

Nr. 10 November 2025

Inhaltsübersicht

1. Sachbezüge im Visier der Lohnsteueraußenprüfung
2. Aktivrentengesetz
3. Weitere Informationen

1. Sachbezüge im Visier der Lohnsteueraußenprüfung

Wichtiger Vorabinweis

Mit diesem Text sollen weder einzelne Anbieter bevorzugt noch benachteilt werden. Es handelt sich bei den getroffenen Aussagen, um die Ergebnisse der Rechercheleistungen im Vorfeld der Erstellung dieses Textes.

Seit der Reform des Sachbezugsrechts zum 01.01.2020 mit dem JStG 2019 gibt es leider auch weiterhin keine Entspannung bei dem Thema Sachbezüge bzw. konkret, wann denn überhaupt ein Sachbezug vorliegt.

Aufgrund des Moratoriums bis zum 31.12.2021 und nachdem mit dem BMF-Schreiben vom 15.03.2022 die meisten Kritiker verstummt waren, da sie nun eine praktische Umsetzungsmöglichkeit hatten, wurde es eine zeitlang ruhiger um das Thema Sachbezüge. Seit die ersten Lohnsteueraußenprüfungen jedoch die Sachbezüge und hier insbesondere natürlich jene unter Anwendung der 3 Nettolohnoptimierungsmethoden (50 € Sachbezugsfreigrenze, § 37b EStG und Aufmerksamkeiten bis zu 60 € je Anlass) vermehrt prüfen, erreicht die Verunsicherung aktuell einen neuen Höchststand:

- Gutscheine mit „**Barauszahlungsfunktion**“ / „**Rücktauschoptionen**“

Gutscheine sind definitiv als Barlohn zu behandeln, sofern diese über eine sog. „Barauszahlungsfunktion“ verfügen.

Die Gutscheine von Aldi (Süd) und Edeka (in großen Teilen) werden durch einen Fremdanbieter zahlungstechnisch abgewickelt, d.h. diese werden tatsächlich nicht von Aldi und Edeka ausgegeben, verwaltet und abgerechnet, sondern von einem fremden Zahlungsdienstleister.

In den agBs dieser Anbieter wird zwar eine Barauszahlung des Gutschein- / Kartenguthabens in den jeweiligen Geschäften / Filialen / Märkten der betroffenen Händler ausgeschlossen, aber es gibt in beiden Fällen ein **Recht auf Rücktausch beim Zahlungsdienstleister selbst**.

Dieses Rücktauschrecht besteht darin, dass der Gutschein bzw. die Guthabenkarte zurückgesendet und nach Abzug eines Bearbeitungsentgelts das Restguthaben in voller Höhe ausgezahlt wird.

Erschwerend kommt hinzu, dass es in beiden Fällen zwar eine Vertragslaufzeit von 36 Monaten gibt, diese aber jederzeit fristlos gekündigt und das Rücktauschrecht somit ebenfalls jederzeit in Anspruch genommen werden kann.

Die Kombination aus jederzeitigem Rücktausch und damit verbundener jederzeitiger voller Auszahlung des Restguthabens (abzgl. des vernachlässigbaren Bearbeitungsentgelts) betrachtet die Finanzverwaltung aktuell als „Barauszahlungsfunktion“.

➤ Erwerb von **Drittanbietergutscheinen an der Ladenkasse**

Bei nahezu allen Einzelhändlern und auch an fast jeder Tankstelle sind Gutscheine von Drittanbietern erhältlich.

Gutscheine sind jedoch nur dann ein Sachbezug, sofern mit diesen Gutscheinen ausschließlich Waren und Dienstleistungen erworben werden können.

Ein Gutschein selbst stellt aber weder eine Ware noch eine Dienstleistung dar, sondern ein sog. „Geldsurrogat“, d.h. ich erwerbe mit dem Gutschein das Recht, beim Herausgeber/Emittenten entsprechende Waren oder Dienstleistungen erwerben zu können, aber der Gutschein selbst ist weder noch.

