Deloitte.

URL: http://mobile.deloitte-tax-news.de/arbeitnehmerentsendung-personal/thema-des-monats/lohnsteuerliche-behandlung-von-mitarbeiterrabatten.html

26.04.2011

Thema des Monats

Lohnsteuerliche Behandlung von Mitarbeiterrabatten

Grundsätzlich sind alle Einnahmen in Geld oder Geldeswert, die durch ein Arbeitsverhältnis veranlasst sind, Arbeitslohn. Ein Veranlassungszusammenhang zwischen den Einnahmen und dem Dienstverhältnis ist dann anzunehmen, wenn die Einnahmen dem Empfänger nur mit Rücksicht auf sein Arbeitsverhältnis zufließen und sich als Ertrag seiner nichtselbständigen Tätigkeit darstellen, d.h. die Einnahmen sich als Gegenleistung für die Zurverfügungstellung der individuellen Arbeitskraft erweisen.

Diese Grundsätze gelten auch für die Mitarbeiterrabatte, welche eine spezielle Form des Sachbezugs sind:

Überlässt der Arbeitgeber nun seinen Arbeitnehmern Waren oder Dienstleistungen mit einem Preisnachlass, stellt der Unterschiedsbetrag zwischen dem Preis, den der Arbeitnehmer bezahlt, und dem üblichen Preis, den Dritte zu begleichen haben, einen geldwerten Vorteil dar.

Die Bewertung des geldwerten Vorteils richtet sich bei Mitarbeiterrabatten nicht nach der allgemeinen Bewertungsvorschrift für Sachbezüge § 8 Abs. 2 EStG, den wir unten noch erläutern. Die Bewertung wird vielmehr nach der Spezialvorschrift des § 8 Abs. 3 EStG vorgenommen. Die Besonderheit des § 8 Abs. 3 EStG ist vor allem die Gewährung eines jährlichen Rabattfreibetrags in Höhe von € 1.080.

Die Anwendbarkeit von § 8 Abs. 3 EStG kann bejaht werden, wenn die folgenden Merkmale zutreffen:

- Die Waren und Dienstleistungen,
- die der Arbeitnehmer aufgrund seines (bestehenden, früheren oder zukünftigen) Dienstverhältnisses unentgeltlich oder verbilligt erhält,
- Werden von seinem Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf der Arbeitnehmer hergestellt, vertrieben oder erbracht.

Beispiel:
Der Arbeitgeber gewährt seinen Mitarbeitern ein verbilligtes Mittagessen.

a) Betreibt der Arbeitgeber selbst eine Gaststätte, kommt der Rabattfreibetrag zur Anwendung, weil die Speisen überwiegend für fremde Dritte zubereitet werden.
b) Betreibt der Arbeitgeber eine Kantine nur für seine Arbeitnehmer, kann der Rabattfreibetrag nicht zur Anwendung kommen, weil die Speisen in diesem Fall eben nicht (überwiegend) für fremde Dritte zubereitet werden.

Liegen die Voraussetzungen für die Anwendung des Rabattfreibetrages vor, ist der Vorteil (Sachbezug) wie folgt zu bewerten:

Berechnungsschema	Beispiel A	Beispiel B
Bestimmung des Preises der Ware / der Dienstleistung (einschl. USt.) zu dem der Arbeitgeber diese den fremden Letztverbrauchern anbietet bzw. abgibt	€ 1.500	€ 1.500
Von diesem Preis ist ein 4 %iger Preisabschlag vorzunehmen	./. € 60	./. € 60
Zwischensumme	€ 1.440	€ 1.440
Diesem Betrag ist der (reduzierte) Kaufpreis des Arbeitnehmers gegenüberzustellen	€ 1.000	€ 250
Die Differenz entspricht dem Arbeitnehmer gewährten Vorteil	€ 440	€ 1.190

Übersteigt der gewährte Vorteil den jährlichen Rabattfreibetrag i.H.v. € 1.080, stellt der übersteigende Betrag einen steuerpflichtigen geldwerten Vorteil dar. Liegt der dem Arbeitnehmer gewährte Vorteil jedoch unter dem jährlichen Rabattfreibetrag von € 1.080, ergibt sich für den Arbeitnehmer kein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil.	./. € 1.080 = geldwerter Vorteil i.H.v. € 0	./. € 1.080 = geldwerter Vorteil i.H.v. € 110

Zu beachten bleibt in diesem Zusammenhang, dass bei Anwendung des Rabattfreibetrages Voraussetzung ist, dass die Sachbezüge nicht pauschal besteuert werden können – Rabattfreibetrag und Lohnsteuerpauschalierung schließen sich aus!

