

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND
HANDELSKAMMERTAG E. V.
Breite Str. 29
10178 Berlin

ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS E. V.
Mohrenstr. 20/21
10117 Berlin

BUNDESVERBAND DEUTSCHER
BANKEN E. V.
Burgstr. 28
10178 Berlin

HANDELSVERBAND DEUTSCHLAND (HDE) E. V.
Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN
INDUSTRIE E. V.
Breite Str. 29
10178 Berlin

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN
ARBEITGEBERVERBÄNDE E. V.
Breite Str. 29
10178 Berlin

GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN
VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT E. V.
Wilhelmstr. 43/43G
10117 Berlin

BUNDESVERBAND GROSSHANDEL,
AUSSENHANDEL, DIENSTLEISTUNGEN E. V.
Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

Herrn MDg Peter Rennings
Unterabteilungsleiter IV C
Bundesministerium der Finanzen
Wilhelmstr. 97
10117 Berlin

per E-Mail: IVC5@bmf.bund.de

3. Juli 2020

Stellungnahme zu dem Entwurf eines BMF-Schreibens zur Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug (GZ: IV C 5 - S 2334/19/10007 :002, DOK: 2020/0577892)

Sehr geehrter Herr Rennings,

für die Möglichkeit, zu dem Entwurf eines BMF-Schreibens zur Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug (§ 8 Abs. 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2 Satz 11 zweiter Halbsatz EStG) Stellung nehmen zu können, bedanken wir uns, da die Thematik in der betrieblichen Praxis der Unternehmen eine erhebliche Relevanz besitzt. Wir begrüßen grundsätzlich, dass mit dem vorgesehenen BMF-Schreiben die Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug präzisiert wird. Allerdings sind in dem Entwurf auch Regelungen enthalten, die u. E. nicht den gesetzlichen Bestimmungen entsprechen und damit alsbald Gegenstand finanzgerichtlicher Verfahren werden könnten. Zudem bestehen auch Wechselwirkungen in weitere Teilbereiche des

Lohnsteuerrechts, deren Auswirkungen bei der Anwendung der neuen Vorschriften bedacht werden sollten. Besonders problematisch erachten wir zudem die rückwirkende Anwendung bereits ab 1. Januar 2020, die gerade kleinere und mittlere Unternehmen mit aufwendigen Korrekturen des Lohnsteuerabzugs und der Beitragsberechnung belasten würde. Aus unserer Sicht sollte das BMF-Schreiben die Arbeitgeber bei der Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug von Bürokratie entlasten und zu Rechtssicherheit führen. Wir bitten Sie daher, unsere folgenden Anmerkungen in den weiteren Beratungen zwischen Ihrem Haus und den obersten Finanzbehörden der Länder zu berücksichtigen.

Zu Rz. 3 Behandlung der monatlichen Gebühr für das Aufladen einer Karte

In der betrieblichen Praxis ist es nicht unüblich, dass die durch die Anbieter erhobenen, monatlichen Gebühren für das Aufladen von Gutschein- oder Geldkarten durch die Arbeitgeber übernommen werden. In dem Entwurf des BMF-Schreibens wird die Frage bislang nicht beantwortet, ob diese Gebührenübernahme Teil des Sachbezugs ist und hinsichtlich der 44-Euro-Freigrenze berücksichtigt werden muss.

Petition: Wir bitten um eine entsprechende klarstellende Ergänzung.

Zu Rz. 6: Gewährung von Krankenversicherungsschutz durch den Arbeitgeber

Wir begrüßen, dass mit dem Entwurf des BMF-Schreibens klargestellt werden soll, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine betriebliche Krankenzusatzversicherung als Sachbezug gewähren kann. Die betriebliche Krankenzusatzversicherung ist in der Praxis ein bewährtes Mittel, mit der Arbeitgeber ihre Attraktivität für Bewerber erhöhen können und so qualifizierte Fachkräfte an sich binden können. Allerdings gilt dies auch für die betriebliche Pflegezusatzversicherung. Nach unserer Auffassung ist eine betriebliche Pflegezusatzversicherung als eine Spezialform der Krankenversicherung einzuordnen. Mit der Entwurfsfassung des BMF-Schreibens können Unternehmen ihren Arbeitnehmern dieses Instrument jedoch nicht rechtssicher als steuerbegünstigten Sachbezug anbieten.

