

# Analyse des Sachbezugmodells „Modul 44“ der Spendit AG



**Thomas Schiller**  
Steuerberater

**Auftraggeber:**

**HDI Vertriebs AG**  
**Charles-de-Gaulle-Platz 1**  
**50679 Köln**

## **I. Ausgangssituation**

Im Rahmen des folgenden Kurzgutachtens soll neben einer Zusammenfassung der generellen rechtlichen Rahmenbedingungen des § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG die rechtliche Zulässigkeit des „Moduls 44“ der Spondit AG geprüft werden.

Durch das „Modul 44“ schafft der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer einen Gestaltungsspielraum, der es ermöglicht, dass die individuelle Steuer- und teilweise auch Sozialversicherungsbelastung sinkt, ohne dass sich dabei der Nettolohn im Vergleich zur Situation vor Einführung der Sachbezüge verringern würde.

Konkret bedeutet dies, dass die Aufwendungen des Arbeitnehmers, die vor der Gestaltung Privataufwand darstellten und aus dem versteuerten und mit Sozialversicherung verbeitragten Einkommen finanziert wurden, nun über das Unternehmen des Arbeitgebers abgewickelt und als Sachbezug im Rahmen der Gesamtvergütung behandelt werden.

Sollte mit der Einführung des Modells nicht gleichzeitig auch eine Gehaltserhöhung für den oder die betroffenen Mitarbeiter einhergehen, so müssen die Mitarbeiter grundsätzlich auf so viel Bruttolohn verzichten, wie dem Arbeitgeber damit Kosten erwachsen (maximal 44 € pro Monat). Die bei den Arbeitnehmern gesparten Steuern und Sozialversicherungsbeiträge können von den Mitarbeitern dann zum Beispiel zur Finanzierung ihrer eigenen Altersversorgung verwendet werden.

## **II. Rechtliche Rahmenbedingungen bei Sachbezügen**

### **1. Steuerrechtliche Würdigung von Sachbezügen i.S.d. § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG**

Da die zu untersuchenden Sachbezüge im Rahmen des gültigen Höchstbetrags von 44 €, steuer- und sozialversicherungsfrei sind, entsteht durch eine Umwandlung von Barlohn in Sachlohn zusätzliche Liquidität. Wie hoch die Steuerersparnis ist, hängt dabei im Wesentlichen vom individuellen Einkommen und vom Familienstand eines Arbeitnehmers ab. Tendenziell wird die Ersparnis mit höherem Bruttoeinkommen allerdings ansteigen. Dies liegt an der in Deutschland gültigen Steuerprogression.<sup>1</sup> Die Steuerbelastung steigt dabei, wie das folgende Schaubild aufzeigt, jedoch nicht linear, sondern innerhalb der Grenzen von

---

<sup>1</sup> Vgl. § 32a Abs. 1 Satz 1 EStG.

14% bis 42% progressiv an<sup>2</sup>. Ab einem zu versteuernden Einkommen von 260.533 € steigt der Steuersatz auf Basis der gegenwärtig gültigen Rechtslage von 42 % sogar nochmals auf den absoluten Höchstsatz von 45% an.

