aufladbare) Geldkarten als Sachzuwendung angesehen und konnten genutzt werden, um Mitarbeitern

- › monatlich Sachzuwendungen bis zu 44 €
- › zu persönlichen Anlässen (z.B. Geburtstag, Heirat) Sachzuwendungen bis zu 60 € je Anlass

steuerfrei oder

- › nach § 37b EStG pauschalbesteuerte Zuwendungen bis zu 10.000 € im Kalenderjahr zukommen zu lassen.

Es war auch unschädlich, wenn der Mitarbeiter mit den Kosten für den Sachbezug in Vorleistung gegangen ist und diese anschließend vom Arbeitgeber erstattet wurden, bzw. wenn der Mitarbeiter vom Arbeitgeber eine zweckgebundene Geldleistung bekommen hat, die er nur für den vorher bestimmten Sachbezug verwenden durfte.

3. Neue Definition des Sachlohns

Nun kommt es für die Frage, ob Barlohn oder Sachlohn vorliegt, nicht auf den Anspruch des Mitarbeiters sondern auf die Erfüllung dieses Anspruchs an.

Seit dem 1.1.2020 gilt, dass

- » zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, grundsätzlich keine Sachbezüge sondern Geldleistungen sind

(§ 8 Abs. 1 Satz 2 EStG)

- » Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 des Zahlungsdienstenaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen, weiterhin als Sachzuwendung angesehen werden

(§ 8 Abs. 1 Satz 3 EStG, anzuwenden aber erst ab 01.01.2022)

- » die 44 € - Sachbezugsfreigrenze für solche Gutscheine aber nur gilt, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden

(§ 8 Abs. 2 Satz 11 2. Halbsatz und Abs. 4 EStG)

4. Übergangsregelung für Gutscheine

4.1. Lohnsteuer

Gutscheine und Geldkarten sind in den Jahren 2020 und 2021 weiterhin als Sachzuwendung zu behandeln, auch wenn sie die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG nicht erfüllen.

(vgl. Rz. 30 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021)

Die bisherigen Voraussetzungen müssen aber weiterhin vorliegen, d.h. der Anspruch des Mitarbeiters muss sich auf die Sache beziehen, der Mitarbeiter darf nicht alternativ eine Zahlung in Geld beanspruchen können.

- Die Übergangsregelung gilt nur für die Frage, ob nach § 8 Abs. 1 Satz 3 EStG Barlohn oder Sachlohn vorliegt, nicht aber für Barlohn i.S.d. § 8 Abs. 1 Satz 2 EStG und für die Anwendung des § 8 Abs. 2 Satz 11 2. Halbsatz EStG. Daher ist die 44 € - Sachbezugsfreigrenze für Gutscheine und Geldkarten bereits ab dem 01.01.2020 nur anzuwenden, wenn diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden (siehe Tz. 7). In Fällen der Gehaltsumwandlung gilt sie nicht mehr.

4.2. Sozialversicherung

Die steuerliche Übergangsregelung gilt auch für die beitragsrechtliche Behandlung der Gutscheine und Geldkarten i.S.d. § 8 Abs. 1 Satz 3 EStG. Soweit diese von der Finanzverwaltung bis zum 31.12.2021 als steuerfreier Sachbezug angesehen werden, sind sie auch beitragsfrei in der Sozialversicherung.

Wurden die im Rahmen der Übergangsregelung steuerfreien Sachzuwendungen vom Arbeitgeber bereits versteuert und verbeitragt, kann eine Änderung aber nur erfolgen, wenn der Arbeitgeber die zunächst erhobenen Steuern rückwirkend für den jeweiligen Abrechnungszeitraum noch zurückfordern kann. Ist dies nicht mehr möglich, wurden die gezahlten Beiträge bzw. Beitragsanteile zu Recht gezahlt, so dass eine Erstattung bzw. Aufrechnung mit laufenden Beitragsansprüchen nach Auffassung der Spitzenverbände nicht möglich ist.

- Steuerlich ist eine Korrektur möglich soweit die Versteuerung im Jahr 2021 individuell nach den Steuerabzugsmerkmalen des Mitarbeiters erfolgte und für im Jahr 2020 durchgeführte Pauschalversteuerungen (z.B. nach § 40 Abs. 1 EStG), solange der Vorbehalt der Nachprüfung für die jeweiligen Lohnsteueranmeldungen noch besteht.

(vgl. Top 5 des Besprechungsergebnisses des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 24.03.2021)

5. Gutscheine / Geldkarten als Sachzuwendungen

Nach der o.g. Übergangsregelung sind bis 31.12.2021 die bisherigen Grundsätze für die Einstufung von Gutscheinen und (aufladbaren) Geldkarten weiterhin zu beachten, d.h. es ist entscheidend, dass der Mitarbeiter vom Arbeitgeber nur die Sache, nicht aber einen vergleichbaren Betrag in Geld beanspruchen darf. Die Erfüllung kann mit den bisher als Sachzuwendung anerkannten Gutscheinen und (aufladbaren) Geldkarten erfolgen.

Ab dem 01.01.2022 müssen Gutscheine und Geldkarten die folgenden Voraussetzungen erfüllen, um als Sachbezug zu gelten:

- » sie dürfen ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen beim Arbeitgeber oder einem Dritten berechtigen

und

- » sie müssen die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG erfüllen.

- § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG regelt, welche Dienste keine Zahlungsdienste sind, so dass sie nicht von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) beaufsichtigt werden müssen.