Liegen die Voraussetzungen des § 8 Abs. 3 EStG nicht vor, weil die vorgenannten Aussagen nicht bejaht werden können, kann nur eine der beiden Bewertungsvorschriften des § 8 Abs. 2 EStG zur Bestimmung eines möglichen steuerpflichtigen geldwerten Vorteils zur Anwendung kommen. In einem solchen Fall sind die gewährten Vorteile nach einer der beiden nachfolgend aufgeführten Methoden zu bewerten:

1. Prüfung, ob für den gewährten Vorteil, d.h. den Sachbezug, ein Sachbezugs- oder Durchschnittswert gesetzlich festgelegt ist. Dies wäre z.B. bei einer Gestellung von Mahlzeiten durch den Arbeitgeber der Fall, für die Bewertung der gestellten Mahlzeit wäre der amtlich festgelegte Sachbezugswert zugrunde zu legen. Die monatliche Sachbezugsfreigrenze von € 44 kommt dann nicht zur Anwendung.

2. Ist für den Sachbezug kein amtlicher Sachbezugs- oder Durchschnittswert gesetzlich festgelegt, ist für dessen Bewertung der übliche Endpreis am Abgabeort unter Berücksichtigung von üblichen Preisnachlässen (inkl. USt.) zu bestimmen. Aus Vereinfachungsgründen kann dieser dann mit 96 % bewertet werden. Der Unterschiedsbetrag zwischen diesem Geldwert und dem Preis, den der Arbeitnehmer zahlt, stellt den geldwerten Vorteil und damit grundsätzlich Arbeitslohn dar. Übersteigen die im laufenden Monat gewährten Vorteile nicht die Freigrenze i.H.v. € 44, können die Sachbezüge bei der lohnsteuerlichen Erfassung außer Ansatz bleiben. Wird die monatliche Freigrenze überschritten, ist der gesamte gewährte Vorteil lohnsteuerlich zu erfassen.

Bei der steuerlichen Bewertung von beschädigten oder gebrauchten Waren, die der Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt an seine Arbeitnehmer abgibt, sind Besonderheiten zu berücksichtigen. Die OFD Magdeburg nimmt mit Verfügung vom 29.04.2010 zur Bewertung von Waren mit Mängeln, die von den Arbeitgebern überwiegend an die Belegschaft verkauft werden, Stellung. Ein solcher verbilligter Verkauf an die Belegschaft des Arbeitgebers ist regelmäßig bei Unternehmen der Unterhaltungselektronik-, Haushaltsgeräte- und Möbelbranche zu finden. Die beschädigten Waren werden mit einem Mängelabschlag oftmals ausschließlich an die Mitarbeiter des Unternehmens verkauft, teilweise ist ein solcher Verkauf auch mit der Gewährung eines Belegschaftsrabatts verbunden.

Fraglich ist, ob in solchen Fällen die begünstigte Besteuerung unter Berücksichtigung des Rabattfreibetrages i.H.v. € 1.080 angewendet werden kann. Voraussetzung dieser Begünstigung ist, dass die Waren nicht überwiegend für den Bedarf der Arbeitnehmer hergestellt werden dürfen. Hierzu trifft die OFD Magdeburg folgende Unterscheidung:

Unerhebliche Mängel oder Schäden Geräte und Möbelstücke, die nur unerhebliche Mängel oder Schäden aufweisen (z.B. Kratzer am Gehäuse eines Fernsehgeräts) oder bei denen lediglich die Verpackung mangelhaft oder beschädigt ist, sind wie unbeschädigte Waren zu behandeln. Die steuerliche Bewertung dieser Waren richtet sich nach § 8 Abs. 3 EStG, soweit die Artikel einer einzelnen Warengruppe vom Arbeitgeber nicht überwiegend an seine Arbeitnehmer abgegeben werden. Dies gilt auch dann, wenn die beschädigten Artikel einer einzelnen Warengruppe überwiegend an die Arbeitnehmer abgegeben werden.