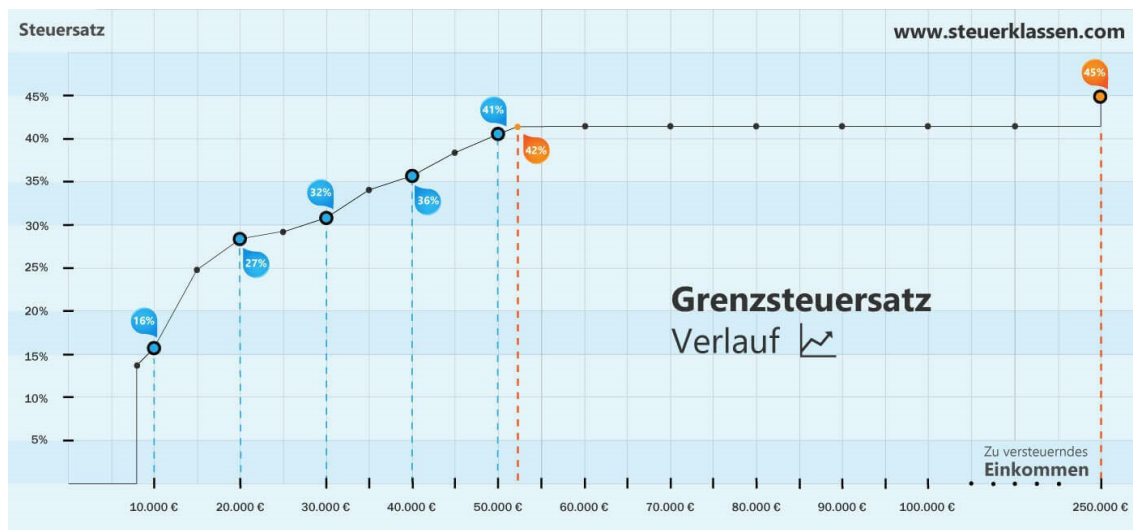


Abbildung 1: Steuerprogression nach Grundtabelle 2017<sup>3</sup>

Neben der Einkommenshöhe spielen auch der Familienstand und die daraus resultierende Lohnsteuerklasse eine maßgebliche Rolle.<sup>4</sup> Zusätzlich spielen die Anzahl der vorhandenen und im steuerlichen Sinne berücksichtigungsfähigen Kinder eine Rolle bei der Höhe der möglichen Steuerersparnis.<sup>5</sup> Konkret bedeutet dies, dass Arbeitnehmer mit Kindern gegenüber Arbeitnehmern ohne Kinder bei gleichen Einkommensverhältnissen durch eine Barlohnnumwandlung i.d.R. einen geringeren Steuerspareffekt erzielen können. Der Grund dafür ist, dass sich der Kinderfreibetrag sowie der Freibetrag für den Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf des Kindes i.H.v. 2.394 € bzw. 1.320 € gem. § 32 Abs. 6 EStG steuerreduzierend auswirken können,<sup>6</sup> wenn die entsprechenden Voraussetzungen des § 31 EStG (Familienleistungsausgleich) erfüllt sind.

<sup>2</sup> Zusätzlich zu zur individuellen Einkommensteuerbelastung muss auch noch der Solidaritätszuschlag i.H.v. 5,5 %, sowie optional eine kirchensteuerliche Belastung von 8% in Bayern und Baden Württemberg sowie 9% in den restlichen Bundesländern berücksichtigt werden.

<sup>3</sup> Vgl. <http://www.steuerklassen.com/steuern/spitzensteuersatz>.

<sup>4</sup> Die Steuerklassen sind als Lohnsteuerabzugsmerkmal auf der Lohnsteuerkarte für die Höhe der Lohnsteuer besonders wichtig. Welche Steuerklasse grundsätzlich möglich ist und welche steuerlichen Konsequenzen sich dabei für einen Steuerpflichtigen im Detail ergeben, wird im späteren Verlauf des Gutachtens anhand repräsentativer Praxisbeispiele aufgezeigt werden.

<sup>5</sup> Vgl. § 32 Abs. 1 bis 5 EStG.

<sup>6</sup> Vgl. § 38b EStG: Lohnsteuerklassen, Zahl der Kinderfreibeträge.

Grundsätzlich sind sämtliche Einnahmen i.S.d. § 8 Abs. 1 EStG, die ein Arbeitnehmer aus einem aktiven Arbeitsverhältnis von seinem Arbeitgeber erhält, steuerbarer und steuerpflichtiger Arbeitslohn i.S.d. § 19 Abs. 1 EStG. Einnahmen sind dabei alle Güter, die in Geld oder Geldeswert (z.B. Sachbezüge / Rabatte) bestehen.

Der Gesetzgeber hat allerdings in der Sachbezugsfreigrenze des § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG normiert, dass Sachbezüge immer dann nicht als steuerpflichtige Einnahmen zu werten sind, wenn der geldwerte Vorteil pro Monat 44 € nicht übersteigt. Wichtig ist dabei, dass es sich bei der 44-€-Grenze um eine Freigrenze und nicht um einen Freibetrag handelt. Konkret bedeutet dies, dass bereits ab einem Sachbezug von 44,01 € der komplette Sachbezug des betreffenden Monats der Lohnsteuer unterworfen werden muss. Eine Übertragung von in anderen Kalendermonaten nicht ausgeschöpften Beträgen wird nicht zugelassen, da die monatliche Freigrenze nicht auf einen Jahresbetrag hochgerechnet werden darf<sup>7</sup>.