Zur Auslegung der Regelungen des ZAG hat die BAFin ein Merkblatt veröffentlicht:
https://www.bafin.de/SharedDocs/Veroeffentlichungen/DE/Merkblatt/mb_111222_zag.html#Start

Allerdings vertritt die Finanzverwaltung die Auffassung, dass das ZAG steuerlich auszulegen ist. Auch wenn die Regelungen des BMF-Schreibens vom 13.04.2021 in großen Teilen denen des ZFA-Merkblatts entsprechen, sieht es die Finanzverwaltung nicht als bindend an. Gleiches gilt auch für eine konkrete aufsichtsrechtliche Einordnung einer Geldkarte als Zahlungsdienst oder eine Bescheinigung über die aufsichtsrechtliche Erfüllung der Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG durch die BAFin.

- Will ein Arbeitgeber ein lohnsteuerliches Haftungsrisiko vermeiden, muss er daher prüfen, ob die eingesetzten Gutscheine/Geldkarten die im BMF-Schreiben vom 13.04.2021 festgelegten Voraussetzungen erfüllen.

Das ZAG nennt 4 Anwendungsfälle, die in das BMF-Schreiben übernommen wurden:

5.1. Zahlungssysteme in limitierten Netzen (Hauskarte, Shop-in-Shop-Lösung)

Hierunter fallen Gutscheine oder Geldkarten (mit und ohne Betragsangabe) die berechtigen, ausschließlich Waren oder Dienstleistungen vom **Aussteller des Gutscheins** aus seiner eigenen Produktpalette zu beziehen. Der Sitz des Ausstellers sowie dessen Produktpalette sind insoweit nicht auf das Inland beschränkt.

(§ 2 Abs. 1 Nr. 10 a ZAG)

Beispiel 1:

Der Mitarbeiter erhält vom Arbeitgeber eine Geschenkkarte für ein Einrichtungsgeschäft, die nur im Laden oder im Online-Shop des Händlers eingelöst werden kann.

Lösung:

Die Geschenkkarte führt zu einem Sachbezug.

Beispiel 2:

Der Arbeitgeber schenkt dem Mitarbeiter einen Gutschein für den Online-Shop eines Sportartikelhändlers, der nur dort eingelöst werden kann.

Lösung:

Es liegt eine Sachzuwendung vor.

Beispiel 3:

In einem Kaufhaus werden Teile der Verkaufsfläche von selbständigen Unternehmen genutzt (z.B. Buchhändler, bestimmte Modehersteller). Die Geschenkkarten des Kaufhauses können auch für Einkäufe bei diesen Shops genutzt werden.

Lösung:

Auch wenn ein Einkaufsgutschein des Kaufhauses bei den Händlern mit eigenen Shops eingelöst werden können, liegt eine Sachzuwendung vor.

5.2. Zahlungssysteme in begrenzten Netzen ("limited network")

Hierunter fallen Gutscheine oder Geldkarten (mit und ohne Betragsangabe), die nicht direkt beim ausstellenden Händler einzulösen sind sondern die berechtigten, ausschließlich Waren oder Dienstleistungen aufgrund von Akzeptanzverträgen zwischen Aussteller/Emittent des Gutscheins und Akzeptanzstellen bei einem **begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen** im Inland zu beziehen.

(§ 2 Abs. 1 Nr. 10 a ZAG)

Ein begrenzter Kreis von Akzeptanzstellen liegt vor bei

- » städtischen Einkaufs- und Dienstleistungsverbänden im Inland,
- » Einkaufs- und Dienstleistungsverbänden, die sich auf eine bestimmte inländische Region (z.B. mehrere benachbarte Städte und Gemeinden im ländlichen Raum) erstrecken oder
- » aus Vereinfachungsgründen bei von einer bestimmten Ladenkette (einem bestimmten Aussteller) ausgegebene Kundenkarten zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in den einzelnen Geschäften im Inland oder im Internetshop dieser Ladenkette mit einheitlichem Marktauftritt (z. B. ein Symbol, eine Marke, ein Logo); die Art des Betriebs (z. B. eigene Geschäfte, im Genossenschafts- oder Konzernverbund, über Agenturen oder Franchisenehmer) ist unerheblich.

(vgl. Rz. 10 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021)

Die Voraussetzung für einen begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen sind auch bei Centergutscheinen oder Kundenkarten von Shopping-Centern, Malls und Outlet-Villages, „City-Cards“ und Stadtgutscheinen erfüllt.

(vgl. Rz. 11 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021)

Beispiel 4:

Der Arbeitgeber überlässt seinen Mitarbeitern monatlich eine sog. City-Card für 20 €, mit der diese Vergünstigungen in Restaurants, bei Einkäufen oder kulturellen Veranstaltungen in Anspruch nehmen können.

Lösung:

Es liegt eine Sachzuwendung vor.

Beispiel 5:

In einer Gemeinde kann eine Gutscheinkarte erworben werden, mit der in allen teilnehmenden Geschäften, Tankstellen und Supermärkten, Friseuren, Gaststätten am Ort eingekauft werden kann. Der Arbeitgeber überlässt seinem Mitarbeiter eine solche Karte im Wert von 30 €.

Lösung:

Es liegt eine Sachzuwendung vor.

Beispiel 6:

Ein Tankstellenbetreiber gibt Tankkarten aus, mit denen Treibstoff und sonstige Waren in seiner Tankstelle bezahlt werden können. Der Arbeitgeber erwirbt eine Tankkarte im Wert von 50 € und schenkt diese einem Mitarbeiter zum Geburtstag.

