



Die Ausgabe von **Gutschein**-Produkten an die eigenen Arbeitnehmer eines Unternehmens ist mittlerweile ein häufig gewählter Bestandteil der Entlohnung der Arbeitnehmer. Mit den Gutscheinen können die Arbeitnehmer von anderen Unternehmen Waren oder Dienstleistungen beziehen (kein Bezug von Waren- und Dienstleistungen des Arbeitgebers).

## Gutschein: Der steuerliche Vorteil

Der steuerliche Vorteil der Abgabe von Gutscheinen für die Unternehmen besteht darin, dass unter bestimmten Voraussetzungen der Wert der Gutscheine nicht der Lohnsteuer und der Sozialversicherung unterliegt. Diese steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Alimentierung der Ausgabe von Gutscheinen an die eigenen Arbeitnehmer ist auch ein wichtiges Verkaufsargument für Payment-Unternehmen, welche Gutscheine vertreiben. Daher geben wir nachfolgend einen Überblick über die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Übertragung von Gutschein-Produkten an eigene Arbeitnehmer.



## **Fällt Lohnsteuer und Sozialversicherung an? Der Gutschein als lohnsteuer- und sozialversicherungsfreier Sachbezug**

Ein Arbeitnehmer kann pro Monat in Höhe von maximal 44 Euro (einschließlich Umsatzsteuer) Waren- und Dienstleistungen von anderen Unternehmen erhalten, ohne dass diese der Lohnsteuer und der Sozialversicherung unterliegen (sogenannte Sachbezüge). Die Ausgabe von Gutscheinen an eigene Mitarbeiter fällt unter diese Lohnsteuer und Sozialversicherungsbefreiung von Sachbezügen, wenn diese zwei Voraussetzungen erfüllt sind: Die Gutscheine dürfen ausschließlich gegen Waren- und Dienstleistungen eingetauscht werden. Des Weiteren darf dem Arbeitnehmer nicht das Recht eingeräumt werden, dass er sich den Wert des Gutscheins ausbezahlen lässt.

### **Arbeitsvertragliche Regelung notwendig?**

Für die Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbefreiung sind andere Aspekte hingegen nicht relevant. So braucht die Ausgabe des Gutscheins arbeitsvertraglich nicht geregelt sein. Unbeachtlich ist auch, ob der Gutschein zu einem bestimmten persönlichen Anlass (dazu siehe auch unten in dem Abschnitt „Gelegenheitsgeschenk“) oder monatlich dem Arbeitnehmer überlassen wird.

Die Unternehmen müssen allerdings beachten, dass der Betrag von monatlich 44 Euro pro Arbeitnehmer nicht überschritten wird. Erhält ein Arbeitnehmer in einem Monat z.B. neben einem Gutschein von 40 Euro einen weiteren Sachbezug, wie z.B. Mahlzeiten und wird damit der Betrag von 44 Euro überschritten, unterliegt der gesamte Betrag der Lohnsteuer und der Sozialversicherung (sogenannte Freigrenze).

### **Ein Getränk zum Essen oder einfach so?**

Die Bereitstellung von Getränken durch den Arbeitgeber ist bei der Prüfung der 44 Freigrenze nicht einzubeziehen. Dies ist ausdrücklich in den Lohnsteuerrichtlinien der Finanzverwaltung geregelt (R 19.6 Abs. 2 S. 1 LStR). Werden allerdings die Getränke zusammen mit Mahlzeiten von dem Arbeitgeber den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt, sind die Getränke bei der Prüfung der 44 Euro Freigrenze einzubeziehen.

Im Ergebnis wirkt die Ausgabe eines Gutscheins an die eigenen Arbeitnehmer – bei richtiger Gestaltung – wie eine Nettolohnerhöhung und ist damit gegenüber einer Barlohnerhöhung für die Unternehmen deutlich günstiger.

## **Der Gutschein als lohnsteuer- und**



## sozialversicherungsfreies Gelegenheitsgeschenk

Neben dem im vorigen Abschnitt dargestellten lohnsteuer- und sozialversicherungsfreien Sachbezug gibt es weitere Freigrenzen, die durch die Ausgabe von Gutscheinen an die eigenen Arbeitnehmer genutzt werden können. Wird ein Gutschein einem eigenen Arbeitnehmer zu einem bestimmten Anlass überlassen, wie z.B. Firmenjubiläum, Geburtstag, Geburt eines Kindes, Namenstag, etc. (sogenanntes Gelegenheitsgeschenk), ist dieser bis zu einem Wert von 60 Euro (einschließlich Umsatzsteuer) pro Arbeitnehmer und Gelegenheit lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei (R 19.6 Abs. 1 S. 2 Lohnsteuerrichtlinien). Übersteigt der Wert der Zuwendung die Freigrenze von 60 Euro, unterliegt der gesamte Betrag der Lohnsteuer und Sozialversicherung.

