



**Der 44€ Gutschein
10 Fakten zum
steuerfreien Sachbezug**



Inhalt

Definition und gesetzliche Grundlage ab 2020	2
Übersicht: Steuerbegünstigte und steuerbefreite Sachbezüge	2
Welche Möglichkeiten bietet der 44-Euro-Sachbezug?	3
Auszug aus dem ZAG §2 Absatz 1 Nummer 10 a, b, c	3
Der Obstkorb, die Getränke und Sportaktivitäten bleiben weiterhin frei	4
Achtung: Freigrenze, kein Freibetrag!	4
Keine Angabe von Gründen notwendig	4
Der Sachbezug ist für alle Mitarbeiter da!	4
Der Zeitpunkt des Zuflusses ist wichtig!	5
Dokumentation ist Pflicht!	5
Darauf müssen Sie achten!	5
Fragen Sie im Zweifel Ihr Finanzamt!	6
Kombination mit dem Sachbezug für persönliche Anlässe	6
Übersicht der persönlichen Anlässe nach R. 19.06, Abs.1 der LStR	6
Checkliste 44-Euro-Sachbezug: Haben Sie an alles gedacht?	7



Mit motivierten und leistungsstarken Arbeitnehmern steht und fällt der Unternehmenserfolg.

Sie wollen Ihre Mitarbeiter motivieren. Sie wollen konkurrenzfähige Löhne zahlen, damit Ihre besten Mitarbeiter bei Ihnen bleiben. Oder Sie wollen besondere Leistungen einmalig besonders vergüten. Auch Lohnnebenleistungen werden häufig als Motivationsgeber genannt und helfen Unternehmen dabei, Mitarbeiter zu binden.

Das Problem ist die hohe Belastung mit Lohnsteuer und Sozialabgaben.

Mit dem 44-Euro-Sachbezug haben Sie eine Möglichkeit, diese Motive miteinander zu verknüpfen. Dieses E.Paper zeigt Ihnen, wie Sie den Sachlohn rechtssicher auszahlen und dokumentieren. So bleibt der Unternehmenserfolg ungetrübt und das Finanzamt hat keinen Grund zur Beanstandung.

Definition und gesetzliche Grundlage ab 2020

Gemäß § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG dürfen Unternehmen ihren Mitarbeitern monatlich eine Zusatzleistung von bis zu 44 Euro steuerfrei und ohne Erhebung von Sozialabgaben zukommen lassen, wenn diese nicht direkt über das Entgelt in Euro und Cent, sondern in Form von Sachleistungen und zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn ausgezahlt werden. Bis zu 44 Euro pro Monat sind nur eine Möglichkeit von vielen Sachbezügen (auch geldwerte Vorteile genannt), die gewährt werden können. Unterschieden werden steuerbegünstigte und steuerfreie Sachbezüge. Die folgende Tabelle gibt Ihnen einen Überblick über die beliebtesten Sachbezüge, die Sie auch zeitgleich einem Mitarbeiter zukommen lassen dürfen.

Übersicht: Steuerbegünstigte und steuerbefreite Sachbezüge

Steuerbegünstigter Sachbezug

- Betriebliche Altersversorgung
- Jobticket (ab 1. Januar 20) Pauschalversteuerung mit 25% oder komplett steuerfrei bei Anrechnung auf Entfernungspauschale
- Darlehen
- Firmenwagen
- Verpflegungszuschuss oder Restaurantscheck

Steuerbefreiter Sachbezug

- Bis zu 44 Euro monatlich
- Geschenk für persönliche Anlässe (bis zu 60 Euro/pers. Anlass), z. B. Geburtstag, Hochzeit, Dienstjubiläum
- Bestimmte Gesundheitsleistungen (bis 500 Euro/Jahr)
- Private Internetnutzung
- Kinderbetreuungszuschüsse
- Private Telefonnutzung und Mobile Devices
- Rabattpflichtbetrag auf eigene Waren



Welche Möglichkeiten bietet der 44-Euro-Sachbezug?

Der größten Bekanntheit zur Nutzung des Sachbezugs erfreuen sich bis heute Tankgutscheine. Seit 2012 dürfen sie auf einen Geldbetrag ausgestellt sein, jedoch bringen sie nicht nur für die Personalabteilung durch den hohen Verwaltungsaufwand Nachteile, sondern auch für die Mitarbeiter: Wer kein Auto besitzt, hat wenig Nutzen. Zudem sind sie häufig an eine einzige Tankstelle gebunden. Es gibt aber noch eine Reihe von weiteren Leistungen, die zum 44-Euro-Sachbezug gerechnet werden. Sie können den monatlichen Sachbezug auch in direkter Form als Sache gewähren und Ihren Mitarbeitern jeden Monat ein Präsent, wie zum Beispiel Blumen oder Wein überreichen. Natürlich erfordert auch dies viel organisatorischen Aufwand und Sie sollten bedenken, dass auch gutgemeinte Geschenke nicht immer den Geschmack des Beschenkten treffen. Besser eignen sich da schon Gutscheine oder Gutscheinkarten.