Lösung:

Es liegt eine Sachzuwendung vor.

Beispiel 7:

Eine Tankstellenkette gibt Tankgutscheine oder -karten aus, mit denen in allen Tankstellen der Marke Treibstoff und sonstige Waren bezahlt werden können. Der Arbeitgeber schenkt jedem Mitarbeiter zu Weihnachten einen Tankgutschein im Wert von 20 €, den er vorher erworben hat.

Lösung:

Wegen des einheitlichen Marktauftritts der Tankstellen liegt auch hier eine Sachzuwendung vor. Es ist unbeachtlich, wie die einzelnen Tankstellen untereinander verbunden sind (eigene Geschäfte, Genossenschafts- oder Konzernverbund, Agenturen oder Franchising).

- Stellt der Arbeitgeber den Tankgutschein selbst aus, liegt eine Sachzuwendung aber nur vor, wenn die Tankstelle mit dem Arbeitgeber abrechnet.

Beispiel 8:

Die 20 Mitarbeiter eines Unternehmens erhalten monatlich einen vom Arbeitgeber erstellten Gutschein, der sie zum Bezug von 30 Liter Treibstoff bei der Tankstelle X berechtigt. Tankstellenbetreiber X schickt eine Sammelrechnung an den Arbeitgeber.

Lösung:

Die Mitarbeiter erhalten monatlich eine Sachzuwendung

Beispiel 9:

Die 20 Mitarbeiter eines Unternehmens erhalten monatlich einen vom Arbeitgeber erstellten Tankgutschein, der sie zum Bezug von 30 Liter Treibstoff bei der Tankstelle X berechtigt. Die Mitarbeiter verauslagen die Kosten und reichen die Rechnung beim Arbeitgeber zur Erstattung ein.

Lösung:

Es liegt eine nachträgliche Kostenerstattung vor, die als Barlohn zu versteuern ist. Soll der Treibstoff als Sachlohn zugewendet werden, muss die Tankstelle die Rechnung entweder an den Arbeitgeber zur Bezahlung übersenden oder der Arbeitgeber muss – wie im Beispiel 6 - im Vorfeld einen Tankgutschein kaufen und bezahlen.

5.3. Sehr begrenztes Waren- und Dienstleistungsspektrum („limited range“)

Hierunter fallen Gutscheine oder Geldkarten (mit und ohne Betragsangabe) die berechtigen, ausschließlich Waren oder Dienstleistungen aus einer **sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungspalette** zu beziehen. Dabei kommt es weder auf die Anzahl der Akzeptanzstellen noch auf den Bezug im Inland an.

Die Gutscheine / Geldkarten sind inhaltlich ("funktional") begrenzt, eine regionale Begrenzung (wie in Tz. 5.2.) gibt es nicht, d.h. auch eine Einlösung im Ausland ist denkbar.

(§ 2 Abs. 1 Nr. 10 b ZAG)

Bei Tankkarten kann dies z.B. Karten betreffen, die nur für Treibstoff und Autozubehör (Add Blue, Öl, Scheibenklar, Wischerblätter, Fahrzeugwäsche) gelten, nicht aber für sonstige Waren, die in den Tankstellen erworben werden können (Reisebedarf, Zeitschriften).

Das BMF-Schreiben nennt als Beispiele Gutscheine oder Geldkarten die begrenzt sind auf

- » den Personennah- und Fernverkehr (z.B. für Fahrberechtigungen, Zugrestaurant, Park&Ride - Parkgelegenheiten) einschließlich bestimmter Mobilitätsdienstleistungen (z. B. die Nutzung von (Elektro-)Fahrrädern, Car-Sharing, E-Scootern),
- » Kraftstoff, Ladestrom etc. („Alles, was das Auto bewegt“),
- » Fitnessleistungen (z.B. für den Besuch der Trainingsstätten und zum Bezug der dort angebotenen Waren oder Dienstleistungen),
- » Streamingdienste für Film und Musik,
- » Zeitungen und Zeitschriften, einschließlich Downloads,
- » Bücher, auch als Hörbücher oder Dateien, einschließlich Downloads,
- » die Behandlung der Person in Form von Hautpflege, Makeup, Frisur und dergleichen (sog. Beautykarten),
- » Bekleidung inkl. Schuhe nebst Accessoires wie z.B. Taschen, Schmuck, Kosmetika, Düfte (sog. Waren, die der Erscheinung einer Person dienen)

(vgl. Rz. 13 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021)

Beispiel 10:

Der Arbeitgeber schenkt dem Mitarbeiter eine Guthabekarte für Netflix, Spotify, etc. im Wert von 15 €

Lösung:

Da es bei den Gutscheinen / Gutscheinkarten für einen begrenzten Waren / Dienstleistungspalett nicht darauf ankommt, ob der Anbieter im In- oder Ausland ansässig ist, liegt eine Sachzuwendung vor.

5.4. Instrumente zu sozialen oder steuerlichen Zwecken

Sachzuwendung sind auch Gutscheine oder Geldkarten (mit und ohne € - Betrag), die nur berechtigen, aufgrund von Akzeptanzverträgen zwischen Aussteller/Emittent und Akzeptanzstellen, Waren oder Dienstleistungen ausschließlich für **bestimmte soziale oder steuerliche Zwecke** im Inland zu beziehen (Zweckkarte). Hier kommt es nicht auf die Anzahl der Akzeptanzstellen an, die Einlösung muss aber im Inland erfolgen.