## Bei Überschreitung der Freigrenzen: Übernahme der Lohnsteuer und der Sozialversicherung durch den Arbeitgeber möglich

Erhält ein Arbeitnehmer in einem Monat mehr als 44 Euro Sachbezüge, können die anfallende Lohnsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge von dem Unternehmen auf zwei verschiedene Arten übernommen werden, damit der Nettolohn bei dem Arbeitnehmer nicht um die Lohnsteuer und die Sozialversicherungsabgaben auf den Wert des Gutscheins gekürzt wird:

Zum einen kann das Unternehmen die beim Arbeitnehmer anfallende Lohnsteuer und die Sozialversicherungsabgaben übernehmen. Dabei ist zu beachten, dass die Übernahme der Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge durch den Unternehmer ein sogenannter geldwerter Vorteil ist. Dieser geldwerte Vorteil erhöht den Lohn. Daher sind von dem geldwerten Vorteil ebenfalls Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträge abzuziehen.

Alternativ kann das Unternehmen den Sachbezug pauschal mit 30% der Lohnsteuer unterwerfen (§ 37 b ESTG). In diesem Fall werden dem Arbeitnehmer keine Lohnsteuer und Sozialversicherung abgezogen. Die übernommene Lohnsteuer ist bei dem Unternehmen ertragsteuerlich als Betriebsausgabe abzugsfähig.

Im Einzelfall ist zu prüfen, welche der beiden Alternativen für das Unternehmen und den Arbeitnehmer im Hinblick auf die Lohnsteuer und die Sozialversicherung günstiger ist.

## Einkauf der Gutscheine ist ertragsteuerlich



## **eine Betriebsausgabe beim Unternehmen (Einkommen- oder Körperschaft- und Gewerbesteuer)**

Die Kosten für den Erwerb der Gutscheine durch ein Unternehmen sind ertragsteuerlich als Betriebsausgabe abzugsfähig. Die ertragsteuerliche Abzugsfähigkeit der Kosten für den Erwerb der Gutscheine hängt nicht davon ab, ob der Gutschein dem Arbeitnehmer aus einem bestimmten Anlass, wie zum Beispiel Geburtstag oder Dienstjubiläum oder regelmäßig als fester Lohnbestandteil ausgehändigt wird. Für die Unternehmen macht es ertragsteuerlich damit keinen Unterschied, ob sie den Wert des Gutscheins als Lohn ausbezahlen oder einen Gutschein an ihre eigenen Arbeitnehmer ausgeben.

## **Einkauf und Weitergabe von Gutscheinen an die eigenen Arbeitnehmer für das Unternehmen umsatzsteuerlich unbeachtlich**

Die Abgabe von Gutscheinen an eigene Arbeitnehmer unterliegt nicht der Umsatzsteuer (vgl. Abschn. 3 Abs. 11 [Umsatzsteueranwendungserlass](#)). Sofern im Rahmen des Einkaufs der Gutscheine durch das Unternehmen Umsatzsteuer gezahlt wurde, kann das Unternehmen die Umsatzsteuer nicht als Vorsteuer abziehen, da der Gutschein von vornherein für den privaten Bedarf des Arbeitnehmers bestimmt war (vgl. Abschn. 15.2b Abs. 2 S. 5 [Umsatzsteueranwendungserlass](#)).

## **Hinweis: Abweichende Regelungen für Gutschein Händler und für den Bezug von Waren und Dienstleistungen des Unternehmens**

Zu beachten ist, dass die vorstehenden Ausführungen nicht für Unternehmen gelten, die ausschließlich mit Gutscheinen handeln und ihren Arbeitnehmern Gutscheine übergeben möchten. Die oben angegebenen Ausführungen gelten ferner nicht für Gutscheine, mit denen Waren und Dienstleistungen des Arbeitgebers bezogen werden können.

Hier finden Sie Informationen zur Neuregelung der umsatzsteuerlichen Behandlung des Vertriebs von [Gutscheinen](#) durch den Rat der Europäischen Union.

*Titelbild / Cover picture: Copyright © fotolia*



Weihnachten das ganze Jahr mit dem Gutschein: Die steuerlich begünstigte Abgabe von Gutscheinen an eigene Arbeitnehmer