

URL: <http://mobile.deloitte-tax-news.de/steuern/arbeitnehmerbesteuerung-sozialversicherung/bmf-abgrenzung-zwischen-geldleistung-und-sachbezug.html>

📅 15.04.2021

Arbeitnehmerbesteuerung/ Sozialversicherung

BMF: Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug

Aktuell: Mit Schreiben vom 15.03.2022 hat das BMF die aktualisierten Grundsätze zur Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug veröffentlicht. Das aktuelle Schreiben ersetzt das bisherige Schreiben vom 13.04.2021.

BMF, Schreiben vom 15.03.2022, V C 5 - S 2334/19/10007 :007, siehe [Deloitte Tax-News](#)

BMF-Schreiben vom 13.04.2021 (Vorgängerschreiben):

Das BMF hat mit Schreiben vom 13.04.2021 Grundsätze zur Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug veröffentlicht. Das Schreiben befasst sich insbesondere mit der Gewährung von Gutscheinen oder Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen. Werden diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt, ist die 44-Euro-Freigrenze anwendbar. Das BMF-Schreiben vom 10.10.2013 zu Zukunftssicherungsleistungen und der 44-Euro-Freigrenze ist überholt und wird aufgehoben.

Hintergrund und gesetzliche Regelung

Im Rahmen des Jahressteuergesetzes 2019 (siehe [Deloitte Tax-News](#)) ist eine gesetzliche Konkretisierung der Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug sowie Gutscheinen und Geldkarten erfolgt. Danach gehören zu den Einnahmen in Geld auch zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten (§ 8 Abs. 1 S. 2 EStG). Bestimmte zweckgebundene Gutscheine oder entsprechende Geldkarten werden hingegen als Sachbezug gesetzlich definiert.

Voraussetzung ist, dass diese ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen bei dem Arbeitgeber oder bei einem Dritten berechtigen und zudem ab dem 01.01.2022 die Kriterien des § 2 Abs.1 Nr. 10 ZAG erfüllen (§ 8 Abs. 1 S. 3 EStG). Die 44-Euro-Freigrenze (ab dem 01.01.2022 50-Euro-Freigrenze) ist bei den nicht zu den Einnahmen in Geld gehörenden Gutscheinen und Geldkarten nur dann anwendbar, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden (§ 8 Abs. 2 S. 11 2. HS i. V. m. § 8 Abs. 4 EStG).

Verwaltungsanweisung

Vor dem Hintergrund der gesetzlichen Neuregelung hat das BMF folgende Grundsätze zur Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug veröffentlicht:

- Bei Gutscheinen und Geldkarten ist von einer Berechtigung zum ausschließlichen Bezug von Waren oder Dienstleistungen insbesondere nicht auszugehen, wenn der Arbeitnehmer (z. B. aufgrund eines vom Arbeitgeber selbst ausgestellten Gutscheins) zunächst in Vorleistung tritt und der Arbeitgeber ihm die Kosten im Nachhinein erstattet. In diesen Fällen handelt es sich um eine Geldleistung in Form einer nachträglichen Kostenerstattung.
- Bei den vom Arbeitgeber getragenen Gebühren für die Bereitstellung (z. B. Setup-Gebühr) und Aufladung von Gutscheinen und Geldkarten handelt es sich nicht um einen zusätzlichen geldwerten Vorteil und damit nicht um Arbeitslohn des Arbeitnehmers.
- Da die 44-Euro-Freigrenze bei Gutscheinen und Geldkarten nur dann anwendbar ist, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden, ist der steuerliche Vorteil damit insbesondere im Rahmen von Gehaltsverzicht oder -umwandlungen ausgeschlossen.

1. Sachbezug im Sinne des § 8 Abs. 2 S. 1, 3 EStG

Sachbezüge sind alle nicht in Geld bestehenden Einnahmen. Ein Sachbezug liegt nicht vor, wenn der Arbeitnehmer anstelle des Sachbezugs auch eine Geldleistung verlangen kann, selbst wenn der Arbeitgeber die Sache zuwendet.