Petition: Um unterschiedliche Auslegungen von Anfang an zu verhindern, sollte ergänzend klargestellt werden, dass die Gewährung von Pflegeversicherungsschutz bei Abschluss einer Pflegeversicherung und Beitragszahlung durch den Arbeitgeber einen Sachbezug darstellt.

Zu Rz. 7: Gewährung von Unfallversicherungsschutz und

Zu Rz. 29: „Gruppenunfallversicherung“

In Rz. 7 wird zutreffend als ein Beispiel für einen Sachbezug die Gewährung von Unfallversicherungsschutz durch den Arbeitgeber genannt, bei dem der Arbeitnehmer den Versicherungsanspruch unmittelbar gegenüber dem Versicherungsunternehmen geltend machen kann, „sofern die Beiträge nicht nach § 40b Absatz 3 EStG pauschal besteuert werden.“ In Rz. 29

wird allerdings unter der u. E. nicht zutreffenden Überschrift „5. Betriebliche Altersversorgung“ im letzten Satz für die „Gruppenunfallversicherung“ ausgeführt, dass die 44-Euro-Freigrenze für pauschalierungsfähige Beiträge für eine „Gruppenunfallversicherung“ nicht anwendbar sei. Zur Vermeidung von Missverständnissen sollte hier zumindest wie folgt formuliert werden: „Dies gilt auch für pauschalierungsfähige Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung der Arbeitnehmer, sofern die Beiträge nach § 40b Absatz 3 EStG pauschal besteuert werden.“ Da die „Gruppenunfallversicherung“ zudem nicht als betriebliche Altersversorgung gilt, könnte die Überschrift erweitert werden („5. Betriebliche Altersversorgung und Arbeitnehmer-Unfallversicherung“).

Petition: In Rz. 29 sollte die Aussage zur „Gruppenunfallversicherung“ textlich zur Vermeidung von Missverständnissen an die Formulierung in Rz. 7 im vorstehenden Sinne angeglichen werden. Zudem sollte überlegt werden auch in Rz. 29 die im Gesetzestext enthaltene Formulierung „Unfallversicherung“ der Arbeitnehmer zu verwenden (anstatt „Gruppenunfallversicherung“ – das zitierte BMF-Schreiben vom 28. Oktober 2009 erstreckt sich ausdrücklich auch auf Einzel-Unfallversicherungen). In Rz. 7 sollte zudem das Semikolon vor dem Wort „sofern“ durch ein Komma ersetzt werden.

Außerdem plädieren wir für eine Klarstellung, dass die Möglichkeit der Pauschalierung gem. § 40b Abs. 3 EStG eine Pauschalierung nach § 37b Abs. 2 EStG nicht ausschließt. Nach § 37b Abs. 2 Satz 2 EStG ist die Pauschalierung nur für die Sachzuwendungen ausgeschlossen, für die besondere Bewertungs- und Pauschalvorschriften nach § 8 Abs. 2 Satz 2 bis 10, Abs. 3, § 40 Absatz 2 EStG Anwendung finden. Die Pauschalierung nach § 40b Abs. 3 EStG führt die Vorschrift hingegen nicht auf.

Petition: In Rz. 7 sollten vor den Worten „nach § 40b Absatz 3 EStG“ die Worte „nach § 37b Absatz 2 EStG oder“ eingefügt werden, so dass klargestellt wird, dass alternativ auch eine Pauschalversteuerung nach § 37b Abs. 2 EStG möglich ist.

Zu Rz. 8: Gewährung von Essensmarken und Zuschüssen zu Mahlzeiten

In der Praxis werden oftmals nicht eigene Essensmarken ausgegeben, sondern digitale Essensmarken etablierter Drittanbieter. Diese sind typischerweise bei einer Vielzahl von regionalen Akzeptanzstellen einlösbar.

Petition: Wir bitten um eine ergänzende Klarstellung, dass auch digitale Essensmarken etablierter Drittanbieter, die bei einer Vielzahl von regionalen Akzeptanzstellen einlösbar sind, Sachbezug im Sinne des § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG i. V. m. § 8 Abs. 1 Satz 3 EStG sind.

