

Billiger ist nicht umsonst

Belegschaftsrabatte richtig versteuern

Überlässt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Waren oder Dienstleistungen kostenlos oder zu vergünstigten Konditionen, kann der „Rabatt“ lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn sein. Im Folgenden lesen Sie, wann solche „Rabatte“ steuer- und sozialabgabenpflichtig sind und wie die Höhe des geldwerten Vorteils richtig ermittelt wird.

Rabatt als geldwerter Vorteil

„Belegschaftsrabatte“ sind als geldwerter Vorteil (§ 8 Abs. 1 EStG) unter folgenden Voraussetzungen lohnsteuer- und sozialabgabenpflichtig:

- Der Arbeitgeber gewährt die Preisvorteile seinem Arbeitnehmer **auf Grund des Dienstverhältnisses**. Als Arbeitnehmer gelten auch Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH und geringfügig Beschäftigte oder pauschal besteuerte Aushilfen (§ 40a EStG).
Beachten Sie: Auch wenn der „Belegschaftsrabatt“ nicht unmittelbar vom Arbeitgeber, sondern auf dessen Veranlassung von einem Dritten gewährt wird, liegt ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil vor.
- Der Rabatt wird ausschließlich Arbeitnehmern und nicht fremden Dritten gewährt. Preisnachlässe, die auch betriebsfremde Personen im normalen Geschäftsverkehr erhalten, sind nach höchstrichterlicher Rechtsprechung kein Arbeitslohn (keine Bereicherung des Arbeitnehmers, BFH, Urteil vom 1.12.1995, Az: VI R 76/91, BStBl 1996 II, 239).

Gewährung auf Grund des Dienstverhältnisses

Rabatte an Angehörige und Bekannte

Wird der Rabatt nicht unmittelbar dem Arbeitnehmer, sondern einem in gerader Linie verwandten Angehörigen gewährt, wird er dem Arbeitnehmer zugerechnet. Dieser gilt als wirtschaftlich bereichert, weil der Rabatt ihn unter Umständen von gesetzlichen Unterhaltungspflichten befreit.

Rabatte werden dem Arbeitnehmer zugerechnet

Ein Rabatt, der einem Bekannten oder einem nicht in gerader Linie verwandten Angehörigen zu Gute kommt, gilt gemäß Urteil des FG Niedersachsen nicht als lohnsteuer- und sozialabgabenpflichtig. Begründung: Der Arbeitnehmer hat keinen geldwerten, sondern nur einen ideellen Vorteil (rechtskräftiges Urteil vom 3.12.1998, Az: XI 183/96, EFG 1999, 335).

Rabattfreibetrag oder Lohnsteuer-Pauschalierung?

Auf geldwerte Vorteile aus Belegschaftsrabatten kann der Rabattfreibetrag in Höhe von 1.080 Euro pro Kalenderjahr (bis 31.12.2003: 1.224 Euro) angewendet werden (§ 8 Abs. 3 EStG). Alternativ können diese geldwerten Vorteile auch pauschal besteuert werden (§ 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG).

Wahlrecht

Beachten Sie: Soweit auf den Rabatt die Pauschalbesteuerung angewendet wird, kann der Rabatt-Freibetrag nicht geltend gemacht werden!

Anwendung des Rabatt-Freibetrags

Bei Anwendung des Rabatt-Freibetrags bleiben geldwerte Vorteile bis maximal 1.080 Euro steuer- und sozialabgabenfrei. Hinsichtlich des übersteigenden Anteils liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

Steuer- und sozialabgabenfrei

Für die Anwendung des Rabatt-Freibetrags muss folgende Voraussetzung erfüllt sein: Die vergünstigt angebotenen Waren bzw. Dienstleistungen dürfen nicht überwiegend für die Arbeitnehmer hergestellt bzw. erbracht werden, sondern müssen auch fremden Dritten im allgemeinen Geschäftsverkehr angeboten werden. Als „überwiegend“ gilt die Abgabe von mehr als der Hälfte des Absatzes an Dritte (BFH, Urteil vom 27.8.2002, Az: VI R 158/98; Abruf-Nr. 021813).

