

Mustermann GmbH
Mustermannstraße 1
12345 Musterstadt aktuelles Datum



Finanzamt
Straße/Haus-Nr.
PLZ Ort
Steuer-Nr.

Antrag auf Anrufungsauskunft gem. § 42 e EStG

hier: Lohnsteuerliche Behandlung von Sachbezügen (bis 50,00 Euro) mittels Gutscheinen oder aufgeladenen Trägermedien (Plastikkarten oder Wallets)

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir beabsichtigen, unseren angestellten Mitarbeitern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn monatliche Sachbezüge bis zu einem Betrag von 50,00 Euro je Mitarbeiter und Kalendermonat zuzuwenden und gleichzeitig die lokalen Betriebe in unserer Region damit zu unterstützen.

Zu diesem Zweck ist geplant, unseren Mitarbeitern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn einen Anspruch auf die Gewährung eines Sachbezugs für den Bezug von Waren bzw. Dienstleistungen mittels Gutscheinen oder aufgeladenen Trägermedien (Plastikkarten oder Wallets) einzuräumen.

I. Sachverhalt

Wir treffen mit Mitarbeitern eine arbeitsvertragliche Vereinbarung darüber, dass den Mitarbeitern künftig zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn ein Anspruch auf Sachleistung in Form von Waren- oder Dienstleistungen in Höhe von max. 50,00 Euro monatlich gewährt wird. Es wird vereinbart, dass die Mitarbeiter keinen Barlohn anstelle eines Sachbezuges verlangen können. Die Waren- oder Dienstleistungen müssen bei uns als Arbeitgeber oder bei Dritten bezogen werden. Es gibt von uns keine Mitarbeiterrabatte. Für diese Mitarbeiter erwerben wir als Arbeitgeber beim professionellen Emittenten, der Firma zmyle GmbH, Gutscheine oder aufgeladene Trägermedien (Plastikkarten oder Wallets) in Höhe des jeweiligen Anspruchs des Mitarbeiters. Die Gutscheine oder aufgeladenen Trägermedien (Plastikkarten oder Wallets) sind ausschließlich in einem begrenzten Netzwerk, bei lokalen Betrieben in unserer Region oder bei uns als Arbeitgeber, gegen Waren und/oder Dienstleistungen einlösbar. Eine Bargeldauszahlung ist

ausgeschlossen. Die Trägermedien sind keine wiederaufladbaren Prepaid-Geldkarten eines Zahlungsnetzwerks wie Visa o. ä., sondern lediglich Plastikkarten oder Wallets, die von der Firma zmyle GmbH individuell nach Anweisung von uns als Arbeitgeber aufgeladen werden können.

Die Gutscheine werden den Mitarbeitern, welche einen Anspruch auf Sachbezug haben, über eine Gutscheinkarte oder auf Wunsch des Mitarbeiters auch digital zugestellt. Die aufgeladenen Trägermedien (Plastikkarten oder Wallets) werden den Mitarbeitern per Post, händisch oder digital zugestellt. Die Zustellung erfolgt in jedem Monat, in dem ein Anspruch besteht. Mit Zustellung kann der Mitarbeiter den Gutschein oder das aufgeladene Trägermedium nutzen.

Der Zeitpunkt der Zustellung an den Mitarbeiter wird über einen elektronischen Zeitstempel dokumentiert. Die Gutscheine und aufgeladenen Trägermedien sind mit einer eindeutigen Bestell-Nr. versehen. Diese wird in der Buchungshistorie der Benefitlösung archiviert und kann vom Sachbearbeiter bzw. für Prüfungszwecke eingesehen und mit den Abrechnungen über die Gutschein- bzw. Trägermedienkäufe beigefügten Gutscheinlisten abgeglichen werden. Der Gutschein- bzw. Trägermedienbetrag (Nennwert der Gutscheine oder Trägermedien) entspricht der Höhe des jeweiligen Anspruchs und somit maximal 50,00 Euro pro Monat. Ein Bewertungsabschlag wird nicht vorgenommen. Mit den Gutscheinen oder Trägermedien sind für den Nutzer keine besonderen Vorteilsbedingungen verbunden. Ein Letztverbraucher müsste für den Erwerb der Waren oder Dienstleistungen, zu deren Erwerb die Gutscheine oder Trägermedien berechtigen, den auf den Gutscheinen oder Trägermedien ausgewiesenen Betrag bezahlen. Eine Barauszahlung von Gutschein-, Trägermedien- oder Restbeträgen ist auf Grundlage der vertraglichen Regelungen mit dem Emittenten nicht möglich.

