

URL: <http://mobile.deloitte-tax-news.de/steuern/arbeitnehmerbesteuerung-sozialversicherung/bfh-rabatte-an-arbeitnehmer-von-verbundenen-unternehmen-sind-steuerpflichtiger-arbeitslohn.html>

📅 27.04.2022

Arbeitnehmerbesteuerung/ Sozialversicherung

BFH: Rabatte an Arbeitnehmer von verbundenen Unternehmen sind steuerpflichtiger Arbeitslohn

Gewährt ein Automobilhersteller den Arbeitnehmern eines verbundenen Unternehmens die gleichen Rabatte beim Erwerb von Fahrzeugen wie seinen eigenen Mitarbeitern, handelt es sich bei den Preisnachlässen um steuerpflichtigen Arbeitslohn.

Sachverhalt

Der Kläger war bei einem Zulieferer (Y) eines Automobilherstellers (X) beschäftigt. Der Automobilhersteller hielt im Rahmen eines Joint Ventures 50% der Anteile an dem Zuliefererbetrieb und schloss mit diesem eine Vereinbarung ab, nach der die Mitarbeiter des Zulieferers Neu- und Gebrauchtfahrzeuge zu den gleichen Sonderkonditionen wie die eigenen Mitarbeiter erwerben konnten. Der Zuliefererbetrieb beschäftigte sowohl eigene als auch vom Automobilhersteller entlehene Mitarbeiter. 2015 kaufte der Kläger ein Neufahrzeug zu vergünstigten Mitarbeiterkonditionen von X. Das Finanzamt behandelte die Vergünstigungen als steuerpflichtigen Arbeitslohn. Im Rahmen der daraufhin erhobenen Klage kam das Finanzgericht Köln zu dem Schluss, dass es sich bei den Vergünstigungen nicht um Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit handelt.

Entscheidung

Der BFH hebt das Urteil des FG Köln nun auf und kommt zu dem gegenteiligen Ergebnis, dass der dem Kläger gewährte Preisnachlass beim Erwerb des PKW zu Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit nach § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 i.V.m. § 8 Abs. 1 EStG geführt hat.

Arbeitslohn bei Zuwendung eines Dritten

Nach der ständigen BFH-Rechtsprechung kann Arbeitslohn (z.B. Urteil vom 01.09.2016, VI R 67/14) auch bei der Zuwendung eines Dritten anzunehmen sein, wenn sie ein Entgelt "für" eine Leistung bildet, die der Arbeitnehmer im Rahmen des Dienstverhältnisses für seinen Arbeitgeber erbringt, erbracht hat oder erbringen soll. Voraussetzung ist, dass sie sich für den Arbeitnehmer als Frucht seiner Arbeit für den Arbeitgeber darstellt und im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis steht.

Rabatte von Dritten

Rabatte, die der Arbeitgeber nicht nur seinen Arbeitnehmern, sondern auch fremden Dritten üblicherweise einräumt, begründen bei den Arbeitnehmern keinen Arbeitslohn. Denn in diesem Fall fehlt es an einem aus dem Arbeitsverhältnis stammenden Vorteil (z.B. BFH-Urteil vom 10.04.2014, VI R 62/11, BStBl. II 2015, S. 191). Dies gilt nach Ansicht des BFH erst recht, wenn es um von Dritten gewährte Preisvorteile geht. Denn bei Leistungen Dritter liegt Arbeitslohn nur vor, wenn sich aus den Umständen ergibt, dass die von Dritten eingeräumten Vorteile nicht aus deren eigenwirtschaftlichen Interessen gewährt werden, sondern die für den Arbeitgeber erbrachte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten sollen (BFH-Urteil vom 10.04.2014, VI R 62/11).

Veranlassungszusammenhang zwischen Vorteil und Dienstverhältnis

Aus dieser Rechtsprechung könne jedoch nicht der Schluss gezogen werden, dass die materiell-rechtlichen Anforderungen an den Veranlassungszusammenhang zwischen Vorteil und Dienstverhältnis bei Drittzuwendungen anders zu beurteilen sind als bei Zuwendungen durch den Arbeitgeber. Insbesondere sei bei Drittzuwendungen kein eindeutiger Veranlassungszusammenhang erforderlich, vielmehr müsse sich der Vorteil in beiden Fällen gleichermaßen als „Frucht“ der nichtselbständigen Arbeit darstellen.