Beispiel

Für verbilligte Arbeitgeber-Darlehen kann der Rabatt-Freibetrag nicht beansprucht werden (R 31 Abs. 11 EStR). Ausnahme: Arbeitgeber ist ein Kreditinstitut, das gewerbsmäßig Darlehen an Dritte vergibt (BFH, Urteil vom 18.9.2002, Az: VI R 134/99; Abruf-Nr. 032633).

Vermittlung von Waren und Dienstleistungen

Vermittelt der Arbeitgeber lediglich Waren oder Dienstleistungen, ist der Rabatt-Freibetrag grundsätzlich nicht anwendbar. Anders sieht es aus, wenn der Arbeitgeber im Voraus auf einen Teil seiner Provision verzichtet. Wird dem Arbeitnehmer die Ware bzw. Dienstleistung entsprechend günstiger angeboten, ist der Rabatt-Freibetrag anwendbar (BFH, Urteil vom 30.5.2001, Az: VI R 123/00; Abruf-Nr. 011158).

Voraus-Verzicht auf Vermittlungsprovision

Beispiel

Ein Reisebüro vermittelt einem Arbeitnehmer eine Pauschalreise und verzichtet gegenüber dem Reiseveranstalter auf die Vermittlungsprovision. Der Arbeitnehmer erhält die Reise vom Reiseveranstalter zu einem günstigeren Preis. Der Rabatt-Freibetrag kommt hinsichtlich des Provisionsverzichts zur Anwendung.

Beachten Sie: Soweit der Reiseveranstalter – als Dritter – weitere Preisnachlässe gewährt, handelt es sich um einen Rabatt von dritter Seite, für den der Rabatt-Freibetrag nicht anwendbar ist. Es handelt sich um steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn von dritter Seite.

Besonderheiten bei Firmenverbänden

Der Rabatt-Freibetrag kann nur angesetzt werden, wenn der Rabatt unmittelbar vom Arbeitgeber eingeräumt wird, mit dem eine arbeitsvertragliche Beziehung besteht. Wird der Rabatt von einem Schwester- oder Tochterunternehmen eingeräumt, kommt der Rabatt-Freibetrag nicht zur Anwendung. Das zeigt folgendes Beispiel:

Bei Rabatt von Schwester-/Tochtergesellschaft kein Freibetrag

Ein Konzern besteht aus einer Holding (AG) und drei Tochter-GmbH, der Produktions-, der Vertriebs- und der Verwaltungs-GmbH. Obwohl alle Arbeitnehmer des Konzerns das Recht haben, Waren zu Mitarbeiterkonditionen zu erwerben, ist der Rabatt-Freibetrag nur für die Arbeitnehmer anwendbar, deren unmittelbarer Arbeitgeber die Waren produziert/verreibt. Den Arbeitnehmern der AG und der Verwaltungs-GmbH steht kein Rabatt-Freibetrag zu, weil diese Gesellschaften die den Arbeitnehmern angebotenen Waren weder produzieren noch damit Handel betreiben.

Bewertung des geldwerten Vorteils

Ein Arbeitgeber, der den Rabattfreibetrag nutzen will, muss den geldwerten Vorteil wie folgt berechnen: Basis ist der um vier Prozent geminderte Endpreis, zu dem der Arbeitgeber seine Ware bzw. Dienstleistung Endverbrauchern am Markt anbietet (§ 8 Abs. 3 S. 1 EStG). Der geldwerte Vorteil ist die Differenz aus dem so errechneten Wert und dem Preis, zu dem der Arbeitgeber die Ware an den Arbeitnehmer abgibt.

Endverbraucherpreis maßgeblich

Verkauft der Arbeitgeber nur an den Großhandel, sind die Preise maßgeblich, die der nächstansässige Abnehmer beim Verkauf an Endverbraucher erzielen würde. Maßgeblich ist der Preis am Liefertag. Liegt der Bestelltag früher, ist dieser maßgeblich (R 32 Abs. 2 S. 8 LStR). Der Sachbezugswert ist bei Anwendung des Rabatt-Freibetrags nicht anwendbar.

