

Arbeitsentgelt: Zur Unterscheidung von Bar- und Sachlohn

Die Unterscheidung von Barlohn und Sachlohn hat grundlegende Bedeutung, da vom Arbeitgeber gewährte Sachbezüge steuerlich begünstigt sein können. Beispielsweise kann bei der unentgeltlichen Überlassung von Waren und Dienstleistungen ein Rabattdbetrag in Höhe von 1.080 EUR in Anspruch genommen werden. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass der Arbeitgeber mit den Waren Handel treibt. Ergo dürfen die unentgeltlich oder verbilligt überlassenen Waren oder Dienstleistungen nicht nur für den Bedarf der Arbeitnehmer hergestellt, sondern müssen überwiegend an fremde Dritte geliefert werden.

Ferner liegen Einnahmen in Form von Sachbezügen nur dann vor, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers originär auf Sachlohn gerichtet ist. Ein Anspruch auf Sachlohn kann hierbei auch durch Umwandlung von Barlohn begründet werden. Dies setzt aber voraus, dass der Arbeitnehmer unter Änderung des Anstellungsvertrags auf einen Teil seines Barlohns verzichtet und ihm der Arbeitgeber stattdessen Sachlohn gewährt. Wird dagegen der geschuldete Barlohn nicht an den Arbeitnehmer ausbezahlt, sondern nach Weisung des Arbeitnehmers anderweitig verwendet, liegt weiterhin unbegünstigter Barlohn vor.

Hinweis: Mit diesem Beschluss bekräftigt der Bundesfinanzhof seine bisherige Rechtsprechung. Wird dem Arbeitnehmer – wie im Streitfall – das Wahlrecht eingeräumt, anstelle von Weihnachtsgeld Deputatware zu erhalten, beinhaltet die Ausübung des Wahlrechts eine Verfügung über den Barlohnanspruch, sodass kein Anspruch auf Sachlohn vorliegt. Die Frage, ob ein Anspruch auf Barlohn oder Sachlohn besteht, ist auf den Zeitpunkt bezogen zu entscheiden, zu dem der Arbeitnehmer über seinen Lohnanspruch verfügt (BFH-Urteil vom 10.6.2008, Az. VI B 113/07).