(§ 2 Abs. 1 Nr. 10 c ZAG)

Als Beispiele für den Anwendungsbereich nennt das Schreiben

- » Verzehrkarten in einer sozialen Einrichtung
- » Essensmarken / Restaurantschecks sowohl in Papierform als auch sog. digitale Essensmarken (siehe Tz. 12.2.)
- » Behandlungskarten für ärztliche Leistungen oder Reha-Maßnahmen,
- » Karten für betriebliche Gesundheitsmaßnahmen (einschließlich betrieblicher Gesundheitsleistungen des Arbeitgebers im Sinne des § 3 Nummer 34 EStG)

(vgl. Rz. 16 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021)

- Für Verzehrkarten in einer sozialen Einrichtung wird es bei vom Arbeitgeber gewährten Gutscheinen u.E. eher keinen Anwendungsbereich geben. Die Betriebskantine dürfte hier u.E nicht gemeint sein.
- Die Regelungen zu Essensmarken bleiben aber unverändert, auch wenn bei den sog. digitalen Essensmarken der Mitarbeiter mit den Kosten in Vorleistung geht und diese nachträglich vom Arbeitgeber erstattet werden.

Für die Nutzung des Freibetrags nach § 3 Nr. 34 EStG von derzeit 600 € im Kalenderjahr ist es nicht Voraussetzung, dass die Leistung als Sachzuwendung gewährt wird, auch Geldleistungen sind begünstigt. Allerdings können übersteigende Beträge nach § 37b EStG pauschal versteuert werden, wenn eine Sachzuwendung vorliegt.

Nach dem Merkblatt der BAFin zum ZAG würden Aufmerksamkeiten an Mitarbeiter aus Anlass eines besonderen persönlichen Ereignisses i.S.d. R 19.6 Abs. 1 LStR (z.B. Blumen, Genussmittel, ein Buch oder ein Tonträger bis zu einer Freigrenze von 60 € je Anlass) zu den begünstigten steuerlichen Zwecken gehören, nicht aber die Ausnutzung der 44 € - Sachbezugsfreigrenze und die Pauschalierung nach § 37b EStG. Die Finanzverwaltung schließt aber auch die Aufmerksamkeiten i.S.d. R 19.6 Abs. 1 LStR von der steuerlichen Begünstigung als Sachbezug aus.

(vgl. Rz. 15 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021)

6. Gutscheine / Geldkarten, die ab 2022 kein Sachlohn mehr sein werden

Nach dem Auslaufen der Übergangsregelung sind ab dem 01.01.2022 Gutscheine oder Geldkarten, die die Voraussetzungen der Tz. 5 nicht erfüllen, als Barlohn zu versteuern. Das gilt für folgende Sachverhalte:

6.1. Gutscheine / Geldkarten, die nicht ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen

Gutscheine oder Geldkarten, die nicht ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen, sind stets als Barlohn zu behandeln. Dies sind insbesondere Gutscheine oder Geldkarten, die

- » über eine Barauszahlungsfunktion verfügen. Es ist allerdings unschädlich, wenn verbleibende Restguthaben bis zu einem Euro ausgezahlt werden können,
- » über eine eigene IBAN verfügen,
- » für Überweisungen (z. B. PayPal) verwendet werden können,
- » für den Erwerb von Devisen (z. B. Pfund, US-Dollar, Schweizer Franken) verwendet werden können oder
- » als generelles Zahlungsinstrument hinterlegt werden können

(vgl. Rz. 24 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021)

6.2. Gutscheine / Geldkarten, die bei vielen Akzeptanzstellen und für eine Vielzahl von Waren oder Dienstleistungen eingelöst werden können

Auch Gutscheine oder Geldkarten, die bei einer Vielzahl von Akzeptanzstellen (online und lokal) und ohne dass eine Begrenzung auf ein bestimmtes Sortiment erfolgt, eingelöst werden können, sind künftig Barlohn.

Beispiel 11:

Ein Gutscheinanbieter bietet einen Gutschein an, mit dem die Mitarbeiter in einem Portal Gutscheine von verschiedenen Händlern (online oder lokal einlösbar) bestellen können. Die Rechnung wird an den Arbeitgeber gesendet und von diesem bezahlt.

Lösung:

Da der Gutschein im Portal u.E. weder räumlich noch funktional begrenzt ist, liegt ab 01.01.2022 Barlohn vor.

Beispiel 12:

Ein Gutscheinanbieter bietet einen Gutschein an, der für den Bezug von Treibstoff bei über 1.000 Tankstellen deutschlandweit und vielen weiteren Händlern aus dem Bereich Mobilität (z.B. auch Mietwagen, Car-Sharing) eingelöst werden kann.

Lösung:

Es handelt sich zwar um eingegrenztes Sortiment, so dass eine Sachzuwendung vorliegen könnte (siehe Tz. 5.3), allerdings ist das Sortiment ggf. nicht ausreichend begrenzt. Der Anbieter könnte aber den Anwendungsbereich der Karte funktional so einschränken, dass sie nur noch für Mietwagen und Car-Sharing bei vielen Anbietern oder nur noch für Treibstoff an vielen Tankstellen gilt.

- Die funktionale Begrenzung der Gutscheine und Geldkarten ist in geeigneter Weise durch technische Vorkehrungen und in den zur Verwendung kommenden Vertragsvereinbarungen sicherzustellen und zu dokumentieren.

(vgl. Rz. 26 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021)

6.3. „Markteplaces“

Gutscheine oder Geldkarten, die in einem sog. Marketplace (auf dem verschiedene Händler ihre Waren anbieten) eingelöst werden können, sind als Barlohn zu versteuern, wenn dieser eine Vielzahl von Produkten anbietet.

