



## Berufungsentscheidung

Der unabhängige Finanzsenat hat durch die Vorsitzende Dr. Radschek und die weiteren Mitglieder Hofrätin Mag. Anna Mechtler-Höger, Mag. Robert Steier und KomzIR KR Oswald Heimhilcher über die Berufung der Bw., W.,E-Gasse, vertreten durch TPA Treuhand Partner Austria Wirtschaftstreuhand und Steuerberatung GmbH, Steuerberatungsgesellschaft, 1020 Wien, Praterstraße 62-64, vom 14. September 2004 gegen den Bescheid des Finanzamtes für den 4., 5. und 10. Bezirk vom 13. August 2004 betreffend Einkommensteuer 2002 nach der am 20. April 2005 in 1030 Wien, Vordere Zollamtsstraße 7, durchgeführten mündlichen Berufungsverhandlung entschieden:

Die Berufung wird als unbegründet abgewiesen.

Der angefochtene Bescheid bleibt unverändert.

### Entscheidungsgründe

Die Berufungswerberin (Bw.) erhielt im Jahr 2002 von ihrem Arbeitgeber im Rahmen einer Betriebsfeierlichkeit einen Vorsorgescheck in Höhe von € 186,-, der sie zum Abschluss eines Versicherungsvertrages über eine Erlebensversicherung gegen Einmalprämie mit einer Laufzeit von 10 Jahren bei der XY-VersicherungenAG berechnete.

Im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung für das Jahr 2002 ersuchte die steuerliche Verteterin der Bw., die Sachzuwendung in Höhe von € 186,- als sonstigen steuerfreien Bezug gemäß § 3 Abs. 1 Z 14 EStG 1988 zu behandeln und die steuerpflichtigen Bezüge entsprechend zu verringern.

Diesem Begehren wurde mit Bescheid vom 13. August 2004 nicht Rechnung getragen und begründend ausgeführt, gemäß § 3 Abs.1 Z 14 EStG 1988 seien geldwerte Vorteile aus der Teilnahme an Betriebsveranstaltungen und die dabei empfangenen üblichen Sachzuwendungen, soweit die Kosten der Betriebsveranstaltung und der Sachzuwendung angemessen seien, von der Einkommensteuer befreit. Bons für Aktienkäufe oder Gutscheine für Abschlüsse von Personenversicherungen seien keine üblichen Sachzuwendungen.

In der dagegen eingebrachten Berufung führte die steuerliche Vertreterin aus, mit dem erhaltenen Vorsorge-Scheck werde der Bezug einer Versicherungspolize, deren Inhalt eine ausschließliche Erlebensversicherung sei, ermöglicht. Die Laufzeit der Erlebensversicherung betrage 10 Jahre. Diese Erlebensversicherung stelle einen geldwerten Vorteil dar. Der Gutschein könne innerhalb eines Jahres gegen eine entsprechende Versicherungspolize eingelöst, aber nicht in bar abgelöst werden. Die Bw. könne durch den Besitz des Vorsorgeschecks nicht frei über den Versicherungsvertrag verfügen, da der Arbeitgeber Versicherungsnehmer sei. Erst im Falle des Ausscheidens aus dem Unternehmen sei die Bw. berechtigt, selbst als Versicherungsnehmer in die Versicherung einzutreten. Aber auch dann wäre die wohl ab diesem Zeitpunkt mögliche Auflösung des Vertrages für die Bw. unwirtschaftlich, da der Rückkaufswert sehr niedrig sei.

Beim übergebenen Vorsorgescheck handle es sich um eine übliche Sachzuwendung im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 14 EStG 1988, dessen Höhe gemäß den Lohnsteuerrichtlinien angemessen sei. Die Bw. könne zwar über den Vorsorgegutschein verfügen, nicht aber vorzeitig über die Ansprüche aus dem Lebensversicherungsvertrag. Beim Vorsorgegutschein stehe der Wert der Versicherung im Vordergrund wie bei den als Sachzuwendung begünstigten Goldmünzen und Golddukaten der Goldwert.

Der Vorsorgegutschein sei allen Arbeitnehmern gewährt worden und der Wert sei der Bw. zugeflossen, da der Vorsorgegutschein mit keiner aufschiebenden Bedingung verbunden und aus der wirtschaftlichen Verfügungsmacht des Arbeitgebers ausgeschieden sei.

Ergänzend wurde zur Stützung des Berufungsvorbringens auf eine gutachterliche Stellungnahme zur Frage "Vorsorgegutschein für Lebensversicherungen der Arbeitnehmer als im Rahmen der §§ 3 Abs. 1 Z 14 EStG 1988 und 49 Abs. 3 Z 17 ASVG steuer- und sozialversicherungsfreie Sachzuwendung" verwiesen.