Der Arbeitgeber wird aus den Gutschein- oder Trägermedienbeträgen keinen Vorsteuerabzug geltend machen. Andererseits wird er auch keine Umsatzsteuer daraus abführen (Tausch „Geld gegen Gutschein“). Die Sachbezüge werden grundsätzlich als gesonderte Lohnart „Sachbezug (bis 50,00 Euro), Sachbezug st/sv-frei“ auf der Lohnabrechnung des Arbeitnehmers ausgewiesen, wenn und soweit keine Aufzeichnungserleichterung gewährt wurde. Etwaige Gebühren für die Nutzung des Systems sowie ggf. anfallende Kosten wie z. B. Versandkosten und/oder ggf. eine Aufwandspauschale werden dem Arbeitgeber separat von der zmyle GmbH in Rechnung gestellt.

Ergänzend wird klargestellt: Die Einlösung der Gutscheine zum Erwerb von Drittgutscheinen, Prepaid-Wertkarten, Marktplatz-Gutscheinen oder sonstigen geldähnlichen Instrumenten (z. B. Amazon-, iTunes- oder Google-Play-Gutscheinen) ist ausdrücklich ausgeschlossen. Die Akzeptanzstellen sind vertraglich verpflichtet, derartige Transaktionen nicht zuzulassen.

II. Problemstellung

Gemäß § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG bleiben Sachbezüge, die nicht in Geld bestehen, außer Ansatz, wenn die sich nach Anrechnung der vom Steuerpflichtigen gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile insgesamt 50,00 Euro im Kalendermonat nicht übersteigen.

Nach der Neufassung des § 8 Abs. 1 Satz, 2, 3 EStG heißt es: „Zu den Einnahmen in Geld gehören auch zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten. Satz 2 gilt nicht bei Gutscheinen und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes erfüllen.“

Hierdurch sei Rechtssicherheit geschaffen worden, damit sogenannte Sachbezüge in Form von Gutscheinen und Geldkarten auch zukünftig von Arbeitgebern an Arbeitnehmer bis zu einem Betrag in Höhe von 50,00 Euro steuerfrei gewährt werden könnten. Dies gelte jedoch nur dann, wenn die Sachbezüge zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn ausgereicht würden und die Karten keine Barzahlungs- oder Wandlungsfunktion in Geld hätten.

Es stellt sich die Frage, ob die vorbezeichneten Gutscheine und Trägermedien (Plastikkarten oder Wallets) die Kriterien des Ausnahmebereichs von § 2 Abs. 1 Nr. 10 des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes erfüllen.

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass unabhängig von der monatlichen Sachbezugsfreigrenze von 50,00 Euro nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG Arbeitgeber ihren Mitarbeitern zu besonderen persönlichen Anlässen (z. B. Geburtstag, Hochzeit, Geburt eines Kindes, Jubiläum) steuerfreie Aufmerksamkeiten bis zu einem Wert von 60,00 Euro brutto pro Anlass gewähren können. Diese Regelung beruht auf R 19.6 Abs. 1 LStR 2025 und ist gesondert von der monatlichen 50-Euro-Freigrenze anzuwenden. Sie hat keinen Einfluss auf die hier beantragte steuerliche Beurteilung der laufenden monatlichen Sachbezüge.