Zu Rz. 9 und 10: Gutscheine oder Geldkarten zum Einsatz bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen Inland

In der Praxis gibt es zahlreiche Formen von Gutscheinen und Guthabekarten, die auf Akzeptanzverträgen beruhen und bei unterschiedlichen Akzeptanzstellen – beschränkt auf das Inland – eingelöst werden können. Diese Akzeptanzstellen treten deutschlandweit unter verschiedenen Namen, Marken etc. auf und stellen keine „städtischen“ oder „auf eine bestimmte inländische Region“ bezogenen „Einkaufs- und Dienstleistungsverbände“ dar. Dennoch kann auch bei diesen Gutscheinen ein eindeutig bestimmbarer, „begrenzter Kreis von Akzeptanzstellen im Inland“ vorliegen.

Petition: Aus Sicht der betrieblichen Praxis ist die Begrenzung auf städtische und regionale Einkaufs- und Dienstleistungsverbände zu eng gefasst. Es sollte erwogen werden, auch Gutscheine, die deutschlandweit bei einem eindeutig bestimmbareren, begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen eingelöst werden können, als Sachbezug einzustufen.

International agierende Unternehmen, die in Deutschland Ladengeschäfte entweder selbst oder über ein Franchise-System betreiben, haben den Onlinehandel oftmals auf eine Gesellschaft innerhalb des Konzernverbands ausgelagert. Diese Gesellschaften betreiben den Onlinehandel typischerweise nicht nur für ein Land, sondern beispielsweise für alle Länder der EU. Aus dem Wortlaut der Randziffern wird nicht klar, ob sich die räumliche Einschränkung auf das Inland nur auf die einzelnen Ladengeschäfte oder auch auf den Onlineshop bezieht.

Petition: Eine ausdrückliche Beschränkung der Inlandsvoraussetzung auf die Ladengeschäfte wäre aus Sicht der betrieblichen Praxis begrüßenswert.

Rz. 10 Buchstabe c) umfasst Gutscheine oder Geldkarten, die nur im Inland oder im Onlineshop einer bestimmten Ladenkette eingelöst werden können. Diese Ladenketten unterhalten jedoch typischerweise oftmals auch Filialen im Ausland. Daraus ergeben sich Anwendungsfragen, die in dem BMF-Schreiben geklärt werden sollten.

Petition: Es sollte dargelegt werden, wie sichergestellt werden kann, dass nur die inländischen Akzeptanzstellen und ggf. der jeweilige Onlineshop einbezogen werden. Fraglich ist, ob hierfür z. B. eine vertragliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Aussteller mit einem entsprechenden schriftlichen Hinweis gegenüber dem Arbeitnehmer ausreicht, oder ob dies auf der Geldkarte bzw. dem Gutschein selbst festgehalten (d. h. abgespeichert) sein muss.

Rz. 10 Buchstabe c) begrenzt die Qualifizierung von Gutscheinen als Sachbezug dahingehend, dass ein einheitlicher Marktauftritt des Ausstellers gegeben sein muss. Ausstellende Un-

ternehmen sind oftmals in unterschiedlichen Marktsegmenten aktiv, z. B. Vollsortiment und Discount, und wählen für jedes Marktsegment sehr bewusst einen eigenständigen Marktauftritt. Dies kann z. B. durch unterschiedliche Tochtergesellschaften, Ladenketten etc. erfolgen, die jeweils auch einen eigenen Internetauftritt haben und deren Zusammengehörigkeit nicht unmittelbar erkennbar ist. Gleichzeitig ist die Einlösung von Gutscheinen dieser Unternehmen typischerweise nicht auf ein bestimmtes Marktsegment oder eine bestimmte Ladenkette begrenzt, sondern in allen Betriebsstätten oder Gesellschaften des Unternehmens möglich.

Petition: Wenn durch entsprechende Beteiligungsverhältnisse oder Unternehmensstrukturen die Begrenztheit der Akzeptanzstellen nachgewiesen werden kann, sollte ein uneinheitlicher Marktauftritt unschädlich sein.

Zu Rz. 11: Beispiele für Gutscheine oder Geldkarten zum Einsatz bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen Inland

Unter dem fünften Aufzählungspunkt wird der Fall erläutert, in dem ein Arbeitgeber selbst Gutscheine ausstellt, die den Arbeitnehmer zum Erwerb einer Sache oder Dienstleistung bei einem Dritten berechtigen, wenn die Akzeptanzstelle unmittelbar mit dem Arbeitgeber abrechnet.