2020 wird die Gewährung des 44-Euro-Sachbezugs auch weiterhin in § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG geregelt. Sie hat aber nun in § 8 Abs. 1 eine Ergänzung erfahren: Diese besagt: Sachbezug sollen ab dem 1. Januar 2020 gemäß der neuen Regelung nur Gutscheinkarten darstellen, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien aus §2 Absatz1 Nummer10 des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen.

Bei der Auswahl der Gutscheinkarte sollte daher darauf geachtet werden, dass diese die gesetzlichen Kriterien von §2 Abs. 1 Nr. 10 a), b) oder c) erfüllen. Gutscheinkarten, die nur in Deutschland und dort nur bei vertraglich angeschlossenen Akzeptanzstellen einsetzbar sind, erfüllen die gesetzlichen

Kriterien. Achten Sie daher darauf, dass der Anbieter der Gutscheinkarte einen Vertrag mit allen Akzeptanzstellen vorweisen kann, der die Abgabe von Sachbezügen (nur Abgabe von Waren, kein Rückgeld etc.) regelt. Ab dem 1. Januar 2020 darf der 44-Euro-Sachbezug nur noch „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht werden. Achten Sie daher darauf, dass Sie den Sachbezug als Zusatzleistung erbringen.

Auszug aus dem ZAG §2 Absatz 1 Nummer 10 a, b, c

Die neue Regelung im Einkommensteuergesetz für Gutscheinkarten orientiert sich an einer Regelung im Zahlungsdiensteaufsichtsgesetz (ZAG). Nach der neuen Regelung können drei Arten von Gutscheinkarten für den Sachbezug genutzt werden:

- 10a)** Gutscheinkarten von Einkaufsläden, Einzelhandelsketten oder regionale CityCards
- 10b)** Gutscheinkarten für eine Produktkategorie (bspw. nur Fashion, nur Benzin, etc.)
- 10c)** Gutscheinkarten mit vertraglich angeschlossenem Akzeptanznetzwerk in Deutschland

Die Gutscheinkarten müssen jeweils die gesetzlichen Kriterien des ZAG erfüllen, um als Sachbezug zu gelten. Auf Seite 5 „Darauf müssen Sie achten“ gibt es weitere Hinweise.



Der Obstkorb, die Getränke und Sportaktivitäten bleiben weiterhin frei.

Nicht zum 44-Euro-Sachbezug gerechnet werden sogenannte Aufmerksamkeiten, die im betrieblichen Interesse gewährt werden, aber zu keiner privaten Bereicherung der Mitarbeiter führen. Darunter fallen Getränke und Snacks für Zwischendurch, die am Arbeitsplatz verzehrt werden, wie Kaffee, Wasser, Kekse oder der wöchentliche Obstkorb. Sie bleiben unbeschränkt steuerfrei. Auch das betriebliche Gesundheitsangebot (§ 3 Nr. 34 EStG) zählt nicht als Sachbezug im Sinne der 44-Euro-Regelung.

Achtung: Freigrenze, kein Freibetrag!

Beim Freibetrag bleibt die Vergünstigung bis zu einem bestimmten Betrag immer steuerfrei. Erst wenn dieser überschritten ist, greift die Abgabepflicht. Aber Vorsicht! Der 44-Euro-Sachbezug ist durch eine Freigrenze definiert. Wird die Summe inkl. Umsatzsteuer überschritten (hierfür reichen 44,01 Euro), so ist der gesamte Wert des Sachbezugs steuer- und beitragspflichtig. Ist dies der Fall, so darf keine (!) Übertragung auf den Folgemonat erfolgen. Auch bei Nichtausschöpfen der vollen Freigrenze darf der verbleibende Differenzwert nicht in einem folgenden Kalendermonat gewährt werden, d. h. er verfällt mit Ende des Auszahlungsmonats. Es gilt, dass sämtliche gewährten Sachbezüge, die der 44 Euro Freigrenze zugeordnet werden (s. Abschnitt „Welche Möglichkeiten bietet der Sachbezug von 44 Euro?“), für einen Monat zusammengerechnet werden. In der Summe dürfen diese die 44 Euro nicht überschreiten. Auch eine Hochrechnung auf ein Jahr ist nicht erlaubt.