Beispiel 13:

Der Mitarbeiter erhält vom Arbeitgeber einen Gutschein, der auf einer Online-Plattform bei einer Vielzahl von Händlern für eine Vielzahl von Gegenständen eingelöst werden kann

Lösung:

Es liegt Barlohn vor.

- Wird in dem Marketplace nur ein begrenztes Sortiment angeboten (z.B. Kleidung und Kosmetik, Mobilität) liegt weiterhin eine Sachzuwendung vor (siehe folgendes Beispiel 14 und Rz. 13 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021).

Beispiel 14:

Der Mitarbeiter bekommt vom Arbeitgeber einen Gutschein für einen Online-Shop, in dem er ausschließlich Kleidung, Schuhe, Accessoires und Kosmetik kaufen kann.

Lösung:

Auch wenn der Versender ein sog. Marketplace ist, in dem die Waren von verschiedenen Lieferanten verkauft werden, führt der Gutschein zu einer Sachzuwendung, da er nur für eine sehr begrenzte Waren oder Dienstleistungspalette gilt.

7. Anwendungsbereich der 44 € - Freigrenze für Gutscheine und Geldkarten

Nach § 8 Absatz 4 EStG ist die monatliche 44 € - Sachbezugsfreigrenze bei Gutscheinen und Geldkarten nur noch anwendbar, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Der steuerliche Vorteil der Freigrenze ist damit insbesondere im Rahmen von Gehaltsverzicht oder -umwandlung ausgeschlossen. Dies gilt bereits ab dem 01.01.2020 und ist von der o.g. Übergangsregelung nicht umfasst

(vgl. Rz. 4 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021)

→ Die Freigrenze wird ab dem 01.01.2022 auf monatlich 50 € angehoben.

Wann Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden, ist seit 01.01.2020 gesetzlich geregelt. Das Zusätzlichkeitskriterium ist demnach nur erfüllt, wenn

- » die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
- » der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
- » die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
- » bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht

wird. Dies gilt im Hinblick auf den Grundsatz der Gleichmäßigkeit der Besteuerung unabhängig davon, ob der Arbeitslohn tarifgebunden ist.

(vgl. § 8 Abs. 4 EStG)

8. Zuflusszeitpunkt bei Gutscheinen und Geldkarten

Für den Zeitpunkt des Zuflusses und damit auch der Besteuerung wird wie bisher unterschieden, ob der Gutschein beim Arbeitgeber oder bei einem Dritten einzulösen ist:

8.1. Bei einem Dritten einzulösen

Ist der Gutschein oder die Geldkarte bei einem Dritten einzulösen, fließt der geldwerte Vorteil im Zeitpunkt der Hingabe und bei Geldkarten frühestens im Zeitpunkt der Aufladung des Guthabens zu. Der Mitarbeiter hat bereits zu diesem Zeitpunkt einen Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten.

8.2. Beim Arbeitgeber einzulösen

Ist der Gutschein oder die Geldkarte beim Arbeitgeber einzulösen, fließt der geldwerte Vorteil im Zeitpunkt der Einlösung zu.

(vgl. § 38 Absatz 2 Satz 2 EStG, R 38.2 Absatz 3 Satz 2 LStR, Rz. 26 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021)

9. Bewertung

Sachzuwendungen sind grundsätzlich mit den um übliche Preisnachlässe geminder- ten üblichen Endpreisen am Abgabeort im Zeitpunkt der Abgabe zu bewerten. Die üblichen Preisnachlässe können aus Vereinfachungsgründen in Höhe von 4 % ange- setzt werden, so dass Sachzuwendungen mit 96 % des Endpreises angesetzt werden können, zu dem sie der Abgebende oder dessen Abnehmer fremden Letztverbrau- chern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet.

(vgl. § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG, R 8.1 Abs. 2 Satz 3 EStG)

Wenn die konkrete Ware oder Dienstleistung nicht zu vergleichbaren Bedingungen an Endverbraucher am Markt angeboten wird, kann der Sachbezug auch in Höhe der Aufwendungen des Arbeitgebers (inkl. USt und sämtlicher Nebenkosten) angesetzt werden. Der Preisabschlag von 4 % für übliche Rabatte gilt in diesem Fall nicht.

(vgl. BMF-Schreiben vom 11.02.2021, BStBl. 2021 I, 311)

9.1. Bewertung bei Gutscheinen und Geldkarten

Wie bisher gilt gem. R 8.1 Abs. 2 Satz 4 LStR der Abschlag auch nicht, wenn ein Gut- schein oder eine Geldkarte über einen in € lautenden Höchstbetrag hingegeben wird.

(vgl. Rz. 17 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021)

9.2. Kosten für Geldkarten

Entstehen dem Arbeitgeber für das Bereitstellen und Aufladen von Geldkarten Kosten, liegt kein zusätzlicher geldwerter Vorteil vor. Diese Kosten werden als eine notwen- dige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzungen des Arbeitgebers angesehen, die nicht zum Arbeitslohn gehören.

(vgl. Rz. 3 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021)

10. Geldsurrogate

Als Geldsurrogate werden insbesondere Geldkarten oder Wertguthabekarten (Pre- paid-Kreditkarten) bezeichnet, die überregional und ohne Einschränkung hinsichtlich

der Produktpalette im Rahmen des unbaren Zahlungsverkehrs eingesetzt werden können. Eine Begrenzung alleine auf das Inland ist nicht ausreichend. Die Finanzverwaltung lässt es auch nicht zu, eine solche Geldkarte, die mit der Auflage übergeben wird, sie nur für eine bestimmte Sache einzusetzen, als Sachbezug zu behandeln.