Sonderregelung im Kfz-Handel

Im Kfz-Handel kann statt der unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers (Listenpreis) der Hauspreis des Händlers zu Grunde gelegt werden bzw. der um übliche Preisnachlässe geminderte Listenpreis. Dieser kann geschätzt werden, indem der halbe durchschnittliche Preisnachlass von der unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers abgezogen wird (BMF, Schreiben vom 30.1.1996, Az: IV B 6 – S 2334 – 24/96, BStBl 1996 I, 114). Der Händler muss nachweisen, wie hoch der durchschnittliche Preisnachlass ist. Den Nachweis hat er zum Lohnkonto zu nehmen.

Halber durchschnittlicher Preisnachlass

Der Verkäufer eines Autohauses kauft einen Neuwagen (Brutto-Listenpreis 20.880 Euro). Der Arbeitgeber gewährt ihm einen Rabatt von 20 Prozent auf den Listenpreis. Der Arbeitgeber kann nachweisen, dass er regelmäßig einen Barzahlungsrabatt in Höhe von zehn Prozent vom Bruttolistenpreis gewährt. Der geldwerte Vorteil ermittelt sich wie folgt:

Bruttolistenpreis	20.880 Euro	
./. 50% durchschnittlicher Preisnachlass	1.044 Euro	
Bruttowarenwert		19.836 Euro
Einkaufspreis Mitarbeiter	20.880 Euro	
Mitarbeiter-Rabatt (20 %)	4.176 Euro	
Zahlbetrag		16.704 Euro
Geldwerter Vorteil		3.132 Euro

Rabatt-Freibetrag als Jahreswert

Der Rabatt-Freibetrag ist ein Jahreswert und muss nicht auf die monatlichen Lohnzahlungszeiträume aufgeteilt werden. Das heißt: Der Rabatt bleibt bis zu 1.080 Euro steuer- und sozialabgabenfrei, soweit der Rabatt-Freibetrag im Jahr nicht bereits durch andere Preisnachlässe aufgebraucht ist. Im Beispiel müssten für die den Rabatt-Freibetrag übersteigenden 2.052 Euro Lohnsteuer und Sozialversicherung abgeführt werden.

Beachten Sie: Da der Rabatt-Freibetrag für das jeweilige Dienstverhältnis gilt, kann ein Arbeitnehmer, der im Laufe des Kalenderjahres bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt ist, den Freibetrag mehrmals ausschöpfen (R 32 Abs. 1 Nr. 1 S. 2 LStR).

Freibetrag bezogen auf das Dienstverhältnis

Lohnsteuer-Pauschalierung

Wenn der Rabatt-Freibetrag ausgeschöpft ist, kann der geldwerte Vorteil aus Belegschaftsrabatten auch mit einem vom Arbeitgeber ermittelten Pauschsteuersatz versteuert werden. Der Vorteil für den Arbeitgeber: Er kann sich eine Vielzahl individueller Einzelberechnungen ersparen, wenn er für eine größere Anzahl von Arbeitnehmern Lohnversteuerungen durchzuführen hat. Der geldwerte Vorteil unterliegt der Sozialversicherung, soweit es sich um „einmalig gezahltes Arbeitsentgelt“ handelt. Dies ist nicht der Fall, wenn die Rabatte „regelmäßig wiederkehrend“, das heißt in jedem Lohnzahlungszeitraum gewährt werden (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 Arbeitsentgeltverordnung).

Sozialversicherungspflicht bei einmaligen Rabatten

Der Arbeitgeber hat die pauschale Lohnsteuer zu übernehmen. Die übernommene Lohnsteuer gilt nicht als zugeflossener Arbeitslohn. Wälzt der Arbeitgeber die Lohnsteuer auf den Arbeitnehmer ab, mindert die abgewälzte Lohnsteuer nicht die Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuer und Sozialversicherung (§ 40 Abs. 4 EStG).