Die Sachbezugsfreigrenze gilt nur für Sach- und nicht für Barlohn. Barlohn liegt z.B. vor, wenn der Arbeitgeber eine Verbindlichkeit des Arbeitnehmers im abgekürzten Zahlungsweg, etwa durch unmittelbare Zahlung an den Gläubiger, erfüllt.

Zweckgebundene Zuschüsse, etwa für Beiträge z.B. zu Tennis-, Golf- und Fitnessclubs, behandelt der BFH allerdings mittlerweile entgegen seiner früheren Rechtsprechung aus dem BFH-Urteil vom 27. Oktober 2004, Az. VI R 51/03 als Sachleistungen, sodass die Sachbezugsfreigrenze nunmehr auch für diese Beiträge grundsätzlich anwendbar ist.<sup>8</sup>

Ob Barlohn oder Sachlohn vorliegt, ist nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs auf Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu entscheiden. Ausschlaggebend ist, was der Mitarbeiter auf Grund der arbeitsvertraglichen Vereinbarung vom Arbeitgeber beanspruchen kann. Hingegen kommt es nicht darauf an, auf welche Art und Weise der Arbeitgeber den Anspruch erfüllt und seinem Arbeitnehmer den zugesagten Vorteil verschafft.<sup>9</sup> Die Umwandlung von Barlohn in Sachlohn setzt also voraus, dass der Arbeitnehmer unter Änderung des Anstellungsvertrages auf einen Teil seines Barlohns verzichtet und ihm der Arbeitgeber stattdessen Sachlohn gewährt. Eine Entgeltumwandlung von Barlohn in Sachlohn zur Inanspruchnahme der 44-€-Freigrenze für zukünftige und noch nicht fällige Gehaltszahlungen ist somit grundsätzlich aus steuerrechtlichen Gesichtspunkten zulässig.

---

<sup>7</sup> Vgl. R 8.1 Abs. 3 Satz 2 LStR.

<sup>8</sup> Vgl. BFH Urteil vom 11. November 2010, Az. VI R 27/09.

<sup>9</sup> Vgl. BFH Urteil vom 11. November 2010, Az. VI R 40/10, Az. VI R 26/08 und Az. VI R 21/09.

Für die Feststellung, ob die Freigrenze überschritten wird, sind alle in einem Kalendermonat zufließenden und nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG zu bewertenden Vorteile, auch soweit hierfür Lohnsteuer nach § 39b Abs. 2 und 3 EStG einbehalten wird, zusammenzurechnen<sup>10</sup>. Die Einhaltung der Freigrenze kann also nicht dadurch erreicht werden, dass nur ein Teil der im jeweiligen Kalendermonat zufließenden geldwerten Vorteile versteuert wird. Außer Ansatz bleiben lediglich die pauschal nach §§ 37b und 40 EStG besteuerten Sachbezüge<sup>11</sup>.

In den letzten Jahren haben sich immer mehr Anbieter sog. PrePaid-Bezahlkarten am Markt etabliert. Ein Arbeitgeber kann dadurch automatisiert jeden Monat auf eine auf jeden Arbeitnehmer personalisierte Karte maximal 44 € an Guthaben aufladen lassen.

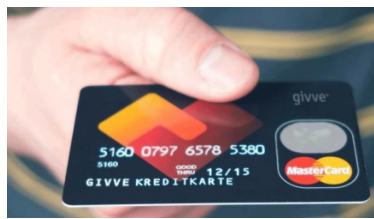


Abbildung 2: Muster Pre-Paid-Bezahlkarte

Ähnlich wie bei einer Kreditkarte kann der Mitarbeiter dann nahezu frei über den Sachbezug verfügen und ihn für seine Einkäufe, beim Essengehen oder beispielsweise auch beim Tanken nutzen. In der jüngsten Vergangenheit tauchte allerdings immer wieder die Fragestellung auf, ob ein derartiges Sachbezugsmodell überhaupt unter die Rechtsnorm des § 8 Abs. 2 Satz 1 und 11 EStG fällt.