Unter diesen Voraussetzungen ist Sachbezug u. a.:

Die Gewährung von Kranken-, Krankentagegeld- oder Pflegeversicherungsschutz bei Abschluss dieser Versicherungen und Beitragszahlung durch den Arbeitgeber.

Die Gewährung von Unfallversicherungsschutz, soweit bei Abschluss einer freiwilligen Unfallversicherung durch den Arbeitgeber der Arbeitnehmer den Versicherungsanspruch unmittelbar gegenüber dem Versicherungsunternehmen geltend machen kann.

Die Gewährung von Papier-Essensmarken (Essensgutscheine, Restaurantschecks) und arbeitstäglichen Zuschüssen zu Mahlzeiten (sog. digitale Essenmarken).

Die Gewährung von Gutscheinen oder Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen bei dem Arbeitgeber oder bei einem Dritten berechtigen und zudem ab dem 01.01.2022 unter lohn- und einkommensteuerlicher Auslegung die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. b ZAG erfüllen:

- Gutscheine oder Geldkarten, die berechtigen, ausschließlich Waren oder Dienstleistungen vom Aussteller des Gutscheins aus seiner eigenen Produktpalette zu beziehen oder
- Gutscheine oder Geldkarten, die berechtigen, ausschließlich Waren oder Dienstleistungen aufgrund von Akzeptanzverträgen zwischen Aussteller/Emittent und Akzeptanzstellen bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen im Inland zu beziehen (z.B. bei städtischen Einkaufs- und Dienstleistungsverbänden im Inland, bei Einkaufs- und Dienstleistungsverbänden, die sich auf eine bestimmte inländische Region 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)
Beispiele:
 - wiederaufladbare Geschenkkarten für den Einzelhandel,
 - shop-in-shop-Lösungen mit Hauskarte,
 - Tankgutscheine oder -karten eines einzelnen Tankstellenbetreibers zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in seiner Tankstelle,
 - von einer bestimmten Tankstellenkette (einem bestimmten Aussteller) ausgegebene Tankgutscheine oder -karten zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in den einzelnen Tankstellen mit einheitlichem Marktauftritt,
 - ein vom Arbeitgeber selbst ausgestellter Gutschein (z. B. Tankgutschein, hierzu zählt auch eine Berechtigung zum Tanken), wenn die Akzeptanzstellen (z. B. Tankstelle oder Tankstellenkette) aufgrund des Akzeptanzvertrags (z. B. Rahmenvertrag) unmittelbar mit dem Arbeitgeber abrechnen,
 - Karten eines Online-Händlers, die nur zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen aus seiner eigenen Produktpalette (Verkauf und Versand durch den Online-Händler) berechtigen, nicht jedoch, wenn sie auch für Produkte von Fremdanbietern (z. B. Marketplace) einlösbar sind,
 - Centergutscheine oder Kundenkarten von Shopping-Centern, Malls und Outlet-Villages,
 - „City-Cards“, Stadtgutscheine
- Gutscheine oder Geldkarten, die nur berechtigen, Waren oder Dienstleistungen ausschließlich aus einer sehr begrenzten Waren-oder Dienstleistungspalette zu beziehen; auf die Anzahl der Akzeptanzstellen und den Bezug im Inland kommt es deshalb hier nicht an,
Beispiele:
Gutscheine oder Geldkarten begrenzt 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)

- Gutscheine oder Geldkarten, 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); auf die Anzahl der Akzeptanzstellen kommt es nicht an.
Beispiele:
 - Verzehrkarten in einer sozialen Einrichtung, Papier-Essenmarken (Essensgutscheine, Restaurantschecks) und arbeitstägliche Zuschüsse zu Mahlzeiten (sog. digitale Essenmarken),
 - Behandlungskarten für ärztliche Leistungen oder Reha-Maßnahmen,
 - Karten für betriebliche Gesundheitsmaßnahmen (einschließlich betrieblicher Gesundheitsleistungen des Arbeitgebers im Sinne des § 3 Nummer 34 EStG)

2. Geldleistungen im Sinne des § 8 Abs. 1 S. 1 und 2 EStG

Kein Sachbezug, sondern Geldleistung ist u. a.:

Eine Zahlung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer bei Abschluss einer Kranken-, Krankentagegeld- oder Pflegeversicherung und Beitragszahlung durch den Arbeitnehmer, wenn die Zahlung des Arbeitgebers mit der Auflage verbunden ist, dass der Arbeitnehmer mit einem vom Arbeitgeber benannten Unternehmen einen Versicherungsvertrag schließt.