Der steuerlichen Bewertung sind hiernach die Endpreise zugrunde zu legen, zu denen der Arbeitgeber oder der dem Abgabeort nächstansässige Abnehmer die unbeschädigten Waren fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet.

Nicht unerhebliche Schäden Bei Geräten und Möbeln, die nicht unerheblich beschädigt oder zu Vorführzwecken erkennbar benutzt worden sind, handelt es sich um Waren, die eine andere Marktgängigkeit als unbeschädigte oder ungebrauchte Waren haben. Dabei ist eine nicht unerhebliche Beschädigung eines Geräts insbesondere dann anzunehmen, wenn sie

die Funktion des Geräts beeinträchtigt. Die steuerliche Bewertung dieser Waren richtet sich nur dann nach § 8 Abs. 3 EStG, wenn die beschädigten oder gebrauchten Artikel der einzelnen Warengruppe vom Arbeitgeber nicht überwiegend an seine Arbeitnehmer abgegeben werden. Dabei sind die Endpreise zugrunde zu legen, zu denen der Arbeitgeber oder der dem Abgabeort nächstansässige Abnehmer die beschädigten oder gebrauchten Waren fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet. Wenn der Arbeitgeber die beschädigten oder gebrauchten Waren überwiegend an seine Arbeitnehmer abgibt, richtet sich die steuerliche Bewertung nach § 8 Abs. 2 EStG. Hiernach sind die Preise zugrunde zu legen, zu denen die beschädigten oder gebrauchten Waren im allgemeinen Geschäftsverkehr am Abgabeort angeboten werden.

Ein den Arbeitnehmern gewährter Belegschaftsrabatt ist in diesem Fall in vollem Umfang steuerpflichtig.

Bei nur gering beschädigten Waren geht die OFD somit davon aus, dass es sich um gleichartige Waren wie die unbeschädigten Waren handelt. Da diese von den Herstellern grundsätzlich vor allem für Dritte, also nicht überwiegend für die eigenen Arbeitnehmer hergestellt werden, ist die Begünstigung des § 8 Abs. 3 EStG anwendbar. Sofern allerdings die Waren erheblich beschädigt sind und diese dann überwiegend an die eigenen Arbeitnehmer verkauft werden, ist eine wesentliche Voraussetzung für die Begünstigung nicht mehr gegeben. Daher erfolgt in diesen Fällen eine Bewertung nach den allgemeinen Grundsätzen nach § 8 Abs. 2 EStG.

Arbeitgeber müssen daher zum einen prüfen, ob eine Beschädigung unerheblich (Kratzer, Verpackung) ist oder doch erheblich. Zum anderen ist entscheidend, ob die beschädigten Waren grundsätzlich nur an Mitarbeiter verkauft werden oder doch auch an Endabnehmer.

Arbeitgeber können für ihre Arbeitnehmer somit durchaus Anreize zum Erwerb der eigenen Produkte zu reduzierten Preisen schaffen, wobei bei einer optimierten Gestaltung der Rabattgewährung die Einräumung der Vorteile entsprechend steuerfrei erfolgen kann oder andere steuerlich begünstigende Regelungen (z.B. Pauschalversteuerung) zur Anwendung kommen können. Wir stehen Ihnen und Ihren Arbeitgebern bei der steuerlichen Beurteilung und Bewertung der eingeräumten Rabatte gern zur Verfügung. Sprechen Sie uns an!

Fundstelle
OFD Magdeburg, Verfügung vom 29.04.2010, S 2334 - 295 - St 225/S 2334 - 146 - St 225; EStG § 8 Abs. 3, § 8 Abs. 2

Der Volltext der OFD-Verfügung wurde bereits an anderer Stelle in unseren Tax News veröffentlicht.

Ansprechpartner
Peter Mosbach I Düsseldorf
Katrin Köhler I Düsseldorf

www.deloitte-tax-news.de

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.