III. Rechtsfragen

Wir beantragen die Erteilung einer Anrufungsauskunft zu folgenden lohnsteuerlichen Rechtsfragen und bitten um Bestätigung,

1. dass es sich bei den vorstehend geschilderten Gutscheinen und Trägermedien (Plastikkarten oder Wallets) bis zum Wert von jeweils 50,00 Euro pro Kalendermonat und pro Arbeitnehmer um steuerfreie Sachbezüge gem. § 8 Abs. 1 Satz 3 EStG i.V.m. § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG handelt, die steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben.

2. dass die vom Arbeitgeber getragenen Gebühren nebst ggf. Kosten wie z. B. Versandkosten und/oder ggf. einer Aufwandspauschale nicht zu geldwerten Vorteilen bei den Empfängern der Zuwendung (den Mitarbeitern) führen.

IV. Stellungnahme

Wir sind der Ansicht, dass die Gewährung eines Sachbezugs für den Bezug von Waren oder Dienstleistungen in Höhe von bis zu 50,00 Euro je Mitarbeiter und Kalendermonat mittels eines vorbezeichneten Gutscheins oder aufgeladener Trägermedien (Plastikkarten oder Wallets) bei uns als Arbeitgeber oder bei Dritten als Sachlohn im Sinne des § 8 Abs. 1 Satz 3 EStG i.V.m. § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG zu qualifizieren ist, für den unter Anwendung der Neufassung des § 8 Abs. 1 Satz 2, 3 EStG die steuerliche Freigrenze des § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG in Höhe von 50,00 Euro anzuwenden ist. Die Gutscheine sind somit steuer- und sozialversicherungsfrei.

Dies ergibt sich aus Randziffer 9 des BMF-Schreibens vom 15. März 2022, welches das vorangegangene BMF-Schreiben vom 13. April 2021 ersetzt. Danach liegt ein Sachbezug im vorgenannten Sinne bei der Gewährung von Gutscheinen oder Geldkarten vor, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen bei dem Arbeitgeber oder bei einem Dritten berechtigen und zudem ab dem 01.01.2022 dazu berechtigen, Waren oder Dienstleistungen vom Aussteller des Gutscheins aus seiner eigenen Produktpalette zu beziehen (BFH-Urteil vom 4. Juli 2018, BStBl 2011 II Seite 383, 386 und 389, Rn. 30) oder aufgrund von Akzeptanzverträgen zwischen Aussteller/Emittent und Akzeptanzstellen bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen im Inland zu beziehen. Letztere gelten gem. Randziffer 10 b) des BMF-Schreibens vom 15. März 2022 als erfüllt bei Einkaufs- oder Dienstleistungsverbünden, die sich auf eine bestimmte inländische Region (z. B. mehrere benachbarte Städte und Gemeinden im ländlichen Raum) erstrecken, oder im Internetshop der jeweiligen Akzeptanzstelle.

Der Zufluss des Sachbezugs erfolgt gem. Randziffer 26 des BMF-Schreibens vom 15. März 2022 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, weil der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt einen Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten erhält (§ 38 Abs. 2 Satz 2 EStG, R 38.2 Abs. 3 Satz 1 LStR). Der Zufluss des Sachbezugs erfolgt bei einem Gutschein oder einer Geldkarte, die beim Arbeitgeber einzulösen sind, im Zeitpunkt der Einlösung (§ 38 Abs. 2 Satz 2 EStG, R 38.2 Abs. 3 Satz 2 LStR).