Die Berufung wurde ohne Erlassung einer Berufungsvorentscheidung der Abgabenbehörde zweiter Instanz zur Entscheidung vorgelegt.

In der am 20. April 2005 abgehaltenen mündlichen Berufungsverhandlung wurde ergänzend ausgeführt, fraglich sei, ob es sich beim Vorsorgescheck um einen Gutschein im üblichen Sinn, wie z.B. Reisegutschein, Warengutschein, etc, handle und wo die Abgrenzung zur

Vorsorgeleistung im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 15 lit a EStG 1988 liege. Außerdem wurde vom steuerlichen Vertreter auf die unterschiedlichen Bedingungen der Befreiungsbestimmung der §§ 3 Abs. 1 Z 14 EStG 1988 und 3 Abs. 1 Z 15 lit a EStG 1988 hingewiesen. Während § 3 Abs. 1 Z 15 lit a EStG 1988 eine fortlaufende Verpflichtung des Dienstgebers festlegt und nur Arbeitnehmer betreffe, handle es sich nach § 3 Abs. 1 Z 14 EStG 1988 um eine freiwillige Zuwendung, in deren Genuss auch freie Dienstnehmer kommen könnten.

Die Vertreterin der Amtspartei verwies auf Sailer/Kranzl/Bernold/Mertens, Die Lohnsteuer in Frage und Antwort, Ausgabe 2003. Dort seien derartige Zuwendungen als von der Steuerfreiheit ausgeschlossen angeführt.

### ***Über die Berufung wurde erwogen:***

Die Behörde nahm folgenden Sachverhalt als erwiesen an:

- Die Bw. ist Arbeitnehmerin der P-GmbH.
- Die Bw. erhielt im Streitjahr 2002 von ihrem Arbeitgeber einen Vorsorgescheck in Höhe von € 186,-, der sie zum Abschluss eines Versicherungsvertrages über eine Erlebensversicherung berechtigte.
- Es handelt sich um eine Personenversicherung gegen Einmalprämie, die Versicherungsleistung besteht darin, dass nach Ablauf der Versicherungsdauer die Versicherungssumme zuzüglich angesamelter Gewinnbeteiligung ausbezahlt wird, sofern die versicherte Person den 1.1.2012 erlebt. Im Todesfall erfolgt die Rückerstattung der einbezahlten Prämien zuzüglich angesamelter Gewinnbeteiligung an M.A..
- Die Versicherungssumme beträgt € 232,27 zuzüglich angesamelter Gewinnbeteiligung.
- Der Gutschein kann innerhalb eines Jahres gegen eine Versicherungspolizze eingelöst werden.
- Im Falle des Ausscheidens aus dem Betrieb ist die Bw. berechtigt, in den Versicherungsvertrag einzutreten. Ab diesem Zeitpunkt ist eine Auflösung des Vertrages möglich.

Dieser Sachverhalt gründet sich auf das Vorbringen der Bw. und die im Akt befindlichen Unterlagen, ist insofern unstrittig und war rechtlich wie folgt zu beurteilen:

Gemäß § 3 Abs. 1 Z 14 EStG 1988 sind der geldwerte Vorteil aus der Teilnahme an Betriebsveranstaltungen (z.B. Betriebsausflüge, kulturelle Veranstaltungen, Betriebsfeiern)

und die dabei empfangenen üblichen Sachzuwendungen, soweit die Kosten der Betriebsveranstaltung und der Sachzuwendungen angemessen sind, von der Einkommensteuer befreit.

Der Gesetzgeber hebt in dieser Bestimmung gleich zweimal hervor, dass nur Sachbezüge die Steuerfreiheit genießen, Barzahlungen dagegen immer steuerpflichtig sind (vgl. auch Hofstätter/Reichel, Die Einkommensteuer, Kommentar, Band III A, § 3, Rz 21).

Streitentscheidend ist die Frage, ob der der Bw. überreichte Vorsorgescheck als übliche Sachzuwendung zu qualifizieren ist. Unter Sachzuwendungen sind Zuwendungen von Gütern zu verstehen ist, deren Wert sich in Geld ausdrücken lässt. Der streitgegenständliche Vorsorgescheck verbrieft im Erlebensfall eine Forderung der Bw. in Höhe der Versicherungssumme zuzüglich angesammelter Gewinnbeteiligung (bzw. im Falle ihres Ablebens eine Forderung der von ihr namhaft gemachten Person auf Rückerstattung der einbezahlten Prämien zuzüglich angesammelter Gewinnbeteiligung). Das bedeutet aber, dass es sich beim Vorsorgescheck um eine Forderung handelt und daher einem sonstigen Gutschein, der nur gegen Waren eingelöst werden kann, nicht vergleichbar ist. Der Vorsorgescheck ist einem länger gebundenen Sparbuch ähnlich und somit keine Sachzuwendung, sondern eine zeitlich aufgeschobene Barzahlung.