Mit der Forderung eines finalen Zusammenhangs in dem BFH-Urteil vom 17.07.2014 (VI R 69/13) habe der BFH lediglich zum Ausdruck gebracht, dass Arbeitslohn (durch Dritte) nur vorliegt, wenn der Vorteil zugewendet wird, um die Dienste des Arbeitnehmers zu entlohnen, die Zuwendung mithin einen Entlohnungscharakter aufweist.

Personalrabatte sind im Streitfall steuerpflichtiger Arbeitslohn

Unter Berücksichtigung der Gesamtumstände im Streitfall kommt der BFH zu dem Ergebnis, dass es sich bei dem gewährten Preisvorteil um Arbeitslohn des Klägers handelt.

Dies sei zum einen der Fall, da X die Personalrabatte neben den eigenen Arbeitnehmern nur Arbeitnehmern verbundener bzw. gemeinschaftlicher Unternehmen eingeräumt hat. Zum anderen spreche für Arbeitslohn, dass es sich um keinen sog. „Jedermannrabatt“ handelt, sondern die Mitarbeiter des Zulieferers in das Werksangehörigenprogramm des Automobilherstellers eingebunden waren.

Außerdem habe das FG die Zusammensetzung der Belegschaft des Zulieferers (Y) nicht hinreichend berücksichtigt. Diese bestand zu mehr als der Hälfte aus entliehenen Mitarbeitern des Herstellers (X). Werden dem „anderen“ Teil der Belegschaft, also den Mitarbeitern des Zulieferers, die gleichen Personalrabatte wie den eigenen Mitarbeitern eingeräumt, spreche dies ebenfalls für den Entlohnungscharakter einer Drittzuwendung.

Wirken Hersteller und lohnsteuerlicher Arbeitgeber im Rahmen eines Gemeinschaftsunternehmens derart zusammen, stellt sich der dem Arbeitnehmer gewährte Rabatt objektiv betrachtet im weitesten Sinne als Gegenleistung für das Bereitstellen seiner individuellen Arbeitskraft dar.

Auch ein eigenes wirtschaftliches Interesse des Automobilherstellers an dem (verbilligten) Erwerb des PKW stehe dem Vorliegen von Arbeitslohn nicht entgegen.

Keine Gewährung des Rabattdreibetrags nach § 8 Abs. 3 S. 2 EStG

Der Rabattdreibetrag nach § 8 Abs. 3 S. 2 EStG gilt nach ständiger Rechtsprechung ausschließlich für solche Zuwendungen, die der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer aufgrund seines Dienstverhältnisses gewährt. Für Vorteile – wie hier – von Dritten greift die Steuerbegünstigung hiernach selbst dann nicht ein, wenn die Dritten – wie etwa konzernzugehörige Unternehmen – dem Arbeitgeber nahestehen (z.B. BFH-Urteil vom 26.04.2018, VI R 39/16). Denn die Vorschrift gilt nach ihrem Wortlaut nur für Waren und Dienstleistungen, die im Unternehmen des Arbeitgebers hergestellt, vertrieben oder erbracht werden.

Betroffene Normen

§ 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG, § 8 Abs. 1 EStG

Streitjahr 2015

Anmerkungen

Auffassung der Finanzverwaltung

Auch die Finanzverwaltung führt im BMF-Schreiben vom 20.01.2015 zur Qualifikation von Rabatten, die Arbeitnehmern von dritter Seite eingeräumt werden, als steuerpflichtigen Arbeitslohn, die vom BFH im hier besprochenen Urteil zugrunde gelegten Grundsätze und Argumente an.

Vorinstanz

Finanzgericht Köln, Urteil vom 11.10.2018, 7 K 2053/17, siehe [Deloitte Tax-News](#)

Fundstelle

BFH, Urteil vom 16.02.2022, [VI R 53/18](#)

Weitere Fundstellen

BFH, Urteil vom 01.09.2016, VI R 67/14, BStBl. II 2017, S. 69

BFH, Urteil vom 10.04.2014, VI R 62/11, BStBl. II 2015, S. 191, siehe [Deloitte Tax-News](#)

BFH, Urteil vom 17.07.2014, VI R 69/13, BStBl. II 2015, S. 41

BFH, Urteil vom 26.04.2018, VI R 39/16, siehe [Deloitte Tax-News](#)

BMF, Schreiben vom 20.01.2015, IV C 5 – S 2360/12/10002, BStBl. I 2015, S. 143, siehe [Deloitte Tax-News](#)

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.