In der Vergangenheit war die Finanzverwaltung regelmäßig der Ansicht, dass Gutscheine die auf Euro lauten keine Sachbezüge i.S.d. § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG darstellen können. Nachdem sich der Bundesfinanzhof<sup>12</sup> allerdings bereits positiv zur Anwendbarkeit von Gutscheinen als Sachbezug geäußert hat, haben zusätzlich zahlreiche Finanzämter die obig beschriebene Vorgehensweise bei PrePaid-Bezahlkarten als Sachbezug in Anrufungsauskünften i.S.d. § 42e EStG ebenfalls akzeptiert.

<sup>10</sup> Vgl. R 8.1 Abs. 3 Satz 2 LStR.

<sup>11</sup> Vgl. R 8.1 Abs. 3 Satz 3 LStR.

<sup>12</sup> Vgl. BFH Urteil vom 11. November 2010, Az. VI R 21/09, Az. VI R 27/09 und Az. VI R 41/10.

Bei der Wahl des Anbieters einer entsprechenden Karte muss allerdings zwingend darauf geachtet werden, dass z.B. Barabhebungen, Dispo, Überweisungen, Kauf mit Cashback, Kauf von Fremdwährungen und Transaktionen, die direkt in Zahlungsmittel umgewandelt werden könnten, ausgeschlossen sind. Der Grund dafür ist, dass es sich dann um Einnahmen i.S.d. § 8 Abs. 1 EStG handeln würde und nicht mehr um Sachbezüge, wodurch die zugewendeten Mittel sowohl der Lohnsteuer, als auch der Sozialversicherung unterliegen würden, da § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG dann nicht mehr einschlägig ist.

Der Arbeitgeber muss an den Anbieter einer PrePaid-Bezahlkarte i.d.R. eine monatliche Gebühr entrichten. Da die Dotierung der Karten zur Wahrung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Freistellung 44 € im Monat nicht übersteigen darf, muss in diesem Zusammenhang geklärt werden, ob die Gebühr zusätzlich zu den max. 44 € entrichtet werden darf, oder ob die Dotierung der PrePaid-Bezahlkarten inkl. der aufgewendeten Gebühren auf 44 € monatlich begrenzt ist.

Entgegen der Handhabung einiger Lohnsteuerprüfer hat die Landesfinanzdirektion Thüringen<sup>13</sup> explizit zu dieser Thematik beschlossen, dass Bezahlkartengebühren nicht zu einem zusätzlichen geldwerten Vorteil beim Arbeitnehmer führen. Die Übernahme dieser Gebühren durch den Arbeitgeber ist demnach keine Gegenleistung für das zur Verfügung stellen der individuellen Arbeitskraft des Arbeitnehmers. Diese Zusatzkosten sind vielmehr Folge der betrieblichen Entscheidung, den Mitarbeitern Prepaid-Gutscheinkarten zur Verfügung zu stellen. Die monatliche Dotierung der Gutscheinkarten darf somit monatlich maximal 44 € betragen.

## **2. Sozialversicherungsrechtliche Würdigung von Sachbezügen**

Die Eigenschaft von Sachbezügen als sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt ergibt sich aus § 14 Abs. 1 SGB IV und setzt sich aus allen laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung zusammen, wobei es unerheblich ist, ob auf diese ein Rechtsanspruch besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.

Das Bundessozialministerium hat grundsätzlich das Recht steuerfreie Einnahmen sozialversicherungsfrei zu stellen. Die sozialversicherungsrechtliche Befreiung von Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer folgt gem. § 17 Abs. 1 Satz 2 SGB IV

---

<sup>13</sup> Vgl. Landesfinanzdirektion Freistaat Thüringen, Mitteilungen zum Lohnsteuer-Arbeitgeberrecht Nr. 3/2015 vom 23.12.2015, Abruf-Nr. 185093.

grundsätzlich den steuerrechtlichen Rechtsnormen. So sind die 44 € i.S.d. § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG nicht nur steuer- sondern auch sozialversicherungsfrei.