Petition: In der betrieblichen Praxis stellen sich Anwendungsfragen bezüglich der Formulierung „unmittelbar mit dem Arbeitgeber“, die geklärt werden sollten:

- Reicht eine Rechnungsstellung an den Arbeitgeber aus, oder muss auch der technische Zahlungsfluss direkt zwischen der Akzeptanzstelle und dem Arbeitgeber erfolgen?
- Wie ist mit Rahmenverträge eines Akzeptanzpartners umzugehen, die für einen gesamten Konzernverbund gelten aber beispielsweise nur über die Holding abgerechnet werden?

Zu Rz. 13: Beispiele für Gutscheine oder Geldkarten aus einer sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungspalette

Als Beispiele für den Anwendungsbereich von Gutscheinen oder Geldkarten aus einer sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungspalette werden im vorletzten Aufzählungspunkt Gutscheine oder Geldkarten genannt, die begrenzt sind auf Printmedien, einschließlich Zeitungen und Zeitschriften. Im letzten Aufzählungspunkt werden Bücher genannt, einschließlich Downloads, und davon wiederum Zeitungen und Zeitschriften ausgeschlossen. Dies erscheint widersprüchlich.

Petition: Der letzte Halbsatz des letzten Aufzählungspunktes sollte gestrichen oder alternativ begründet werden. Ein Grund, warum elektronische Zeitungen und Zeitschriften vom Anwendungsbereich ausgenommen werden sollten, ist für uns nicht erkennbar.

Zu Rz. 15: Zweckkarten

Der Entwurf des BMF-Schreibens legt dar, dass insbesondere „die Inanspruchnahme der 44-Euro-Freigrenze, der Richtlinienregelung des R 19.6 LStR (Aufmerksamkeiten) oder der Pauschalversteuerung nach § 37b EStG“ keinen steuerlichen Zweck darstellen.

Petition: Für die betriebliche Praxis wäre es hilfreich, wenn konkrete Beispiele für steuerliche Zweckkarten benannt werden könnten. So wäre eine Klarstellung wünschenswert, dass unter „begünstigter [...] steuerlicher Zweck“ die steuerliche Anwendbarkeit einer Sonderregelung wie z. B. § 3 Nr. 34 EStG zu verstehen ist.

Zu Rz. 19: Einordnung von Edelmetallen und Kryptowährungen

Der Entwurf des BMF-Schreibens erläutert, dass im Inland gültige gesetzliche Zahlungsmittel oder Zahlungen in einer gängigen, frei konvertiblen und im Inland handelbaren ausländischen Währung keinen Sachbezug, sondern eine Geldleistung darstellen. Dagegen trifft der Entwurf keine Aussage dazu, wie Edelmetalle (z. B. Gold) und Kryptowährungen einzuordnen sind.

Petition: Da sich in der betrieblichen Praxis die Frage stellt, ob ein Sachbezug vorliegt, wenn Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber Edelmetalle oder Kryptowährungen erhalten, sollte hierzu eine Klarstellung im BMF-Schreiben erfolgen.

Zu Rz. 20 bis 22: Zweckgebundene Geldleistung und nachträgliche Kostenerstattung

Der Entwurf des BMF-Schreibens sieht vor, dass „eine Zahlung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer anstelle der geschuldeten Ware oder Dienstleistung“ als „zweckgebundene Geldleistung“ bzw. „nachträgliche Kostenerstattung“ anzusehen ist und keinen Sachbezug, sondern eine Geldleistung darstellt. Dies soll auch in den Fällen gelten, in denen eine arbeitsvertragliche Zweckbestimmung vorliegt und der Arbeitnehmer den Erwerb eines Sachgutes nachweist (Beispiel der Rz. 22).

Diese Vorgabe erscheint in der Praxis allerdings problematisch. Sie würde dazu führen, dass zahlreiche Formen von **zweckgebundenen Geldleistungen** und **nachträglichen Kostenerstattungen** an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die v. a. aus Vereinfachungsgründen üblich und bislang auch von der Finanzverwaltung unbeanstandet sind, zukünftig nicht mehr möglich wären. Dies würde zu nicht sachgerechten Ergebnissen führen – gerade auch zum Nachteil der Beschäftigten. Folgende **Beispiele** verdeutlichen die Problematik:

- **Gewährung von Schulgeld:** Gerade zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte sind Sachlohnzusagen in Form der sozialen Absicherung und der Schulbildung der Kinder inzwischen üblich. Jedoch ist es für Arbeitgeber oftmals nicht absehbar, wie lange ein Arbeitnehmer tatsächlich im Unternehmen verbleibt. Bislang konnte dieses Problem gelöst wer-

den, indem Arbeitgeber Sachlohnzusagen gaben, ohne zwingend selbst gegenüber der Bildungseinrichtung Vertragspartner für die Leistungen werden zu müssen. Oftmals kann der Arbeitgeber aus verschiedenen Gründen auch gar nicht Vertragspartner der Bildungseinrichtung werden. Die jeweiligen Verträge werden durch die Arbeitnehmer abgeschlossen und die Kosten vom Arbeitgeber als Sachbezug erstattet. Diese bewährte Vorgehensweise wäre nach dem Entwurf nicht mehr möglich. Im Kontext von grenzüberschreitenden Entsendungsfällen und bei der Gewinnung ausländischer Fachkräfte stellt sich die Problematik z. B. auch bei Sachleistungen in Form von (Übergangs-)Unterkunft und Heimflügen.

- **Gewährung von Mobilitätsbudgets:** In der betrieblichen Praxis gewinnt die Nutzung von Mobilitätsbudgets an Bedeutung. Dabei nutzt ein Arbeitnehmer aufgrund des Budgets u. a. Bus, Bahn, Carsharing, Bikesharing, E-Scooter. Die Zahlung und Verträge schließt der Arbeitnehmer oftmals individuell nach Bedarf und Region ab. Die Vorgänge und Belege lassen sich über technische Werkzeuge (z. B. Handy-App) aufzeichnen und verwalten. Der Arbeitgeber erstattet die angefallenen Kosten, sofern diese innerhalb des Budgets liegen. Solche Budgets sind nicht nur ein praktisches Vergütungsmodell, sondern besitzen auch eine starke Lenkungswirkung, um die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu fördern. Diese Modelle funktionieren aber oftmals nur durch nachträgliche Kostenerstattungen, da ein Arbeitgeber nicht mit einer Vielzahl von Anbietern in unterschiedlichen Regionen Rahmenverträge abschließen kann.

Petition: Die Ausführungen zu zweckgebundenen Geldleistungen und nachträglichen Kostenerstattungen sollten unter Billigkeitsgesichtspunkten übliche Fälle, in denen eine arbeitsvertragliche Vereinbarung bzw. Zweckbestimmung vorliegt und der Arbeitnehmer den Erwerb eines Sachgutes nachweist, nicht erfassen. Zusätzlich arbeitsvertraglich vereinbarte Ansprüche auf konkrete Sachen sollten als Sachzuwendung angesehen werden, auch wenn der Mitarbeiter sich diese selbst beschafft und dafür Auslagenersatz erhält. Hat der Mitarbeiter nur Anspruch auf eine Sache, kann u. E. der Auslagenersatz dafür keine zweckgebundene Geldleistung oder eine nachträgliche Kostenerstattung sein. Der Mitarbeiter erbringt in einem ersten Schritt eine Leistung für den Arbeitgeber, er beschafft die Sache für den Arbeitgeber. Erst in einem zweiten Schritt wird dadurch der Anspruch auf die Sache an ihn erfüllt. In diesem Kontext wäre auch die Aufnahme eines Beispiels sinnvoll, bei dem ein Arbeitgeber an einen Arbeitnehmer eine auf den Arbeitgeber lautende Geldkarte ausgibt, um die Sachzuwendung direkt zu bezahlen.

Zudem besteht in der betrieblichen Praxis Unsicherheit, ob die Neuregelung auch Auswirkungen auf das **steuerliche Reisekostenrecht** hat. Um Missverständnisse (auch bei Lohnsteueraußenprüfungen) und Fehler in der Entgeltabrechnung zu vermeiden, bitten wir um eine entsprechende Klarstellung.

Petition: Es sollte klargestellt werden, dass die Steuerfreiheit von Vergütungen, die Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber zur Erstattung von Reisekosten, Umzugskosten oder Mehraufwendungen bei doppelter Haushaltsführung erhalten (§ 3 Nr. 16 EStG), von der Neuregelung unberührt bleibt.

Für die täglichen Anwendungspraxis erscheint auch problematisch die in Rz. 21 vorgesehene Unterscheidung zur Anwendbarkeit des § 3 Nr. 50 EStG danach, ob ein **eigenes Interesse des Mitarbeiters** an der bezogenen Sache besteht oder nicht. Diese Differenzierung lässt sich u. E. aus dem Gesetzestext nicht herleiten.