Keine Angabe von Gründen notwendig

Der Sachbezug kann ohne, aber auch mit Anlass, regelmäßig und unregelmäßig gewährt werden. Einige Unternehmen nutzen ihn für zweckgebundene Motivationsmaßnahmen und verknüpfen die Ausgabe bewusst mit der Erreichung festgelegter Ziele. Andere wiederum nutzen ihn, um die Motivation und die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen zu erhöhen und somit ein positives Klima zu fördern.

Der Sachbezug ist für alle Mitarbeiter da!

Für die Auszahlung des Sachbezugs ist es nicht relevant, welche Vertragsart mit dem Mitarbeiter besteht. Der Sachbezug kann bei Vollzeitbeschäftigten ebenso wie Teilzeitbeschäftigten, Minijobbern, Aushilfen, Werkstudenten oder Praktikanten zur Anwendung kommen. Selbst im Unternehmen beschäftigte Angehörige dürfen in den Genuss kommen. Auch bei diesen Gruppen gilt die Freigrenze bis zu 44 Euro. Ist ein Mitarbeiter in mehreren Arbeitsverhältnissen, darf der Sachbezug – der Anzahl der Arbeitsverhältnisse entsprechend – mehrmals in Anspruch genommen werden.



Der Zeitpunkt des Zuflusses ist wichtig!

Für die Berechnung der Freigrenze ist nicht der Zeitpunkt entscheidend, wann der Begünstigte einen Sachbezug tatsächlich zum Konsum verwendet, sondern allein, wann dieser ihm gewährt wird. Das steuerrechtliche Zuflussprinzip wird in R 38.2 LStH geregelt. Der Arbeitgeber muss also lediglich darauf achten, dass die monatliche Freigrenze von 44 Euro eingehalten wird. Ob der Mitarbeiter die Beträge anspart und dann summiert ausgibt, wird nicht weiter beleuchtet.

Dokumentation ist Pflicht!

Im Falle einer Überprüfung des zuständigen Finanzamtes muss der Arbeitgeber in der Lage sein, nachzuweisen, wann der Sachbezug, in welcher Form geflossen ist. Bei der Dokumentation sind keine Angaben notwendig, die über den Grund der Auszahlung Aufschluss geben. Auf der Lohn- oder Gehaltsabrechnung des Mitarbeiters muss er allerdings als eigener Bruttogehaltsbaustein – inklusive der entsprechend festgelegten Lohngruppe – gelistet sein. Vor Berechnung des zu versteuernden Einkommens wird er wieder abgezogen. Die Dokumentationspflicht hat der Arbeitgeber erfüllt, wenn er darüber hinaus Belege oder Rechnungen zum angewandten Sachbezug in digitaler Form oder Kopie aufhebt. Dies gilt auch, wenn die Freigrenze nicht überschritten wird. Erleichterungen für diese Aufzeichnungspflichten können beim zuständigen Finanzamt beantragt werden.

Darauf müssen Sie achten! Ab dem 1. Januar 2020 dürfen nur noch bestimmte Gutscheinkarten im Rahmen der 44-Euro-Freigrenze verwendet werden. Viele Arbeitgeber suchen nach Gutscheinkarten, die bei verschiedenen Akzeptanzstellen eingesetzt werden können, damit jeder Mitarbeiter eine sinnvolle Verwendung für die Karte hat. Hierzu sind besonders Karten geeignet, die bei einem vertraglich angeschlossenen Akzeptanznetzwerk in Deutschland eingesetzt werden können. In 10c werden fünf Kriterien genannt, die solche Karten erfüllen müssen:

1. Die Gutscheinkarte kann nur in Deutschland genutzt werden
2. Ihr Unternehmen beauftragt den Anbieter mit der Ausgabe der Gutscheinkarten
3. Ihr Unternehmen nutzt die Karte für die Gewährung von Sachbezügen im Sinne von §8 Abs. 2 Satz 11 EStG.
4. Die Gutscheinkarte ermöglicht ausschließlich den Bezug von Waren und Dienstleistungen.
5. Die Gutscheinkarte kann ausschließlich bei Akzeptanzstellen eingelöst werden, die direkt mit dem Herausgeber der Karte eine gewerbliche Vereinbarung (Akzeptanzvertrag) geschlossen haben. Versichern Sie sich, dass Ihr Anbieter alle fünf gesetzlichen Kriterien erfüllt. Der Anbieter sollte einen Vertrag mit allen Akzeptanzstellen vorweisen, der die Abgabe von Sachbezügen (nur Abgabe von Waren, kein Rückgeld etc.) regelt. Letztendlich ist der Arbeitgeber für die Einhaltung der steuerrechtlichen Vorgaben verantwortlich. Daher sollten Sie hier genau prüfen. Im Falle einer Prüfung durch das Finanzamt können Fehler bei der Umsetzung umfangreiche Nachzahlungen von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen zur Folge haben.



Fragen Sie im Zweifel Ihr Finanzamt!