(vgl. Rz. 23 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021)

Beispiel 15

Der Mitarbeiter erhält eine aufladbare Prepaid-Kreditkarte, mit der er bei sehr vielen Akzeptanzstellen weltweit einkaufen kann. Er darf die Karte aber nur für den Kauf von Treibstoff für seinen Privat-Pkw nutzen.

Lösung:

Es liegt Barlohn vor. Eine arbeitsvertragliche Einschränkung bezüglich der Einlösung des Gutscheins ändert hieran nichts.

- Im Regelfall berechtigen die aufladbaren Karten, die bislang zur Mitarbeiterincentivierung eingesetzt werden, nur zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen, so dass auch hier die o.g. Übergangsregelung gilt, d.h. sie müssen erst ab 01.01.2022 als Barlohn versteuert werden.

11. Zweckgebundene Geldleistung und nachträgliche Kostenerstattung als Barlohn - Abgrenzung zum Auslagenersatz

Wenn der Arbeitgeber dem Mitarbeiter eine Ware oder Dienstleistung zugesagt hat und diese Zusage durch eine Geldzahlung an den Mitarbeiter erfüllt, liegt grundsätzlich Barlohn vor (zweckgebundene Geldleistung oder nachträgliche Kostenerstattung).

§ 3 Nr. 50 EStG ist aber weiterhin anzuwenden, d.h. der Barlohn kann steuerfrei sein, wenn es sich um

- » durchlaufende Gelder, d.h. Beträge, die der Mitarbeiter vom Arbeitgeber erhält, um sie für den Arbeitgeber auszugeben

oder

- » Auslagenersatz, d.h. Beträge, durch die Auslagen des Mitarbeiters, die er für den Arbeitgeber getätigt hat, vom Arbeitgeber im Nachhinein ersetzt werden

handelt.

(vgl. Rz. 21 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021)

Variante zum Beispiel 15

Der Mitarbeiter erhält die Karte mit der Auflage, sie nur zum Betanken des Firmenwagens zu nutzen.

Lösung:

Es liegt zwar eine Barzuwendung vor, diese ist aber als Auslagenersatz bzw. durchlaufender Posten i.S.d. § 3 Nr. 50 EStG steuerfrei.

Für die Abgrenzung zwischen einer nachträglichen Kostenerstattung und steuerfreiem Auslagenersatz geht die Finanzverwaltung von einer nachträglichen Kostenerstattung aus, wenn ein eigenes Interesse des Mitarbeiters an der bezogenen Ware oder Dienstleistung besteht. Ein eigenes Interesse liegt vor, wenn die Waren oder Dienstleistungen für den **privaten Gebrauch** des Mitarbeiters bestimmt sind.

(vgl. Rz. 21 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021)

Beispiel 16

Der Mitarbeiter hat gegenüber seinem Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn einen Anspruch auf Übereignung eines Fahrrads im Wert von 800 €.

Variante A: Er erhält vom Arbeitgeber einen Betrag von 800 €, um sich das Fahrrad selbst zu kaufen.

Variante B: Er kauft das Fahrrad und erhält nach Vorlage des Kaufbelegs einen Betrag von 800 € erstattet.

Lösung: In beiden Fällen geht die Finanzverwaltung davon aus, dass die arbeitsvertragliche Zweckbestimmung nicht zur Annahme eines Sachbezugs führt. Es handelt sich vielmehr um eine zweckgebundene Geldleistung, bzw. nachträgliche Kostenerstattung, so dass § 37b EStG nicht anwendbar ist.

(vgl. Rz. 22 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021)

Variante C: Der Arbeitgeber bestellt das Fahrrad und bezahlt die Rechnung. Die Lieferung erfolgt vom Händler zum Mitarbeiter nach Hause.

Lösung: Es liegt eine Sachzuwendung vor.

Bislang musste sich die Rechtsprechung nur damit auseinandersetzen, ob der betreffende Betrag steuerfreien Auslagenersatz oder steuerpflichtigen Arbeitslohn (z.B. Werbungskostenersatz) darstellt:

- » Steuerfreier Auslagenersatz wurde angenommen, wenn der Mitarbeiter im ganz überwiegenden Interesse des Arbeitgebers Aufwendungen tätigt, die der Arbeitsausführung dienen und die nicht zu einer Bereicherung des Arbeitnehmers führen (vgl. BFH-Urteil vom 21.08.1995, BStBl. 1995 II S. 906 zu Verbrauchsmaterialien für die Instrumente von Orchestermusikern (Saitengeld)).
- » Steuerpflichtiger Arbeitslohn liegt vor, wenn dem Mitarbeiter Einnahmen zufließen, die „für“ seine Beschäftigung gewährt werden, die also Entlohnungscharakter haben (vgl. BFH-Urteil vom 05.04.2006, BStBl. 2006 II S. 541 zu Sicherheitseinrichtungen am Wohnhaus eines Mitarbeiters).

Ob aber alleine aus der Tatsache, dass der verauslagte Betrag zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führt, auch geschlossen werden kann, dass dieser kein Sachlohn sondern

Barlohn ist, ist u.E. zweifelhaft und ergibt sich auch nicht aus § 3 Nr. 50 EStG. In der Praxis wird es u.E. weiterhin Fälle geben, in denen ein Mitarbeiter für Arbeitslohn, der als Sachzuwendung anzusehen ist, in Vorleistung geht.