Petition: Der Anwendungsbereich des § 3 Nr. 50 EStG sollte nicht eingeschränkt werden. Insbesondere sollte klargestellt werden, dass Auslagenersatz auch vorliegt, wenn ein Mitarbeiter Beträge für mehrere Empfänger auslegt und selbst einer der Begünstigten ist (vgl. folgende Beispiele).

Beispiel 1: Die Assistenz der Geschäftsleitung erwirbt in deren Auftrag aber mit der eigenen Kreditkarte Gutscheine einer Warenhauskette, welche die Voraussetzungen des Sachbezugs nach dem Entwurf des BMF-Schreibens erfüllen, damit diese sukzessive als Geburtstagsgeschenke an Mitarbeiter ausgegeben werden können. Nach Rz. 21 liegt ein Auslagenersatz vor, wenn der Arbeitgeber diese Aufwendungen ersetzt, da kein eigenes Interesse der Assistenz an den bezogenen Waren vorliegt. Erhält die Assistenz zu ihrem bzw. seinem eigenen Geburtstag einen dieser Gutscheine, so darf die Anwendung der Rz. 21 nicht dazu führen, dass Barlohn in Höhe dieses Gutscheins anzunehmen ist.

Beispiel 2: Ein Arbeitgeber sendet einen Arbeitnehmer zur Besprechung eines Projektes zu einem Auftragnehmer. Da der Auftragnehmer seine Ziele erfüllt hat, beauftragt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer mit der Beschaffung von Geschenken und genehmigt dem Arbeitnehmer, dass er sich selbst auch ein entsprechendes Geschenk kaufen darf. Der Arbeitnehmer verauslagt die Aufwendungen und erhält diese später über die Reisekostenabrechnung erstattet. Nach dem vorliegenden Entwurf müsste der Arbeitgeber im Rahmen der Reisekostenabrechnung zwischen der Zuwendung an die Kunden (Sachbezug, ggf. Pauschalierung nach § 37b EStG) und der Zuwendung an den Arbeitnehmer (Geldleistung) differenzieren. Dies führt zu zusätzlichem Aufwand und aus Sicht der betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu nicht sachgerechten Ergebnissen.

Zudem wäre es für die betriebliche Praxis hilfreich, wenn **Beispiele für einen typischen Auslagenersatz** aufgenommen werden könnten.

- **Homeoffice-Ausstattung:** Ein Arbeitnehmer soll sich auf Anweisung seines Arbeitgebers einen Bildschirm für die Arbeit im Homeoffice kaufen. Die Kosten sollen mithilfe des Belegs

erstattet und gem. § 40 EStG pauschaliert werden. Es sollte klargestellt werden, dass dies weiterhin möglich ist.

- **Betriebliches Gesundheitsmanagement:** Ein sportlicher Leiter des betrieblichen Gesundheitsmanagements kauft für steuerpflichtige Sportkurse des Unternehmens Sportgeräte. Die verauslagten Kosten werden ihm erstattet. Fraglich ist, ob der Arbeitgeber dabei konkret vorgeben muss, welche Geräte gekauft werden sollen.

Eine besondere Bedeutung kommt der Kostenerstattung bei der praktischen Abwicklung von **Mitarbeiterrabatten** zu. Gerade in Branchen, in denen aufgrund der Vielzahl der Kunden ein strukturiertes Abrechnungssystem zur Abrechnung ihrer Leistungen zwingend notwendig ist, lässt sich die Gewährung von Mitarbeiterrabatten häufig nur durch nachträgliche Kostenerstattungen bzw. Gutschriften praxisgerecht abbilden (z. B. Versorgungsunternehmen, Mineralölwirtschaft, Versicherungen, Kreditinstitute). Rabatte werden an Arbeitnehmer typischerweise dergestalt gewährt, dass die Arbeitnehmer zunächst den üblichen Endpreis gemäß Preis- und Leistungsverzeichnis zu entrichten haben. Nach Ablauf einer Abrechnungsperiode erhalten die Arbeitnehmer auf Basis von bereits vereinbarten Rabattkonditionen einen Teilbetrag der bereits entrichteten Aufwendungen im Rahmen einer Gutschrift erstattet. Soweit die Voraussetzungen des § 8 Abs. 3 EStG vorliegen, wird die Gutschrift unter Inanspruchnahme der Vereinfachungsregelung in R 8.2 Abs. 1 Satz 4 LStR 2015 im Rahmen des Rabattdreibetrags lohnsteuerfrei belassen. Die Rabattregelung des § 8 Abs. 3 EStG findet lediglich für Sachbezüge Anwendung. Mit Einordnung des Erstattungsmodells als Geldleistung wäre der Rabattdreibetrag nicht mehr anwendbar. Dabei bestand bislang durch die Regelung in R 8.2 Abs. 1 Satz 4 LStR 2015 insoweit Rechtssicherheit, da hiernach nachträgliche Kostenerstattungen als Entgeltminderung unter die begünstigte Rabattregelung nach § 8 Abs. 3 EStG fielen, wenn die Bedingungen im Zeitpunkt des Erhaltens feststanden.

