



So bleibt die Freude am Extra erhalten

Von Lucia Ramminger

Die Freude über Gehaltsextras vom Arbeitgeber kann schnell erlöschen, wenn sich das Finanzamt meldet. Denn ohne fundiertes rechtliches Know-how droht die Gefahr, dass fehlerhaft umgesetzte Benefits ihre Steuerfreiheit verlieren oder sozialversicherungsrechtliche Abgaben auslösen. Eine Einordnungshilfe, damit Sachbezüge steuerfrei bleiben.

● Nicht jeder Arbeitgeber kann sich die von den Mitarbeitenden gewünschte Gehaltserhöhung leisten. Sachbezüge erweisen sich hier als vorteilhafte Alternative: Sie kommen nicht als Geldleistung, sondern steuerbegünstigt oder steuerbefreit in Form von Sachwerten bei den Mitarbeitenden an.

Zunächst zur Einordnung: Unter dem Begriff „Zusatzleistung“ versteht man alle freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Sie können monetären Charakter haben (zum Beispiel Boni), aber auch in Form von Sachwerten (zum Beispiel Gutscheinkarten, Tankgutscheine) erfolgen. Damit HR, Lohnbuchhaltung und Benefit-Management rechtssicher agieren, sind die rechtlichen Grundlagen der Zusatzleistungen zentral. Nicht jede freiwillige Leistung ist steuerlich oder sozialversicherungsrechtlich begünstigt. Entscheidend für die steuerliche Behandlung ist, ob es sich dabei um einen Sachbezug handelt, der steuerlich begünstigt sein kann, oder um eine Geldleistung. Letztere ist voll abgabepflichtig. Beachtet werden muss auch, ob bestimmte Freibeträge oder Pauschalversteuerungen greifen.

50-Euro-Sachbezug: Was erlaubt ist – und was nicht

Eine der häufig genutzten Möglichkeiten der freiwilligen Zusatzleistungen stellt der steuerfreie 50-Euro-Sachbezug dar. Um von seinen Vorteilen tatsächlich zu profitieren und eine Besteuerung oder Abgaben an die Sozialversicherung zu vermeiden, müssen Arbeitgeber bestimmte Anforderungen erfüllen: unter anderem zählen dazu die eindeutige Zweckbindung, die Einhaltung der Freigrenze sowie die Ausgabe in Form von gesetzlich anerkannten Sachleistungen. § 8 Abs. 1 Satz 3 EStG regelt diese Anforderungen, das BMF-Schreiben vom 15. März 2022 konkretisiert diese weiter.

Beim 50-Euro-Sachbezug gilt das sogenannte Zuflussprinzip. Arbeitgeber müssen die monatliche Freigrenze von 50 Euro strikt einhalten. Wird der Betrag in einem Monat nicht vollständig ausgeschöpft, darf der Restwert nicht in den Folgemonat wandern oder gar auf das Jahr hochgerechnet werden – eine einmalige Auszahlung von beispielsweise 600 Euro ist daher nicht zulässig. Mitarbeitende hingegen dürfen Guthaben auf Gutscheinkarten ansparen und als Paket einlösen, um größere Wünsche zu erfüllen.

Das heißt: Jeden Monat ein bisschen, bis genug für den Wunsch-Fitnesskurs, das Lieblingsgadget oder ein neues Fahrrad zusammen ist. So wird aus kleinen Beträgen ein echtes Highlight. Was nicht geht, ist Bargeld: Es bleibt ein Sachwert, und zwar am besten innerhalb eines klar definierten Angebots oder Händlernetzwerks.

Auch die Kriterien des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes (ZAG) gilt es zu berücksichtigen. Demnach gelten als Sachbezug Gutscheinelösungen, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien von § 2 Abs. 1 Nummer 10 des ZAG erfüllen. Folgende Arten von Gutscheinelösungen können für den Sachbezug genutzt werden:

- Begrenzte Netzwerke – Gutscheine oder Gutscheinkarten von Einkaufsläden, Einzelhandelsketten oder regionale City Cards (§ 2 Abs. 1 Nr. 10a ZAG).
- Begrenztes Warensortiment – Gutscheine oder Gutscheinkarten für nur eine Produktkategorie, wie zum Beispiel Fashion, Kino etc. (§ 2 Abs. 1 Nr. 10b ZAG).
- Gutscheine oder Gutscheinkarten für bestimmte steuerliche und soziale Zwecke, wie zum Beispiel Essensgutscheine, Karten für betriebliche Gesundheitsmaßnahmen (§ 2 Abs. 1 Nr. 10c ZAG).

Sie dürfen nicht als allgemeines Zahlungsmittel fungieren und sind kein Bargeldersatz. Zudem ist der Grundsatz der Zusätzlichkeit maßgeblich, das heißt, die Leistung muss ergänzend zum ohnehin geschuldeten Lohn erfolgen. Die Abgrenzung zwischen Sachbezug und Geldleistung ist gesetzlich klar geregelt, aber in der Praxis nicht immer selbsterklärend. Besonders bei flexiblen Modellen oder kombinierten Lösungen ist eine sorgfältige Prüfung unerlässlich, um die steuerlichen Anforderungen korrekt einzuhalten. Im Zweifelsfall empfiehlt sich eine verbindliche Auskunft beim zuständigen Finanzamt, die jederzeit beantragt werden kann und zusätzliche Rechtssicherheit bietet.