Beispiel 17:

Als Rahmenprogramm zu einem zweitägigen Workshop wird am Abend für 12 Mitarbeiter ein Bowling-Event durchgeführt. Ein Teilnehmer bezahlt vor Ort die Kosten für die Bowling-Bahn und die dort verzehrten Speisen und Getränke und lässt sich diese über den im Unternehmen vorgesehenen Auslagenerstattungsprozess erstatten.

Lösung:

Das Abendevent führt zu einem geldwerten Vorteil, ein ganz überwiegendes eigenbetriebliches Interesse liegt nicht vor. Es liegt u.E. aber für alle Teilnehmer eine Sachzuwendung vor. Der Mitarbeiter, der die Kosten verauslagt hat, hat die Aufwendungen im Auftrag des Arbeitgebers getätigt. Dass sie zu einem geldwerten Vorteil führen, ändert u.E. nichts an der Einordnung des Events als Sachlohn.

Beispiel 18:

Nach einer Betriebsvereinbarung wird für jeden Mitarbeiter zum 25 - jährigen Firmenjubiläum eine Einzelfeier durchgeführt. Der Arbeitgeber stellt hierfür ein Budget von 600 € je Feier zur Verfügung. Der Mitarbeiter reserviert anlässlich seines Jubiläums in einem Gasthaus einen Tisch für sein Jubiläumssessen mit den Kollegen und begleicht die anfallenden Kosten von 700 €. Die Rechnung wird auf den Arbeitgeber ausgestellt. Der Firmenanteil in Höhe von 600 € wird dem Mitarbeiter als Auslage erstattet.

Lösung:

Ein eigenes Interesse des Mitarbeiters liegt u.E. nicht vor, da die Feier nicht dem privaten Gebrauch des Mitarbeiters dient. Es liegt u.E. eine Firmenfeier vor, für die die 110 € - Freigrenze der R 19.3 Abs. 2 Satz 3 LStR angewendet werden kann.

→ Zu diesen Fallgestaltungen ist eine Anrufungsauskunft beim Betriebsstättenfinanzamt empfehlenswert.

In folgender Konstellation kann u.E. allerdings nicht mehr von Sachlohn ausgegangen werden:

Beispiel 19:

Der Mitarbeiter erhält vom Arbeitgeber einen beim Arbeitgeber einzulösenden Gutschein für ein „Dinner for two“ im Wert von 90 €. Der Mitarbeiter besucht mit seiner Ehefrau ein Restaurant seiner Wahl und legt die Rechnung dem Arbeitgeber zur Erstattung vor.

Lösung:

Die Einlösung des Gutscheins beim Arbeitgeber führt als nachträgliche Kostenerstattung i.S.d. § 8 Abs. 1 Satz 2 EStG zu Barlohn. Soll das Abendessen als Sachlohn zugewendet werden, muss der Gastwirt die Rechnung entweder an den Arbeitgeber zur Bezahlung übersenden oder der Arbeitgeber muss im Vorfeld einen Verzehrutschein kaufen und bezahlen.

12. Fälle, in denen nachträgliche Kostenerstattungen unschädlich sind

In wenigen Fällen erkennt die Finanzverwaltung trotz nachträglicher Kostenerstattung weiterhin Sachlohn an.

12.1. Mahlzeitengewährung bei Dienstreisen

Üblicherweise gehen Mitarbeiter bei ihren Auswärtstätigkeiten mit Hotelrechnungen in Vorleistung, die auch Frühstückskosten beinhalten und erhalten diese Kosten über die Reisekostenabrechnung erstattet. Die Frühstückskosten gehören nicht zu den Übernachtungskosten sondern sind mit der Verpflegungspauschale abgegolten. Wenn der Arbeitgeber Tag und Ort der Mahlzeit bestimmt hat, ist das Hotelfrühstück aber eine vom Arbeitgeber veranlasste Mahlzeitengestellung und somit ein Sachbezug, der zur Kürzung der Verpflegungspauschale führt. Bei der im November 2020 veröffentlichten Aktualisierung des BMF-Schreibens zum steuerlichen Reisekostenrecht hat die Finanzverwaltung diese Regelung beibehalten:

Die Veranlassung durch den Arbeitgeber wird von der Finanzverwaltung insbesondere angenommen, wenn

- » der Arbeitgeber die Verpflegungskosten im Hinblick auf die beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit des Mitarbeiters dienst- oder arbeitsrechtlich erstattet
- » die Rechnung auf den Arbeitgeber ausgestellt ist oder es sich um eine Kleinbetragsrechnung i.S. d. § 14 UStG i. V. m. § 33 UStDV handelt, die als Beleg zur Buchführung des Arbeitgebers vorliegt oder vorgelegen hat und gesichert wurde.

(vgl. Rz. 64 und 118 des BMF-Schreibens zur steuerlichen Behandlung der Reisekosten von Arbeitnehmern vom 25.11.2020, BStBl. 2020 I S. 1228)

12.2. Digitale Essensmarken

Die bestehenden Regelungen zu arbeitstäglichen Mahlzeitengestellung in Form von Papier-Essensmarken (Essensgutscheine, Restaurantschecks) und arbeitstäglichen Zuschüssen zu Mahlzeiten (sog. digitale Essensmarken) gelten unverändert weiter.