Petition: Wir bitten darum, die nicht sachgerechten und u. E. nicht beabsichtigten negativen Folgewirkungen auf Mitarbeiterrabatte auszuschließen.

Satz 4 der Lohnsteuerrichtlinie R 8.2 Abs. 1 wonach „nachträgliche Gutschriften als Entgeltminderung zu werten sind, wenn deren Bedingungen bereits in dem Zeitpunkt feststehen, in dem der Arbeitnehmer die Sachbezüge erhält“, sollte in das BMF-Schreiben aufgenommen werden.

Zu Rz. 24: Gutscheine oder Geldkarten als Geldleistung

Nach Rz. 24 Buchstabe a) ist es hinsichtlich der Anerkennung als Sachzuwendung nicht zu beanstanden, wenn ein Restguthaben eines Gutscheins von bis zu einem Euro in bar ausgezahlt werden kann. Diese Regelung ist grundsätzlich zu begrüßen. Insbesondere bei größeren Gutscheinwerten ist die passgenaue Einlösung auf einen Euro jedoch oftmals schwierig.

Petition: Zur leichteren Handhabbarkeit in der Praxis bitten wir, statt des starren Betrages eine Auszahlungsschwelle von z. B. 10 Prozent des Gutscheinwertes aufzunehmen.

Nach Rz. 24 Buchstabe e) werden Gutscheine oder Geldkarten, die „als generelles Zahlungsinstrument hinterlegt werden können“, als Geldleistung behandelt. Diese Formulierung ist für die betriebliche Praxis schwer verständlich.

Petition: Die Ausführungen der Rz. 24 Buchstabe e) sollten durch Beispiele ergänzt werden.

Wünschenswert wäre ferner eine Negativabgrenzung, dass die Abgrenzung zwischen Barlohn und Sachbezug nur in der ersten Stufe zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber lohnsteuerlich zu würdigen ist. Die weitere Nutzung des Gutscheins oder der Geldkarte in der zweiten Stufe durch den Mitarbeiter kann die Bewertung in der ersten Stufe nicht beeinflussen.

Beispiel: Ein Mitarbeiter erhält einen Gutschein für einen Einkauf in einer Supermarkt-Ladenkette i. S. d. Rz. 10 Buchstabe b) und erwirbt dort einen Gutschein für einen Onlinehändler, der auch für Produkte von Fremdanbietern (z. B. Marketplace) einlösbar ist.

Zu Rz. 25: Beispiel für Gutscheine oder Geldkarten als Geldleistung

Nach Rz. 25 sollen auch bei Prepaid-Kreditkarten arbeitsvertragliche Zweckbestimmungen nicht zur Annahme eines Sachbezugs führen. Entsprechend den Ausführungen zu Rz. 20 ff. ist es für die betriebliche Praxis nicht nachvollziehbar, warum eine Zweckbestimmung des Einsatzes der Prepaid-Kreditkarte als Geldleistung anzusehen ist.

Petition: Die wirksame, arbeitsvertraglich festgelegte Anspruchsbestimmung auf eine Sache kann u. E. im Hinblick auf die Unterscheidung zwischen Sach- oder Geldleistung nicht übergangen werden. Wir bitten daher darum, auch die Rz. 25 dahingehend anzupassen, dass eine wirksame arbeitsvertragliche Zweckbestimmung des Anspruchs zur Annahme eines Sachbezuges führt.

Darüber hinaus sollte das Beispiel angepasst werden, da es nur schwer nachzuvollziehen ist, dass das Tanken des Firmenwagens in den Anwendungsbereich der Gutscheine und Geldkarten fällt. Der Vorteil des Firmenwagens ist bereits durch die sogenannte 1 Prozent-Regelung abgegolten.