Auch die Ausnahme der Portallösungen bei z.B. Edenred, Sodexo, Pluxee etc. bietet hier keine Rettung, da diese nur dann einen Sachbezug darstellen, wenn ein ausschließlicher Erwerb von anderen Gutscheinen möglich ist, welche selbst einen Sachbezug darstellen. Der Erwerb an der Ladenkasse ist jedoch nicht ausschließlich, sondern auch möglich.

Ebenso sind auch die 2-stelligen PLZ-Bezirke (z.B. auch bei Spendit, Givve etc.) oder auch die City- und Center-Gutscheine kein Garant mehr für die Anerkennung von Sachbezügen, sofern in den jeweiligen regionalen Bereichen Shops die Möglichkeit anbieten, Drittgutscheine an der Ladenkasse zu erwerben, was faktisch immer der Fall sein dürfte.

Handlungsempfehlung

Um bei den Sachbezügen (zumindest nach aktuellem Kenntnisstand) auf der sicheren Seite zu sein, empfiehlt sich die Einhaltung der nachfolgenden Vorschläge:

- ✓ Schriftliche Verpflichtung der Mitarbeiter die Gutscheine einzulösen und keine Auszahlung zu beantragen und bei Auszahlung die Übernahme einer Verpflichtung die steuerlichen und sozialrechtlichen Folgen dem Arbeitgeber zu ersetzen.
- ✓ Erwerb ausschließlich von Gutscheinen, welche nicht zum Kauf von Drittgutscheinen berechtigen oder bei denen der Emittent keine im Sortiment hat, es sei denn, es handelt sich um eine geprüfte Portallösung
- ✓ Nutzung von geprüften Portallösungen mit Nachweis der entsprechenden Klauseln (s.o.)
- ✓ Nutzung von sehr begrenzten Dienstleistungs- und Warenangeboten, wie z.B. Mobilitätsbudgets (Bahn, Uber, Taxi, Tanken)
- ✓ Verbot seitens des Arbeitgebers für den Erwerb von Drittgutscheinen unter Absicherung einer Lohnsteueranrufungsauskunft

Wichtig

- Dieses Verbot muss lückenlos dokumentiert sein, d.h. von der Ausgabe des Gutscheins unter Angabe der Nummer bis zum Kassenbon ebenfalls unter Angabe des verwendeten Gutscheins, bis zu einer Liste der noch nicht eingelösten/angesammelten Gutscheine zum Jahresende.

- Bei mangelnder Dokumentation könnte die Finanzverwaltung ansonsten einen „Anscheinsbeweis“ für den Erwerb von Drittgutscheinen vermuten, d.h. „es bestand die Möglichkeit, mangels Kontrolle durch den Arbeitgeber Drittgutscheine zu erwerben, also wurde diese auch genutzt“.
- ✓ Ausgabe von realen Sachbezügen (Getränke, Lebensmittel, eigenes Produkt-/Dienstleistungssortiment etc.)
- ✓ Nutzung von Versicherungsleistungen für die eigenen Mitarbeiter im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (z.B. für betriebliche Krankenversicherungen oder Fitnessstudiomitgliedschaften)

Vorsicht bei der Gestaltung

Vertragspartner und Zahlungsverpflichteter muss immer der Arbeitgeber sein, da es sich sonst um eine zweckgebundene Geldleistung oder nachträgliche Kostenerstattung handelt.

Neue Verwaltungsregelung

Ein neues BMF-Schreiben zwecks Klarstellung der Thematik liegt zwar im Bereich des Möglichen, denn schließlich hat die „Gutscheinlobby“ mit den Änderungen im BMF-Schreiben vom 15.03.2022 ja bewiesen, dass sie die Finanzverwaltung / den Gesetzgeber durchaus zu Zugeständnissen und Optionen bewegen kann, aber ob und wann ein solches neues BMF-Schreiben erscheinen wird und ob dieses dann auch den gewünschten Inhalt hat, ist aktuell leider nicht absehbar.