Sachzuwendungen für alle

Für HR-Fachkräfte ist es essenziell, Benefits rechtlich korrekt einzuordnen. Wird ein Sachbezug fälschlich als steuerfrei behandelt, obwohl es sich rechtlich um eine Geldleistung handelt, drohen rückwirkende Steuernachzahlungen und Sozialversicherungsbeiträge.

Steuerfreie Sachzuwendungen stehen grundsätzlich allen Mitarbeitenden offen, unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis.

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Einordnung von Sachbezügen

Leistungstyp	Steuerfrei	Pauschal besteuerbar	Sozialver- sicherungsfrei	Wichtige Voraussetzungen
Sachbezug bis 50 € mtl.	✓	✗	✓	Zusätzlich zum Arbeitslohn, keine Barauszahlung, nur für Waren/Dienstleistungen, ZAG-Kriterien erfüllt (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG)
Geschenke zu persönlichen Anlässen bis 60 €	✓	✗	✓	Anlassbezogen, zusätzlich, Sachwert, zum Beispiel Jubiläum, Geburtstag (R 19.6 LStR)
Essenszuschüsse (digitale Marken/Restaurantgutscheine)	✓	✓	✓	Maximalwert beachten, Nachweise über Verpflegung erforderlich, täglicher Bezug (R 8.1 Abs. 7 LStR)
Jobticket (Zuschuss ÖPNV)	✓	✓	✓	Steuerfrei bei zusätzlicher Leistung (§ 3 Nr. 15 EStG), alternativ pauschal mit 25 Prozent versteuerbar (§ 40 Abs. 2 Satz 2 EStG), auch bei Gehaltsumwandlung möglich
Zweckgebundene Geldleistungen (zum Beispiel Kostenersatzung)	✗	✗	✗	Gilt als Geldleistung, keine Anwendung der 50-Euro-Freigrenze möglich, keine Pauschalversteuerung nach § 37b EStG möglich
Unfallversicherung	✗	✓	✗	20 Prozent Pauschalversteuerung möglich (gemäß § 40b Abs. 3 EStG)

Auch Praktikanten, Werkstudierende und Minijobber können zusätzlich zum Arbeitslohn profitieren. Ergänzend zum monatlichen 50-Euro-Sachbezug dürfen Unternehmen rechtskonform zusätzlich steuerfreie Geschenke zu persönlichen Anlässen im Wert von bis zu 60 Euro pro Anlass übergeben. Das ist ein zusätzlicher Spielraum, um Wertschätzung zu zeigen.

Vorsicht bei der Kombination

Arbeitgeber schnüren den 50-Euro-Sachbezug gerne zu Paketen mit anderen freiwilligen Arbeitgeberleistungen wie Zuschüssen für Essen, ÖPNV oder der betrieblichen Gesundheitsförderung. Hier gilt es genau zu prüfen: Werden Freigrenzen überschritten oder Zweckbindungen missachtet, geht die Steuerfreiheit verloren. Das kann sogar rückwirkend entsprechende Nachforderungen nach sich ziehen. Wird beispielsweise ein Sachbezug in Höhe von 52 Euro gewährt, müssen nicht nur die zwei Euro über der Freigrenze versteuert werden, sondern der gesamte Betrag. Neben dem Betrag an sich zählt auch die korrekte Einordnung der Leistung, etwa in Abgrenzung zu Barlohn, Geldleistung oder Aufmerksamkeiten.

Kreative Ideen fördern, Einsatz wertschätzen

Sachbezüge lassen sich auf vielfältige Weise umsetzen. Klassische Beispiele sind der 50-Euro-Sachbezug in Form von Tankgutscheinen oder eines Zuschusses zum Fitnessstudiobesuch, als flexible Lösungen auch Gutscheinkarten und Online-Gutscheine.

Doch Benefits können auch eingesetzt werden, um ins Unternehmen selbst Innovationen zu bringen und kreative Ideen zu befeuern. Attraktive Prämien für Vorschläge beispielsweise

können die Belegschaft motivieren, Verbesserungspotenziale proaktiv einzubringen. Punktesysteme, die in Geldbeträge umgewandelt und über den steuerfreien 50-Euro-Sachbezug ausgezahlt werden, bieten eine flexible Lösung – für alle Beschäftigten, vom Fließband bis zur Führungsebene. Der 50-Euro-Sachbezug lässt sich aber beispielsweise auch nutzen, um kurzfristige Einsätze und besondere Flexibilität zu honorieren. Wer in Engpasssituationen einspringt, erfährt durch eine steuerfreie Zuwendung direkte Anerkennung. Das weckt die Lust, im Zweifel auch einmal die Extrameile zu gehen.

Benefitverwaltungsportale können bei der Verwaltung der Zusatzleistungen unterstützen. Solche Systeme ermöglichen Arbeitgebern, den Sachbezug effizient zu verwalten, rechtskonform zu gestalten und gleichzeitig Transparenz herzustellen. Auch in Hinblick auf die Rentabilität der angebotenen Benefits können gute Portale wertvolle Informationen etwa durch Nutzungsstatistiken liefern: So können Benefits bedarfsgerecht angeboten und Rückschlüsse auf die Zufriedenheit der Belegschaft mit dem Benefit gezogen werden.

Steuerbegünstigte oder -freie Sachbezüge können eine gute Atmosphäre, mehr Motivation und auch kostenseitig spürbare Vorteile für alle bieten. ■■■



LUCIA RAMMINGER ist HR-Direktorin bei Edenred Deutschland.