### **3. Zivilrechtliche Würdigung von Sachbezügen**

Zivilrechtlich gilt es zu berücksichtigen, dass eine Barlohnnumwandlung in Sachlohn schriftlich dokumentiert werden muss, auch wenn der Arbeitsvertrag i.S.d. § 611a BGB grundsätzlich keiner speziellen Form unterliegt. Die Pflicht zur schriftlichen Dokumentation erwächst dem § 2 des Nachweisgesetzes und verpflichtet den Arbeitgeber, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen und gemäß § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit in das Dokument mit aufzunehmen, da die Art und Höhe der Entlohnung zu den wesentlichen Vertragsbedingungen zählt. Die Vorschriften der §§ 305ff BGB gelten entsprechend. Außerdem entspricht die schriftliche Notwendigkeit bei Entgeltumwandlungen der gängigen Auffassung des Bundessozialgerichts<sup>14</sup> welche besagt: „Die darin liegende Entgeltumwandlung, die die für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge maßgebende Bemessungsgrundlage verringere, sei nur zulässig, wenn sie arbeitsrechtlich zulässig, schriftlich niedergelegt und auf künftig fällig werdende Entgeltbestandteile gerichtet sei.“

### **III. Prüfung der rechtlichen Rahmenbedingungen des Sachbezugsdienstleisters Spendit AG durch verbindliche Anrufungsauskünfte i.S.d. § 42e EStG**

Der HDI hat in Kooperation mit dem IVFP und den Steuerberatern der HDI-Kunden in den letzten Monaten flächendeckend in der gesamten Bundesrepublik verbindliche Anrufungsauskünfte i.S.d. § 42e EStG eingeholt um zu überprüfen, ob die gesetzlich notwendigen Statuten (vgl. Kapitel II.1.) durch das „Modul 44“ der SPENDIT AG eingehalten werden.

Zusammenfassend lässt sich in Bezug auf die gestellten Anrufungsauskünfte festhalten, dass in letzter Instanz, alle Anfragen von den zuständigen Finanzämtern positiv beschieden worden sind. Konkret bedeutet dies, dass das angebotene „Modul 44“ die steuer- und

---

<sup>14</sup> Vgl. BSG Urteil vom 2. März 2010, Az. B12 R5/09 R.

sozialversicherungsrechtlichen Regularien erfüllt um bis zu einer monatlichen Kartendotierung i.H.v. 44,00 € vollumfänglich als Sachbezug i.S.d. § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG gilt.

Die Anrufungsauskünfte haben allerdings auch gezeigt, dass bei zahlreichen Finanzämtern Rechtsunsicherheiten in Bezug auf einzelne Themenstellungen rund um das untersuchte Sachbezugsmodell bestehen, sodass teilweise erst nach mehrmaligen Einspruchs- und Erläuterungsschreiben die Anrufungsauskünfte positiv beschieden worden sind.

Die zwei häufigsten Problemfelder die im Rahmen der Einholung der Anrufungsauskünfte zu Tage traten, werden deshalb im Folgenden nochmals kurz skizziert:

## **1. Gebühren und Kostenübernahmen durch den Arbeitgeber zur Durchführung des „Moduls 44“**

Im Rahmen der Umsetzung des Sachbezugsmodells durch die SPENDIT AG fallen für das „Modul 44“ jedes Jahr 30 € an Gebühren pro Mitarbeiter, sowie eine Kartengebühr i.H.v. 10 € an.

Mehre Finanzämter stellten sich nun auf den Standpunkt, dass diese Gebühren i.H.v. insgesamt 40 € im Rahmen der monatlichen Höchstgrenze der 44 € i.S.d. § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG zu berücksichtigen seien.

*„Kosten, die dem Arbeitgeber durch Gebühren und Versandkosten der Guthabekarten entstehen, sind in die Ermittlung der Grenze des § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG einzubeziehen“*

Die Landesfinanzdirektion Thüringen<sup>15</sup> hat allerdings explizit zu dieser Thematik beschlossen, dass Bezahlkartengebühren nicht zu einem zusätzlichen geldwerten Vorteil beim Arbeitnehmer führen. Die Übernahme dieser Gebühren durch den Arbeitgeber ist demnach keine Gegenleistung für das zur Verfügung stellen der individuellen Arbeitskraft des Arbeitnehmers.

Diese Zusatzkosten sind vielmehr Folge der betrieblichen Entscheidung, den Mitarbeitern Prepaid-Gutscheinkarten zur Verfügung zu stellen. Die monatliche Dotierung der Gutscheinkarten darf nach Ansicht der Landesfinanzdirektion Thüringen somit monatlich 44,00 € betragen.