2. Aktivrentengesetz

Ab dem 1. Januar 2026 soll nach dem Beschluss der Bundesregierung in Deutschland eine neue steuerliche Begünstigung für weiterarbeitende Personen im Rentenalter eingeführt werden: die sogenannte „**Aktivrente**“.

Hierbei handelt es sich um eine Steuerfreistellung für laufenden Arbeitslohn bis zu einer Höhe von 2.000 € pro Monat bzw. 24.000 € pro Jahr, soweit dieser nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze zufließt. Personen, die eine abschlagsbehaftete Altersrente vor der Regelaltersgrenze beziehen (z. B. „Rente mit 63“), profitieren somit erst ab dem Monat, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird.

Beachten Sie: Nachlaufende Zahlungen für Zeiträume vor Erreichen der Regelaltersgrenze (z. B. Abfindungen) und andere Einnahmen aus nichtselbstständiger Arbeit (z. B. Zuwendungen bei Betriebsveranstaltungen, Beiträge zu einer betrieblichen Altersversorgung etc.) sollen nicht begünstigt sein.

Weitere Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Aktivrente soll sein, dass Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für die betreffenden Einnahmen geschuldet sind. Daher sind bspw. geringfügig Beschäftigte i. S. d. § 8 SGB IV (sog. Minijobber), aber auch beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH nicht begünstigt. Die Steuerfreiheit gilt auch nicht für Einkünfte aus selbstständiger Arbeit, Honoraren, Land- und Forstwirtschaft, beamteten Dienstverhältnissen oder Betriebsrenten.

Der Aktivrentner muss einem Arbeitgeber bestätigen, dass die Steuerbefreiung der „Aktivrente“ nicht bereits in einem anderen Dienstverhältnis berücksichtigt wird. Diese Bestätigung muss der Arbeitgeber im Lohnkonto aufbewahren. Damit soll verhindert

werden, dass die steuerfreien Einnahmen von monatlich bis zu 2.000 € aus der Weiterbeschäftigung als sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer parallel bei mehreren Arbeitgebern bezogen werden.

Beachten Sie: Die sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Arbeitnehmern, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze und Bezug der Altersrente weiter beschäftigt sind, bleibt laut dem vorliegenden Entwurf grds. unverändert. D.h. der Arbeitgeber hat zum einen den Arbeitgeberanteil zur Kranken- und Pflegeversicherung zu tragen und zum anderen die Beiträge in die Rentenversicherung, obwohl es sich bei dem Beschäftigten im Rahmen der Aktivrente um einen Rentner handelt. Damit werden deutlich weniger als 2.000 € monatlich auf dem Konto des Aktivrentners landen.

Mehrere Detailfragen, z.B. wie Werbungskosten zu berücksichtigen sind, sofern der Aktivrentner monatlich über den steuerfreien Betrag von 2.000 € Arbeitseinkünfte erzielt, sind noch ungeklärt. Wir werden Sie in der weiteren Entwicklung des Gesetzgebungsverfahrens auf dem Laufenden halten.



Weihnachten und Jahreswechsel

Die Kanzlei ist von Mittwoch, den 24.12.2025 bis Donnerstag, den 01.01.2026 geschlossen. Ab Freitag, den 02.01.2026 sind wir wieder erreichbar.

Wir wünschen Ihnen schöne Weihnachten, viel Glück und vor allem Gesundheit im neuen Jahr!



3. Weitere Informationen

Auf unsere Internetseite (www.meyer-stb.com) erhalten Sie unter „Aktuelles“ auch zu anderen Themen aktuelle Informationen aus Rechtsprechung, Verwaltungsregelungen und Gesetzgebung

Die vorstehenden Ausführungen und Beiträge sind mit großer Sorgfalt und nach bestem Wissen und Kenntnisstand verfasst worden. Es handelt sich nicht um eine abschließende und vollständige Darstellung und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall. Eine Haftung für den Inhalt dieses Informationsbriefs kann daher nicht übernommen werden.