

Die richtige Ausgestaltung von (Geschenk-) Gutscheinen

Gutscheine erfreuen sich einer wachsenden Beliebtheit, da sie dem Empfänger eine weitestgehend eigenbestimmte Verwendung, bspw. hinsichtlich der Auswahl des mit ihnen ggf. zu erwerbenden Produkts ermöglichen. Dabei kann die mit der Gutscheinsgewährung eintretende steuerliche Situation je nach Ausgestaltung des betreffenden Gutscheins durchaus voneinander variieren. Diese Informationsschrift soll auf die gegebenen Umstände hinweisen und gleichzeitig dazu beitragen, Fehler in der Ausgestaltung zu vermeiden.

Die Hingabe eines Gutscheines über einen festen Geldbetrag wird steuerlich grundsätzlich als Geldgeschenk gewertet. Bei dieser Wertung spielt es keine Rolle, ob der fragliche Gutschein tatsächlich in Geld rückabgewickelt werden kann. Da Geldgeschenke keine Geschenke im steuerlichen Sinne darstellen, weicht ihre ertragsteuerrechtliche Behandlung von der anderer schenkweiser Zuwendungen ab. Die für „normale“ Geschenke vorgesehenen Begünstigungen (ggf. Geldentmachtung als Werbungskosten oder Betriebsausgaben; unter Umständen Abgeltung der Steuerpflicht des Empfängers durch Pauschalversteuerung des Schenkers; ggf. vollständige steuerliche Irrelevanz beim Empfänger) können bei Geldgeschenken – und damit bei Hingabe von über einen Geldbetrag ausgestellten Gutscheinen – nicht in Anspruch genommen werden. Schenkungsteuerlich (sofern eine Thematisierung von Schenkungsteuer überhaupt in Betracht kommt) ist demgegenüber kein Unterschied zwischen Sach- und Geldgeschenken gegeben.

Demnach führt die Hingabe eines über einen Geldbetrag ausgestellten Gutscheins stets zur Annahme eines unmittelbaren Zahlungsvorgangs, der im Fall einer arbeitsrechtlichen Beziehung zwischen Geber und Empfänger stets vollständig der Steuer bzw. den einzelnen Sozialversicherungssparten zu unterwerfen ist. Ist der Empfänger eines solchen Gutscheins Unternehmer, ist eine gewinnerhöhende, Einkommensteuer und Gewerbesteuer auslösende Wirkung gegeben; demgegenüber fällt Umsatzsteuer (auf den Gutscheinwert) nur dann an, wenn die Hingabe des Gutscheins als Gegenleistung, und nicht als freigiebige Zuwendung angesehen werden kann.

Zu einem günstigeren Ergebnis kommt man, wenn der Gutschein als Sachgutschein ohne Geldangabe ausgestaltet ist. Möglich wäre hier eine Benennung der Sache oder der Dienstleistung, für die der Gutschein gelten soll. Erforderlich wäre dabei auch eine entsprechende Mengenangabe (wie bspw. zehn Stück xy o.ä., allerdings ohne Angabe einer Wertigkeit). In diesem Fall läge mit Gutscheinhingabe grundsätzlich ein steuerlich berücksichtigungsfähiges Geschenk vor, wobei sich die Frage nach der Abzugsfähigkeit als Werbungskosten oder Betriebsausgaben auf Seiten des Gebers erst dann konkret beantworten lässt, wenn der Gutschein eingelöst wurde und damit die durch ihn verursachten Kosten feststehen. Ggf. lassen sich hierfür auch im Zeitpunkt der Gutscheinhingabe gegebene Vergleichswerte für eine Bewertung heranziehen. Für eine steuerliche Geltendmachung als Werbungskosten oder Betriebsausgaben sind die diesbezüglichen Höchstbeträge von 35,00 EUR pro Beschenktem (Geschäftsfreund) und Kalenderjahr bzw. 40,00 EUR je Anlass (Aufmerksamkeit bzw. Sachzuwendung bei Arbeitnehmern) einzuhalten. Grundsätzlich wird hinsichtlich diesbezüglicher Details auf die zu diesen Themen separat existenten Informationsschriften verwiesen.

An dieser Stelle soll ergänzend auf einen weiteren Aspekt einer möglichen Gutscheingewährung eingegangen werden: Nachdem einem Arbeitnehmer dessen Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte wegen der zwischenzeitlich abgeschafften Pendlerpauschale in den meisten Fällen nicht mehr steuer- und sozialversicherungsfrei bezuschusst werden können, gehen viele Arbeitgeber dazu über, diesen Vorteilsentfall durch Reichtung von Tankgutscheinen an ihre Arbeitnehmer aufzufangen. Dabei sind diese Tankgutscheine gemäß den vorstehenden Ausführungen nicht über einen Geldbetrag auszustellen. Vielmehr sind Art (Diesel, Super o.ä.) und Menge (bspw. 20 l) des betreffenden Kraftstoffs genau zu bezeichnen. Schlussendlich sollte dabei auch beachtet werden, dass der Maximalbetrag von 44,00 EUR pro Monat (für Sachbezüge) selbst bei ständig schwankenden, sich latent erhöhenden Kraftstoffpreisen, nicht überschritten wird. Es lohnt sich in diesem Fall also nicht, zu genau zu kalkulieren; vielmehr bleibt von einer geringeren Hingabe im Zweifel mehr übrig.

Der mit einem entsprechenden Tankgutschein bedachte Arbeitnehmer löst diesen schlussendlich bei einer Tankstelle, die auch vom Arbeitgeber fest bestimmt sein kann, da dieser dort bspw. ein entsprechendes Kundenkonto unterhält, ein. Auf diese Art und Weise würde dem Arbeitgeber von der betreffenden Tankstelle (bspw.) monatlich Abrechnung erteilt werden, was auch die Zahlungsabwicklung deutlich vereinfachen würde. Unideal wäre es hingegen, wenn dem Arbeitnehmer bspw. eine auf den Arbeitgeber ausgestellte Tankkarte, die eine unbeschränkte Betankung des privaten Arbeitnehmerfahrzeugs ermöglicht, überlassen werden würde. Auch eine Erstattung diesbezüglicher „Vorlagen“ führt meist nicht zum gewünschten Effekt.

Schlussendlich bietet diese – oder eine ähnliche – Variante bei Beachtung „der Spielregeln“ durchaus die Möglichkeit (wenn auch im verhältnismäßig geringen Umfang bis max. 44,00 EUR pro Monat), dem Arbeitnehmer Vorteile steuerlich- und sozialversicherungsfrei zukommen zu lassen. Auf diese Art und Weise wird die Relation zwischen Bruttoverdienst und Nettovorteil deutlich verbessert. Üblicherweise verhält es sich mit der Motivation des betreffenden Arbeitnehmers analog.

Bei der Klärung von Detailfragen in der Handhabung dieses „Gutscheinsmodells“ ist der Steuerberater sicherlich gern behilflich; schließlich soll der gewünschte Effekt auch real eintreten und nicht durch einfache Nachlässigkeiten verloren gehen. Unabhängig davon ist eine frühzeitige Einbindung des Steuerberaters in eine solche Konzeption schon allein vor dem Hintergrund der in Lohn- und Finanzbuchführung zu berücksichtigenden Gegebenheiten sinnvoll.