Die Tatsache, dass die Forderung im Erlebensfall erst nach 10 Jahren in der vollen Höhe realisiert werden kann, hat in Anbetracht der obigen Ausführungen keinen Einfluss auf die rechtliche Beurteilung des Vorsorgeschecks als nicht steuerfrei zu behandelnde Geldzuwendung.

Die Beantwortung der Frage, ob § 3 Abs. 1 Z 14 EStG 1988 auch auf freie Dienstnehmer anwendbar ist, kann im vorliegenden Fall dahingestellt bleiben, da die Bw. unbestrittenermaßen als Arbeitnehmerin und nicht als freie Dienstnehmerin bei der P-GmbH beschäftigt war.

Das Vorbringen, der Vorsorgescheck könne nicht in Bargeld abgelöst werden, ist – bezogen auf den Zeitpunkt nach Ablauf der Versicherungsdauer – nicht zutreffend und kann daher der Berufung in Anbetracht der obigen Ausführungen nicht zum Erfolg verhelfen.

Zwar kann der Arbeitnehmer nur im Falle seines Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis als Versicherungsnehmer in die Versicherung eintreten oder die Auszahlung des zu diesem Zeitpunkt bestehenden Rückkaufwertes verlangen. Dennoch ist ein Tausch des Vorsorgeschecks gegen Bargeld nicht gänzlich unmöglich und steht damit der Steuerfreiheit der Zuwendung entgegen.

Im Übrigen wird auf das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 11. Juni 1991, 91/14/0060, verwiesen, in welchen ausgesprochen wurde, dass sich die Befreiung der bei Betriebsveranstaltungen empfangenen üblichen Sachzuwendung nicht auf über die Veranstaltung hinausgehende vermögenswerte Vorteile erstreckt. Einen solchen überschießenden Vorteil erblickte der Verwaltungsgerichtshof in diesem Erkenntnis sowohl in Warengutscheinen als auch in Goldmünzen. Das bedeutet aber für den zu Grunde liegenden Sachverhalt, dass selbst dann, wenn der Vorsorgescheck einem Warengutschein vergleichbar sein sollte, die Steuerbefreiung nicht zu gewähren wäre.

Vor Prüfung der Frage, ob es sich beim Vorsorgescheck allenfalls um eine Zuwendung des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung seiner Arbeitnehmer gemäß § 3 Abs. 1 Z 15 lit a EStG 1988 handelte, ist anzumerken, dass es sich dabei um eine im Verhältnis zu § 3 Abs. 1 Z 14 EStG 1988 gleichrangige Bestimmung handelt, die in der für das Streitjahr geltenden Fassung folgenden Wortlaut hat:

"Zuwendungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung seiner Arbeitnehmer sind von der Einkommensteuer befreit, soweit diese Zuwendungen an alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen seiner Arbeitnehmer geleistet werden oder dem Betriebsratsfonds zufließen und für den einzelnen Arbeitnehmer 300 Euro jährlich nicht übersteigen."

Unter Zukunftssicherungsmaßnahmen sind Ausgaben des Arbeitgebers für Versicherungs- oder Versorgungseinrichtungen zu verstehen, die dazu dienen, Arbeitnehmer oder diesen nahestehende Personen für den Fall der Krankheit, der Invalidität, des Alters oder des Todes des Arbeitnehmers abzusichern (VwGH v. 26.11.1971, 2003/70). Voraussetzung für eine Zukunftssicherung ist somit eine Risikokomponente oder eine Altersvorsorge. Gerade dies ist aber im vorliegenden Fall nicht gegeben. Im Fall des Ablebens der Bw. erfolgt nur die Rückerstattung der einbezahlten Prämien zuzüglich angesammelter Gewinnbeteiligung. Bei Er- und Ablebensversicherungen steht der Erlebensfall im Vordergrund; Erlebensversicherungen sind aber Sparprodukte und als solche nicht begünstigt (vgl. Doralt, EStG 1988<sup>4</sup>, § 3 Tz 84/2). Die Berufung war daher als unbegründet abzuweisen.

Wien, am 25. April 2005