Sie haben bei der Wahl des Anbieters für die Gutscheinkarten zur Anwendung des 44-Euro-Sachbezugs darauf geachtet, dass alle oben genannte Kriterien konsequent erfüllt und umgesetzt wurden. Dennoch sind Sie sich nicht sicher, ob Ihre favorisierte Lösung von 1. Januar 2020 an rechtskonform ist. Dann raten wir Ihnen, in Rücksprache mit Ihrem Steuerberater beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt eine lohnsteuerrechtliche Anrufungsauskunft einzuholen – dies ist für Sie kostenlos. Zusätzlich kann Ihnen ein Steuer- oder Rechtsberater, der Ihre Unternehmenssituation überblickt, eine gezielte Einschätzung zur Anwendung des Sachbezugs geben.

Kombination mit dem Sachbezug für persönliche Anlässe

In R. 19.06 Abs.1 der Lohnsteuerrichtlinie (LStR), ist der Sachbezug für persönliche Anlässe des Mitarbeiters geregelt. Unter persönlichem Anlass versteht der Gesetzgeber eine Gelegenheit, die ausschließlich den einzelnen Beschäftigten betrifft: z.B. Geburtstag, Dienstjubiläum, Geburt eines Kindes. Bei all diesen Anlässen kann ein Sachbezug in Höhe einer Freigrenze von bis zu 60 Euro steuer- und sozialabgabenbefreit gewährt werden. Der Sachbezug von 44 Euro monatlich und der Sachbezug für persönliche Anlässe des Beschäftigten können kombiniert gewährt werden. Eine Höchstzahl, wie oft der 60 Euro Sachbezug in einem Kalenderjahr ausgezahlt werden darf, gibt es nicht. Da Sie für diesen Sachbezug jedoch verpflichtend einen Grund auf der Lohnsteuerabrechnung nennen müssen, kann das Finanzamt leicht den Wahrheitsgehalt prüfen. Achtung! Bei Firmenjubiläen oder Feierlichkeiten zu Weihnachten greift R. 19.06, Abs.1 der LStR nicht, da diese Anlässe nicht personenbezogen sind.

Übersicht der persönlichen Anlässe nach R. 19.06, Abs.1 der LStR

Arbeitsumfeld

- Beförderung
- Dienstjubiläum
- Pensionierung
- Krankheit

Partnerschaften

- Verlobung
- Hochzeit
- Silberhochzeit
- Goldhochzeit

Familie/Kinder/Persönliches

- Geburtstag
- Geburt eines Kindes
- Erreichung des Studienabschlusses

Wenn Sie die Punkte in diesem E.Paper beachten, sind Sie rechtlich gesehen auf der sicheren Seite. Nicht weniger unterschätzen sollten Sie bei Einführung des Sachbezuges jedoch die interne Kommunikation. Nutzen Sie doch die Erstausgabe, um einen Dank auszusprechen; zum Beispiel für die gute Unternehmensentwicklung, für langjährige Treue oder einfach für das gute Betriebsklima, zu dem alle beitragen. In jedem Fall empfiehlt es sich, allen Mitarbeitern die Vorzüge des Sachbezugs bewusst zu machen und frühzeitig alle beteiligten Abteilungen und Personen zu informieren. Denken Sie beispielsweise an den Betriebsrat, den zuständigen Steuerberater, Ihren Datenschutzbeauftragten oder an die Finanzabteilung.

Checkliste 44-Euro-Sachbezug: Haben Sie an alles gedacht?

- Welche Lösung soll eingesetzt werden?
- Ist die 44-Euro-Freigrenze eingehalten?
- Soll mit dem Sachbezug ein bestimmtes Motivationsziel erreicht werden?
- Welche Mitarbeiter sollen den Sachbezug erhalten?
- Zu welchem Zeitpunkt soll die Auszahlung erfolgen?
- Ist die Dokumentationspflicht eingehalten?
- Ist die Lösung konform mit den Sachbezugsrichtlinien?
- Muss eine lohnsteuerliche Anrufungsauskunft beim Finanzamt eingeholt werden?

Der 44€ Cham Gutschein erfüllt alle hier aufgeführten Regelungen und Bestimmungen.

Und zum Schluss sei noch gesagt: mit dem 44€ Cham Gutschein unterstützen Sie aktiv den lokalen Handel in Cham mit seiner Gastronomie und seinen Dienstleistern. Wenn Sie Fragen rund um den Gutschein haben, dann kontaktieren Sie uns bitte:



Verein Cham erleben e.V. • Straubinger Str. 2a • 93413 Cham

Telefon: 09971 9945885 • Fax: 09971 9946180

geschaeftsstelle@cham-erleben.de www.cham-erleben.de

Dieses E.Paper stellt keine Rechtsberatung dar und kann die rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.