Beachten Sie: Die Pauschalversteuerung darf nur erfolgen, soweit die Pauschalierungsgrenze in Höhe von 1.000 Euro im Jahr nicht überschritten ist (§ 40 Abs. 1 S. 3 EStG). Wird diese Grenze überschritten, ist die Lohnversteuerung individuell auf Basis der persönlichen Besteuerungsgrundlagen des Arbeitnehmers durchzuführen. Erklärt sich der Arbeitgeber bereit, die Lohnsteuer zu übernehmen, kann die Berechnung auch individuell auf Nettobasis erfolgen.

Pauschalierungsgrenze 1.000 Euro

Ermittlung des geldwerten Vorteils

Bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils für pauschal besteuerte Rabatte ist der um übliche Preisnachlässe geminderte übliche Endpreis am Abgabeort anzusetzen, zu dem der Arbeitgeber das Produkt fremden Dritten anbietet (§ 8 Abs. 2 EStG). Zur Vereinfachung können 96 Prozent des Endpreises angesetzt werden, zu dem an Endverbraucher im allgemeinen Geschäftsverkehr angeboten wird (R 31 Abs. 2 S. 9 LStR).

Beachten Sie: Sind für den geldwerten Vorteil Sachbezugswerte festgesetzt, sind diese bei der Pauschalversteuerung anzusetzen (R 31 Abs. 4 S. 3 LStR).

Ermittlung des anzuwendenden Pauschalsteuersatzes

Der Pauschalsteuersatz wird nach § 40 Abs. 1 EStG ermittelt, indem die durchschnittlichen Jahresarbeitslöhne der Arbeitnehmer festgestellt werden, die pauschal besteuerte Belegschaftsrabatte erhalten und die durchschnittliche Jahreslohnsteuer für die einzelnen Steuerklassen der Arbeitnehmer errechnet wird.

Beachten Sie: Für die Pauschalversteuerung muss der Arbeitgeber einen formlosen Antrag bei seinem Betriebsstättenfinanzamt stellen. In diesem Antrag ist der Sachverhalt mitzuteilen, die Berechnungsgrundlagen sind beizufügen.

Rabatt-Freibetrag neben Pauschalierung?

Für jeden einzelnen Rabattvorteil kann der Arbeitgeber entscheiden, ob er den Sachbezug pauschal versteuert oder ob er den Rabatt-Freibetrag anwendet. Der Arbeitgeber kann sogar einzelne Sachbezüge bis zur Ausschöpfung des Rabatt-Freibetrags steuer- und sozialabgabenfrei belassen und nur den darüber hinausgehenden Betrag pauschal versteuern (H32 EStH). Allerdings muss er dann die Pauschalierung beantragen. Außerdem muss der Rabatt insgesamt die Pauschalierungsgrenze von 1.000 Euro nach § 40 Abs. 1 S. 3 EStG überschreiten.

Entscheidung für den einzelnen Sachbezug

Beispiel

Der Arbeitnehmer erhält Belegschaftsrabatte in Höhe von 2.000 Euro, die Pauschalierungsgrenze von 1.000 Euro ist damit überschritten. Der Arbeitgeber kann den Sachbezug wie folgt aufteilen:

Belegschaftsrabatt (nach Pauschalabschlag)	2.000 Euro
Anwendung Rabatt-Freibetrag	1.080 Euro
Pauschal besteuertes Rabatt	920 Euro

Auch Aufteilung eines einzelnen Sachbezugs

Beachten Sie: Die 920 Euro können nur dann pauschal versteuert werden, wenn dem Arbeitnehmer im Jahr darüber hinaus maximal 80 Euro pauschal versteuerte Sachbezüge gewährt werden, da ansonsten der für die Pauschalbesteuerung geltende Grenze von jährlich 1.000 Euro überschritten würde.

Aufzeichnungspflichten

Als Sachbezug müssen Belegschaftsrabatte getrennt aufgezeichnet werden. Angegeben werden müssen

- der Abgabebetrag,
- der Abgabeort und
- das Entgelt (nach Abzug des Preisabschlags von vier Prozent).

Wichtig: Sachbezüge, auf die der Rabatt-Freibetrag angewendet wird, müssen als solche gekennzeichnet und im Lohnkonto ohne Kürzung um den Rabatt-Freibetrag eingetragen werden.

Kennzeichnung der dem Freibetrag unterliegenden Rabatte