



## Gutscheine und Sachbezüge für Arbeitnehmer – aktuelle steuerliche Anforderungen

### **Geldleistung oder Sachbezug – der entscheidende Unterschied**

Nach § 8 EStG gilt: Geldleistungen sind steuerpflichtig, wenn der Arbeitnehmer über einen Geldbetrag verfügen kann. Dazu zählen:

- zweckgebundene Geldzahlungen,
- nachträgliche Kostenerstattungen,
- geldähnliche Vorteile („Geldsurrogate“),
- sog. Geldgutscheine.

Beispiel: Erstattet der Arbeitgeber einen vom Arbeitnehmer gekauften Gutschein, liegt steuerpflichtiger Barlohn vor.

Ein Gutschein ist nur dann steuerfrei als Sachbezug zu behandeln, wenn beide Voraussetzungen erfüllt sind:

**a) Beschränkung auf Waren oder Dienstleistungen:** Der Gutschein darf ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen – beim Arbeitgeber selbst oder bei klar definierten Drittanbietern.

Nicht zulässig: Gutscheine, mit denen andere Gutscheine (z. B. Amazon, Zalando) erworben werden können.

**b) Vorgaben des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes (ZAG):** Der Gutschein muss unter die Ausnahme des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG fallen, d. h. er darf nur bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen oder für ein klar be-

grenztes Waren- oder Dienstleistungsspektrum einlösbar sein (z. B. City Cards, Einzelhandel, bestimmte Produktgruppen).

Nicht zulässig: Gutscheine, die auch für Produkte von Fremdanbietern (z. B. Marketplace) einlösbar sind.

Bei Lohnsteuer- und Sozialversicherungsprüfungen wird kontrolliert:

- Ob Drittgutscheine erworben werden konnten,
- ob Barauszahlung möglich war,
- ob der Arbeitgeber dies kontrolliert und dokumentiert hat.

Fehlt eine lückenlose Dokumentation, unterstellt die Finanzverwaltung regelmäßig eine Nutzungsmöglichkeit und fordert Steuern und Sozialversicherungsbeiträge nach.

#### Hinweis:

- Für jeden Gutscheinanbieter eine Lohnsteuer-Anrufungsauskunft beim Finanzamt einholen (AGB und Vertragsbedingungen vorlegen).
- Keine Gutscheine mit Drittgutschein-Funktion einsetzen.
- Anbieter regelmäßig auf Sortiment und Bedingungen prüfen.
- Schriftliche Zusatzvereinbarung mit Arbeitnehmern: Keine Umwandlung in Geld, kein Erwerb weiterer Gutscheine.