Aus den Gebühren sowie ggf. Kosten wie z. B. Versandkosten und/oder ggf. einer Aufwandspauschale entsteht für den Arbeitnehmer kein geldwerter Vorteil. Bei den Aufwendungen handelt es sich um Vergütungen für Dienstleistungen der zmyle GmbH, vergleichbar mit Aufwendungen des Arbeitgebers für die Lohn- und Gehaltsabrechnungen für Mitarbeiter, die z. B. von einem Lohnbüro durchgeführt werden. Diese Aufwendungen sind eigene Kosten des Arbeitgebers für die Auszahlung der vereinbarten Vergütung im

Rahmen der vorstehenden Gutscheine oder Trägermedien und stellen somit keinen Sachbezug dar und unterliegen auch nicht der Lohnbesteuerung. Der Endpreis, der durch die vorbezeichneten Gutscheine oder Trägermedien zu erwerbenden Waren oder Dienstleistungen ist nach dem tatsächlichen Angebotspreis des Herstellers bzw. Dienstleisters, der Gegenstand der fraglichen Sachzuwendung ist, zu bestimmen. Demzufolge ist auf die infolge der Gewährung der vorbezeichneten Gutscheine beziehbaren Waren oder Dienstleistungen abzustellen. Der Wert der von den Mitarbeitern zu erwerbenden Waren oder Dienstleistungen ist zwar noch nicht bekannt, jedoch betragsmäßig monatlich auf höchstens 50,00 Euro je Mitarbeiter begrenzt. Daher kann auch nur dieser Wert für die Bewertung der Waren bzw. Dienstleistungen herangezogen werden.

Dies ergibt sich auch aus Randziffer 3 des BMF-Schreibens vom 15. März 2022. Danach handelt es sich bei den vom Arbeitgeber getragenen Gebühren für die Bereitstellung (z. B. Setup-Gebühr) und Aufladung von Gutscheinen und Geldkarten nicht um einen zusätzlichen geldwerten Vorteil, sondern um eine notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzungen des Arbeitgebers und damit nicht um Arbeitslohn des Arbeitnehmers.

Ergänzend wird festgestellt: Durch vertragliche Regelungen mit den Akzeptanzstellen ist sichergestellt, dass eine Einlösung zum Erwerb von Drittgutscheinen, Prepaid-Wertkarten, Marktplatz-Gutscheinen oder sonstigen geldähnlichen Instrumenten ausgeschlossen ist. Damit wird gewährleistet, dass die Gutscheine ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen im Sinne der genannten steuerlichen Vorgaben verwendet werden.

V. Besonderes steuerliches Interesse

Wir sind als Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, den Steuerabzug vom Arbeitslohn unserer Mitarbeiter korrekt und vollständig vorzunehmen. Daher haben wir ein besonderes steuerliches Interesse an der Klärung der vorstehend genannten Rechtsfragen.

Mit freundlichen Grüßen
(Unterschrift)

Wichtige Hinweise:

1. Bei dem vorbezeichneten Muster handelt es sich lediglich um eine Orientierungshilfe, die als Beispiel zu verstehen ist und keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit oder Vollständigkeit erhebt. Trotz größter Sorgfalt kann keine Haftung für die Richtigkeit übernommen werden.
2. Das Muster ist auf den jeweiligen konkreten Sachverhalt Ihres Unternehmens im Einzelfall anzupassen und individuell aus steuerlicher Sicht zu würdigen. Die mit dem Gutschein oder der Geldkarte verbundenen vertraglichen Rechte und Pflichten müssen in dem Antrag präzise beschrieben und belegt werden.
3. Das Muster stellt keine steuerliche oder rechtliche Beratung dar. Wir empfehlen, eine steuerliche Beratung unter Hinzuziehung Ihres steuerlichen Beraters vorzunehmen.
4. Für die richtige Anwendung des Musters im konkreten Einzelfall hat der Anwender selbst Sorge zu tragen. Für die richtige Anwendung kann keine Haftung übernommen werden.
5. Ergänzend kann ein weiterer Antrag auf Aufzeichnungserleichterungen nach § 4 Abs. 3 Satz 2 LStDV für Sachbezüge im Sinne des § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG beim zuständigen Finanzamt gestellt werden, damit auf die Aufzeichnung im Lohnkonto verzichtet werden kann.