Zu Rz. 26: Funktionale Begrenzung der Gutscheine und Geldkarten

In Rz. 26 wird die funktionale Begrenzung der Gutscheine und Geldkarten durch technische Vorkehrungen gefordert. Diese Regelung ist unklar. Fraglich ist, welche Konsequenzen drohen, wenn diese Vorkehrungen nicht getroffen werden und welche Tiefe die technischen Maß-

nahmen aufweisen müssen. Darüber hinaus ist unklar, an wen sich diese Regelung wendet – an den Aussteller des Gutscheines bzw. der Geldkarte oder an den Verwender.

Petition: Die technischen Vorkehrungen sind von der ausgebenden Stelle sicherzustellen und in die Vertragsvereinbarungen aufzunehmen. Dem Arbeitgeber können mangels Prüfungsmöglichkeit über die Zusicherung, dass der Aussteller die technischen Vorkehrungen getroffen hat, keine Prüfpflichten auferlegt werden.

Zu Rz. 30: Anwendungszeitraum – Gewährung einer Übergangsfrist

Die Grundsätze des neuen BMF-Schreibens sollen rückwirkend ab 1. Januar 2020 anzuwenden sein. Da bislang eine rechtssichere Auslegung der gesetzlichen Neuregelung zur Abgrenzung von Geldleistung und Sachbezug fehlt, werden zahlreiche Arbeitgeber erst mit Veröffentlichung des BMF-Schreibens realisieren, dass bislang gewährte Gutscheine oder Wertguthabenkarten keinen steuer- und beitragsfreien Sachbezug, sondern eine steuer- und beitragspflichtige Geldleistung darstellen. Die Arbeitgeber stehen sodann in der Pflicht, für jeden einzelnen bereits abgerechneten Monat eine aufwendige Korrektur des Lohnsteuerabzugs und der Beitragsberechnung bei jedem einzelnen betroffenen Arbeitnehmer durchzuführen. Dies ist mit einem erheblichen Aufwand verbunden – nicht zuletzt, da die lohnsteuerrechtlichen und beitragsrechtlichen Regelungen unterschiedlich ausgestaltet sind. Für die Unternehmen tritt dieser Aufwand zu den vielfältigen – teilweise existenziellen – Belastungen der Coronapandemie hinzu. Mit Blick auf die Korrektur der Beitragsberechnung trifft die Unternehmen nicht nur ein bürokratischer Aufwand, sondern auch eine finanzielle Last, da ein Arbeitgeber die Arbeitnehmerbeiträge nur für die letzten drei abgerechneten Entgeltzeiträume nachträglich einbehalten kann (§ 28g Satz 3 SGB IV). Für die Monate davor muss der Arbeitgeber auch die Arbeitnehmeranteile an den Sozialversicherungsbeiträgen übernehmen. Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt mehr, z. B. weil die Beschäftigung beendet wurde, muss der Arbeitgeber nachträglich die gesamte Beitragslast tragen.

Petition: Um die erheblichen, gerade für kleine und mittlere Unternehmen kaum zu bewältigenden Belastungen einer Korrektur des Lohnsteuerabzugs und der Beitragsberechnung zu vermeiden, sollte eine Übergangsfrist gewährt werden, so dass die Grundsätze des BMF-Schreibens erst zum 1. Januar 2021 zumindest aber frühestens zwei Monate nach seiner Veröffentlichung anzuwenden sind.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND
HANDELSKAMMERTAG E. V.

Dr. Rainer Kambeck

BUNDESVERBAND
DER DEUTSCHEN INDUSTRIE E. V.

Dr. Monika Wünnemann

ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN
HANDWERKS E. V.

Carsten Rothbart

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN
ARBEITGEBERVERBÄNDE E. V.

Dr. Oliver Perschau

BUNDESVERBAND DEUTSCHER
BANKEN E. V.

Joachim Dahm

Yokab Thomsen

GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN
VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT E. V.

Dr. Volker Landwehr

Anja Podubrin

HANDELSVERBAND DEUTSCHLAND
(HDE) E.V.

Ralph Brügelmann

BUNDESVERBAND GROSSHANDEL,
AUSSENHANDEL, DIENSTLEISTUNGEN E. V.

Michael Alber