Es wird von Sachlohn ausgegangen, wenn die Voraussetzungen der R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 LStR und des BMF-Schreibens vom 18.01.2019 (BStBl. I S. 66) erfüllt sind. Das gilt auch, wenn bei den sog. digitalen Essensmarken der Mitarbeiter mit den Kosten für die arbeitstägliche Mahlzeit in Vorleistung geht und dem Grunde nach eine nachträgliche Kostenerstattung vorliegt.

(vgl. Rz. 16 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021)

12.3. Nachträgliche Gutschriften bei Anwendung des Rabatffreibetrags

Für die Anwendung des sog. Rabatffreibetrags nach § 8 Abs. 3 EStG ist es ebenfalls Voraussetzung, dass eine Sachzuwendung vorliegt. Nach R 8.2. Abs. 1 Satz 4 EStG sind Rabatte in Form von nachträglichen Gutschriften durch den Rabatffreibetrag begünstigt, wenn deren Bedingungen bereits in dem Zeitpunkt feststehen, in dem der Mitarbeiter die Sachbezüge erhält. Auch diese Regelung wird beibehalten.

(vgl. Rz. 20 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021)

13. Zahlungsmittel

Im Inland gültige gesetzliche Zahlungsmittel oder Zahlungen in einer gängigen, frei konvertiblen und im Inland handelbaren ausländischen Währung sind keine Sachzuwendung. Weicht der übliche Endpreis bei Zahlungsmitteln vom Nennwert ab (z.B. Münzen mit Sammlerwert), geht die Finanzverwaltung von Sachlohn aus, der mit dem (höheren) üblichen Endpreis am Abgabeort zu bewerten ist.

(vgl. Rz 19 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021)

- Ob virtuelle Währungen (z.B. Bitcoin), die nicht zu den gesetzlichen Zahlungsmitteln gehören, als Bar- oder Sachlohn angesehen werden, bleibt offen.

14. Zukunftssicherungsleistungen als Sachzuwendungen

Zukunftssicherungsleistungen sind Ausgaben, die ein Arbeitgeber leistet, um einen Mitarbeiter oder diesem nahestehenden Personen für den Fall der Krankheit, des Unfalls, der Invalidität, des Alters oder des Todes abzusichern (vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 3 LStDV). Für die Frage, ob Barlohn oder Sachlohn vorliegt, werden die Leistungen unterschiedlich behandelt:

- » Die Gewährung von Kranken-, Krankentagegeld- oder Pflegeversicherungsschutz wird als Sachzuwendung angesehen, wenn der Arbeitgeber die Versicherung abschließt und die Beiträge zahlt.

(vgl. Rz 6 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021)

- » Schließt der Mitarbeiter selbst eine Kranken-, Krankentagegeld- oder Pflegeversicherung ab und zahlt er die Beiträge selbst, ist ein Arbeitgeberzuschuss hierzu Barlohn, auch wenn dieser nur gezahlt wird, wenn der Mitarbeiter mit dem vom Arbeitgeber benannten Unternehmen einen Versicherungsvertrag abschließt.

(vgl. Rz 18 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021)

- » Gewährt der Arbeitgeber durch den Abschluss einer freiwilligen Unfallversicherung Unfallversicherungsschutz, liegt eine Sachzuwendung vor, soweit bei Abschluss der Versicherung durch den Arbeitgeber der Mitarbeiter den Versicherungsanspruch unmittelbar gegenüber dem Versicherungsunternehmen geltend machen

kann, und wenn die Beiträge nicht nach § 40b Abs. 3 EStG pauschal besteuert werden. In diesem Fall ist die Pauschalierung nach § 37b Abs. 2 EStG zulässig.

(vgl. Rz 7 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021)

- » Soweit Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung der Mitarbeiter nach § 40b Abs. 3 EStG pauschal versteuert werden können, ist die 44 € - Sachbezugsfreigrenze nach dem BMF-Schreiben aber nicht anwendbar.
- » Gleiches gilt für Arbeitgeberleistungen die im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung als laufende Beiträge und Zuwendungen aus einem bestehenden Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung gezahlt werden. Nach Auffassung der Finanzverwaltung schließt die spezialgesetzliche Regelung des § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 EStG nach der diese Leistungen zum Arbeitslohn gehören, eine Bewertung der entsprechenden Beiträge und Zuwendungen nach § 8 Absatz 2 Satz 1 EStG aus.

(vgl. Rz 29 des BMF-Schreibens vom 13.04.2021)

Herausgeber

WTS Steuerberatungsgesellschaft mbH
wts.com/de | info@wts.de

Ansprechpartner/Redaktion

Susanne Weber | T +49 89 28646-2256 | susanne.weber@wts.de
Kersten Weißig | T +49 89 28646-2257 | kersten.weissig@wts.de

München

Thomas-Wimmer-Ring 1-3 | 80539 München
T +49(0) 89 286 46-0 | F +49 (0) 89 286 46-111

Informationen zu unseren weiteren Standorten und Ansprechpartnern
finden Sie hier: <https://wts.com/de-de/wts-in-deutschland/standorte>

Disclaimer

Diese WTS-Information stellt keine Beratung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, ausgewählte Themen allgemein darzustellen. Die hierin enthaltenen Ausführungen und Darstellungen erheben daher weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch sind sie geeignet, eine Beratung im Einzelfall zu ersetzen.

Für die Richtigkeit der Inhalte wird keine Gewähr übernommen. Im Falle von Fragen zu den hierin aufgegriffenen oder anderen fachlichen Themen wenden Sie sich bitte an Ihren WTS-Ansprechpartner oder an einen der oben genannten Kontakte.