Es ist daher eine klare Abgrenzung vorzunehmen, ob der Arbeitnehmer durch die aufgewendeten Kosten für die Setup-Gebühren der SPENDIT-Karten sowie deren laufende Verwaltungspauschale bereichert worden ist und somit überhaupt eine Einnahme i.S.d. § 8 Abs. 2 EStG vorliegen kann. Eine Einnahme setzt eine Vermögensmehrung i.S. einer objektiven Bereicherung voraus.<sup>16</sup> Ausschlaggebend sind auch bei dieser Betrachtung ausschließlich objektive Gesichtspunkte, nämlich

---

<sup>15</sup> Vgl. Landesfinanzdirektion Freistaat Thüringen, Mitteilungen zum Lohnsteuer-Arbeitgeberrecht Nr. 3/2015 vom 23.12.2015, Abruf-Nr. 185093.

<sup>16</sup> Vgl. BFH v. 21.7.1987, VIII R 211/82, BFH/NV 1988, 224; BFH v. 22.7.1997, VIII R 57/95, BStBl II 1997, 755; BFH v. 28.1.2003, VI R 48/99, BStBl II 2003, 724, BFH/NV 2003, 712, zur Feier des Arbeitgebers anlässlich des Geburtstags des Arbeitnehmers; BFH v. 28.6.2007, VI R 45/02, BFH/NV 2007, 1871.



die gedachte Meinung eines objektiven Betrachters aus der Sicht des Empfängers. Dieser wird immer dann eine Bereicherung anerkennen, wenn er für den zugewandten Vorteil üblicherweise ein Entgelt zu bezahlen hätte.<sup>17</sup>

Für die Abgrenzung, ob der Arbeitgeber an seinen Arbeitnehmer eine steuerfreie Leistung zuwendet oder aber ein geldwerter Vorteil aus dem Arbeitsverhältnis anzunehmen ist, ist deshalb auf die Sicht des Arbeitnehmers abzustellen.<sup>18</sup> Für den Arbeitnehmer stellt sich etwa die Ausgestaltung seines Arbeitsplatzes weder i. e. S. (z. B. durch freundliche Gestaltung der Arbeitsräume) noch i. w. S. (z. B. durch Bereitstellung von Sozialräumen) als Vorteil dar, der ihm als Gegenleistung für die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft gewährt wird. Aus der Sicht des Arbeitnehmers handelt es sich vielmehr um die Art und Weise, in der er seine Arbeitsleistungen zu erbringen hat, d.h. um die Ausgestaltung seiner Arbeitsleistung selbst.<sup>19</sup>

Bei den laufenden Gebühren der SPENDIT-Karten verhält es sich analog. Der Arbeitnehmer hat sich dafür entschieden, die steuerfreien Sachleistungen an seine Arbeitnehmer von einer externen Firma, der SPENDIT AG, verwalten zu lassen. Dies stellt für die Arbeitnehmer keine Vermögensmehrung dar, sondern eine Dienstleistung, die der Unternehmer zu seiner Entlastung vornimmt. Er könnte die entsprechenden Leistungen auch durch eine hausinterne Lösung durch seine Personalabteilung anbieten, wodurch die dabei anfallenden Lohnkosten bei ihm ebenso Betriebsausgaben i.S.d. § 4 Abs. 4 EStG darstellen würden wie durch die outsourcete Lösung mit der SPENDIT AG. Es handelt sich also vielmehr um eine unternehmerische Entscheidung aus Effizienz- und Kostengründen die Abwicklung der Sachbezugskarten einem externen Dienstleister zu übergeben. Als Referenz kann an dieser Stelle die Lohnbuchführung herangezogen werden. Auch hier bedienen sich zahlreiche Unternehmern externer Dienstleister, um die monatlichen Lohnabrechnungen nicht selbst durchführen zu müssen. Analog zu den SPENDIT-Karten stellen die Kosten für die Lohnabrechnungen beim Arbeitgeber Betriebsausgaben i.S.d. § 4 Abs. 4 EStG dar und somit keine Einnahme i.S.d. § 8 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 EStG bzw. § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG.

## 2. Porto

Das Hauptaugenmerk richteten die Finanzämter bei Ihrer Recherche über das „Modul 44“ allerdings auf die Tatsache, dass für das erstmalige Versenden der „Spenditkarten“ vom Arbeitgeber Porto zu entrichten ist. Einige Finanzämter vertraten dabei die Auffassung, dass dieses Porto in die Sachbezugsfreigrenze i.S.d. § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG miteinzubeziehen sei und bezogen sich dabei auf das FG-Urteil Baden-Württemberg vom 08.04.2016 – 10 K 2128/14.

