

## Steuer- und sozialabgabenfreier Sachbezug: Folgen einer vorgeschlagenen Absenkung von EUR 44,00 auf EUR 20,00

Am 11.11.2010 hatte der Bundesfinanzhof in mehreren Entscheidungen (vgl. z.B. AZ.: VI R 21/09) den steuer- und sozialabgabenfreien Sachbezug erheblich erleichtert. Seither ist es ohne größere Probleme möglich, den Arbeitnehmer bis zu EUR 44,00 monatlich als Sachleistung (vgl. § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG) zukommen zu lassen. In der Folge haben zahlreiche Arbeitgeber entsprechende Modelle eingerichtet. Beliebt ist z.B. die Ausgabe von Tankgutscheinen, eine betriebliche Krankenversicherung o.ä.

Arbeitnehmer nehmen diese Leistung des Arbeitgebers gern in Anspruch.

### Änderung zu erwarten

Der Entwurf eines Gesetzes zur weiteren Vereinfachung des Steuerrechts 2013 (StVereinfG 2013) beinhaltet eine Regelung, nach der die Grenze **von EUR 44,00 monatlich auf EUR 20,00 monatlich abgesenkt werden soll** (Gesetzentwurf BT-Drucks. 17/12197). Die Änderung soll erstmals ab dem Jahr 2014 gelten. Am 17.01.2013 hat der Bundestag den Entwurf in die Ausschüsse zur weiteren Beratung verwiesen.

Zur Begründung der Änderung wird angeführt, dass sich die Freigrenze in der Besteuerungspraxis immer deutlicher zu einem monatlichen "Steuerfreibetrag für Gutscheine" entwickelt hat. Dies führe zu nicht unerheblichen jährlichen Steuerausfällen und Mindereinnahmen in der gesetzlichen Sozialversicherung.

Ob dies tatsächlich so kommt, ist derzeit offen. Aktuell (Stand 17.04.2013) ist keine weitere Beratung im Bundestag angesetzt.

Trotzdem sollte jeder Arbeitgeber sich die Frage stellen, was passieren würde, wenn eine Absenkung – jetzt oder später – beschlossen würde.

### Gefahr für bestehende Regelungen

Fraglich ist nun, was in den bestehenden Lohnmodellen geschieht, wenn diese Absenkung der Freigrenze tatsächlich beschlossen wird. Denn die weitaus meisten Lohnmodelle sehen eine Anpassung an mögliche Gesetzesänderungen gar nicht vor. Nachfolgend finden Sie einige Hinweise und Handlungsempfehlungen.

#### Fall 1: Der Arbeitgeber zahlt bis zu EUR 44,00 ohne schriftliche arbeitsvertragliche Regelungen

Sofern der Arbeitgeber die Leistung erbracht hat, ohne dass eine Regelung existiert, könnte eine betriebliche Übung eingetreten sein. Als betriebliche Übung bezeichnet man ein bestimmtes, regelmäßig wiederholtes und den Arbeitnehmer begünstigendes Verhalten des Arbeitgebers, das aber **an keiner Stelle** (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung o.ä.) **schriftlich geregelt** ist. Dieses Verhalten kann aber ein Recht einzelner Arbeitnehmer zur Folge haben, dass der Arbeitgeber sich auch in Zukunft bzw. auf Dauer auf diese Art verhalten wird. Durch die betriebliche Übung werden freiwillige Leistungen des Arbeitgebers zu verpflichtenden Leistungen, denen sich der Arbeitgeber nicht mehr einseitig entziehen kann.

Folge: Der Arbeitgeber muss weiter Sachleistungen im Wert von EUR 44,00 erbringen.

**Anmerkung:** Um herauszufinden, ob in Ihrem Unternehmen eine betriebliche Übung existiert, nutzen Sie bitte gern unsere entsprechende Checkliste.

#### Fall 2: Der Arbeitgeber hat einzelvertraglich die Zahlung des Sachbezugs mit einem Arbeitnehmer schriftlich vereinbart

Hier kommt es auf den Inhalt der getroffenen Vereinbarung an. Ist dort nichts von späteren Anpassungen zu lesen, kann sich der Arbeitgeber von dieser Vereinbarung nicht einseitig lösen.

Folge: Der Arbeitgeber muss weitere Sachleistungen im Wert von EUR 44,00 erbringen.