Ein im Inland gültiges gesetzliches Zahlungsmittel oder Zahlungen in einer gängigen, frei konvertiblen und im Inland handelbaren ausländischen Währung.

Eine Zahlung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer anstelle der geschuldeten Ware oder Dienstleistung (zweckgebundene Geldleistungen und nachträgliche Kostenerstattungen).

Ab dem 01.01.2022 die Gewährung von Gutscheinen oder Geldkarten, die unter lohn- und einkommensteuerlicher Auslegung die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG nicht erfüllen.

Die Gewährung von Gutscheinen oder Geldkarten, die nicht ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen bei dem Arbeitgeber oder bei einem Dritten berechtigen. Stets als Geldleistung zu behandeln sind daher insbesondere Gutscheine oder Geldkarten, die

- über eine Barauszahlungsfunktion verfügen; es ist nicht zu beanstanden, 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 e) als generelles Zahlungsinstrument hinterlegt werden können.

3. Allgemeine lohn- und einkommenssteuerliche Regelungen zu Gutscheinen oder Geldkarten

Der Zufluss des Sachbezugs erfolgt bei einem Gutschein oder einer Geldkarte, die bei einem Dritten einzulösen sind, im Zeitpunkt der Hingabe und bei Geldkarten frühestens im Zeitpunkt der Aufladung des Guthabens. Ist der Gutschein oder die Geldkarte beim Arbeitgeber einzulösen, erfolgt der Zufluss des Sachbezugs im Zeitpunkt der Einlösung.

4. Anwendung der 44-Euro-Freigrenze im Sinne des § 8 Abs. 2 S. 11 EStG bei Unfallversicherungen und betrieblicher Altersversorgung

Bei pauschalierungsfähigen Beiträgen für eine Unfallversicherung der Arbeitnehmer im Sinne des § 40b Abs. 3 EStG scheidet die Anwendung der 44-Euro-Freigrenze aus. Im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung führen laufende Beiträge und Zuwendungen des Arbeitgebers aus einem bestehenden Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zu Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit, sodass eine Bewertung der entsprechenden Beiträge und Zuwendungen nach § 8 Abs. 2 S. 1 EStG ausscheidet und die 44-Euro-Freigrenze nicht anwendbar ist.

Anwendung

Das BMF-Schreiben tritt an Stelle des BMF-Schreibens vom 10.10.2013 und ist ab 01.01.2020 anzuwenden. Es ist jedoch - abweichend von § 8 Abs. 1 S. 3 EStG - nicht zu beanstanden, wenn Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen, jedoch die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG nicht erfüllen,

noch bis zum 31.12.2021 als Sachbezug anerkannt werden.

Fundstelle

BMF, Schreiben vom 13.04.2021, [IV C 5 - S 2334/19/10007 :002](#)

Weitere Fundstellen

BFH, Urteil vom 07.06.2018, VI R 13/16, BStBl. II 2019, S. 371, siehe [Deloitte Tax-News](#)

BFH, Urteil vom 04.07.2018, VI R 16/17, BStBl. II 2019, S. 373, siehe [Deloitte Tax-News](#)

BFH-Urteile vom 11.11.2010, VI R 21/09, VI R 27/09, VI R 41/10, BStBl. 2011, S. 383, 386 und 389, siehe [Deloitte Tax-News](#)

BMF, Schreiben vom 10.10.2013, IV C 5 - S 2334/13/10001, BStBl. I, S. 1301, siehe [Deloitte Tax-News](#)

www.deloitte-tax-news.de

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.