---

<sup>17</sup> Vgl. BFH v. 27.9.1996, VI R 44/96, BStBl II 1997, 146; BFH v. 8.11.1996, VI R 74/96, BFH/NV 1997, 473, zur un- oder teilentgeltlichen Zurverfügungstellung von Tennis- und Squashplätzen; OFD Frankfurt v. 8.7.1996, 25 S 2334 A – 7 – 61 – St II 30, StEK EStG, § 8 Nr. 3 allgemein für Aufwendungen des Arbeitgebers für Betriebssport als Arbeitslohn.

<sup>18</sup> Vgl. BFH v. 24.2.1981, VIII R 109/76, BStBl II 1981, 707.

<sup>19</sup> Vgl. Frotscher/Geurts, EStG-Kommentar § 8 Einnahmen Rz. 68.

Das von den Finanzämtern angeführte Urteil bezog sich allerdings auf die Fragestellung, ob die Portokosten für die Bestellung von Waren in die 44 € Freigrenze miteinzubeziehen seien oder nicht.

Konkret hatte eine Spedition, die ihren Arbeitnehmern im Rahmen eines Prämiensystems für unfallfreies Fahren und den pfleglichen Umgang mit den Fahrzeugen die Möglichkeit eingeräumt, bei einer Firma monatlich Produkte bis zum Wert von 43,99 € zu bestellen. Die von den Arbeitnehmern bestellten Produkte wurden den Arbeitnehmern nach Hause geschickt. Allerdings wurden dem Arbeitgeber für den Versand der Produkte auch die Versand- und Handlingskosten in Höhe von 7,14 € pro Bestellung in Rechnung gestellt und nicht bei der 44 € Freigrenze berücksichtigt. Der Warenwert inklusive Porto lag somit jedes Monat bei über 44 €.

Die Richter sahen in dem Versand der Ware an die Arbeitnehmer die Inanspruchnahme einer zusätzlichen geldwerten Dienstleistung, nämlich den Versand der bestellten Artikel nach Hause. Dieser Versand hat einen eigenen geldwerten Vorteil, da zum einen Verpackungskosten in Form von Material und Arbeitslöhnen anfallen. Zum anderen erfordert der Transport durch Dritte, sei es durch die Deutsche Post oder einen privaten Postdienstleister, ebenfalls einen zusätzlichen Aufwand.

In der Anrufungsauskunft der HDI-Kunden ging es allerdings nicht um die Fragestellung, ob Versandkosten für die von den Mitarbeitern bestellten Waren in die Bemessungsgrundlage des § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG miteinzubeziehen seien. Vielmehr stellte sich die Frage, wie die einmaligen Setup-Gebühren für den Kartenversand der SPENDIT-Karten sowie deren laufende Verwaltungspauschale zu bewerten sind.

Als zentrales Abgrenzungskriterium zum Urteil des FG Baden-Württemberg vom 08.04.2016 muss daher die Tatsache gewertet werden, dass die Arbeitnehmer in diesem Fall einen realen Mehrwert aus den Versandkosten gezogen haben, indem ihnen die Ware nach Hause geschickt worden ist. Wohingegen es bei den HDI-Kunden lediglich um das faktische Outsourcen des Verwaltungsaufwands geht, dass die Karten nicht selbst durch einen Mitarbeiter der Personalabteilung bei der Firma Spendit AG abgeholt werden müssen. Die dabei entstehenden Kosten müssen deshalb zwingend als Betriebsausgabe i.S.d. § 4 Abs. 4 EStG angesehen werden und führen bei den Arbeitnehmern zu keinem steuerbaren Sachbezug i.S.d. § 8 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 EStG bzw. § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG.

#### **IV. Fazit**

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass sämtliche Anrufungsauskünfte gem. § 42e EStG der HDI-Kunden von den zuständigen Finanzämtern positiv beschieden worden sind, bzw. die Anwendbarkeit des „Modul 44“ der Spendit AG im Hinblick auf § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG bestätigt worden ist.

## V. Schlussworte

Wir bedanken uns für das Vertrauen das uns von Seiten HDI Vertriebs AG entgegengebracht wurde.

Altenstadt / WN, den 8. August 2018



Thomas Schiller, StB.