### **Fall 3: Es gibt arbeitsvertragliche Regelungen, aber danach sind die Leistungen nicht freiwillig.**

Hat der Arbeitgeber eine Leistung einmal zugesagt, hat er sich auch daran zu halten. In den meisten Fällen hat der Arbeitgeber gerade nicht ausdrücklich erwähnt, dass es sich um eine freiwillige Leistung handelt, die er ggf. auch wieder einstellen kann. Die Arbeitnehmer dürfen daher darauf vertrauen, dass die Leistung auch künftig erbracht wird. In aller Regel ist es daher dem Arbeitgeber dann nicht mehr möglich, die Leistung zu reduzieren.

Folge: Der Arbeitgeber muss weitere Sachleistungen in Höhe von EUR 44,00 erbringen.

### **Fall 4: Es gibt arbeitsvertragliche Regelungen, aber danach ist ein Vorbehalt für die spätere Änderung nicht enthalten**

Es gilt das Gleiche wie in Fall 2. Hat der Arbeitgeber eine Leistung vorbehaltlos zugesagt, kann er die Leistung nicht einseitig wieder einstellen. In aller Regel ist es daher dem Arbeitgeber dann nicht mehr möglich, die Leistung zu reduzieren.

Folge: Der Arbeitgeber muss weitere Sachleistungen im Wert von EUR 44,00 erbringen.

### **Fall 5: Es gibt arbeitsvertragliche Regelungen, die Leistung ist danach freiwillig und der Arbeitgeber hat zusätzlich noch einen Vorbehalt für die spätere Änderung erklärt**

Auch hier bleibt der Arbeitgeber zur Leistung verpflichtet. Denn nach der Rechtsprechung ist eine solche Regelung unklar. Um eine freiwillige Leistung reduzieren zu können, braucht es einen Vorbehalt. Hat man aber einen Vorbehalt erklärt, ist die Leistung evtl. nicht freiwillig. Freiwilligkeit und vorbehaltliche Gewährung vertragen sich also nicht miteinander. Die unklare Regelung geht zu Lasten des Arbeitgebers. Manchmal ist die Rechtsprechung nicht nachzuvollziehen, gleichwohl ist sie Maßstab der rechtlichen Beratung.

Folge: Der Arbeitgeber muss weitere Sachleistungen im Wert von EUR 44,00 erbringen.

### **Fall 6: Es existiert für den Sachbezug eine professionelle Betriebsordnung**

Eine professionelle Betriebsordnung, die von einem Rechtsanwalt erstellt wurde, beinhaltet in aller Regel eine klare Regelung für alle möglichen „Störfälle“. Entweder kann der Arbeitgeber aufgrund einer sauber formulierten Regelung die freiwillige Leistung ändern oder reduzieren. Oder es gibt einen sauber formulierten Vorbehalt, nach der (durch die o.g. Gesetzesänderung) ein sachlicher Grund für eine Änderung eingetreten ist.

Arbeitsrechtliche Regelungen, die von KLEFFNER Rechtsanwälte erstellt wurden, decken derartige Fälle ab.

### **Wer zahlt denn dann Steuern und Sozialabgaben?**

Hat der Arbeitgeber zugesagt, die Sachleistungen seien „steuer- und sozialabgabenfrei“ könnte es sein, dass er nun die (durch die Gesetzesänderung) anfallenden Steuern und Sozialabgaben selbst tragen muss - und zwar in der SV den Arbeitgeber und Arbeitnehmeranteil!

### **Was ist zu tun?**

Ob die Absenkung tatsächlich erfolgt ist, wie ausgeführt, nicht sicher. Trotzdem gilt in jedem Fall: Prüfen Sie, ob für den Sachbezug eine saubere arbeitsrechtliche Regelung existiert. Prüfen Sie, ob diese von einem Rechtsanwalt erstellt wurde. Ist das nicht der Fall, sollte geprüft werden, ob der Ersteller der Regelung auch eine Haftpflichtversicherung hat, die diese Beratungen abdeckt – wovon wohl nicht auszugehen ist.

Bitte sprechen Sie uns an, wenn Sie Fragen haben oder unsicher über die Rechtslage in Ihrem konkreten Fall sind.

Im Einzelfall ist es möglich, auch jetzt noch Regelungen zu schaffen, die eine künftige Haftung des Arbeitgebers vermeiden.

**Ihr Ansprechpartner:**  
KLEFFNER Rechtsanwälte  
Rechtsanwalt Markus Kleffner  
Telefon: 0341 580 622 36  
E-Mail: [info@kleffner-rechtsanwaelte.de](mailto:info@kleffner-rechtsanwaelte.de)  
Internet: [www.kleffner-rechtsanwaelte.de](http://www.kleffner-rechtsanwaelte.de)