

Ermittlung des geldwerten Vorteils bei Personalrabatten

Viele Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern Nachlässe, Sondertarife und Personalrabatte für Waren und Dienstleistungen an. Dazu gehört die verbilligte Abgabe von Produkten bei Herstellern und im Groß- und Einzelhandel ebenso wie der Bezug von Gas und Strom oder Freifahrten und Freiflüge.

Geldwerte Vorteile, die ein Arbeitnehmer aus Personalrabatten erhält, sind steuer- und sozialversicherungspflichtig. Dabei führt aber nicht jeder Rabatt zu steuerpflichtigem Arbeitslohn.

Bezieht ein Arbeitnehmer aufgrund seines Dienstverhältnisses von seinem Arbeitgeber hergestellte Waren oder erbrachte Dienstleistungen, richtet sich die Besteuerung grundsätzlich nach § 8 Abs. 3 EStG.

Hierbei wird sowohl ein Bewertungsabschlag in Höhe von 4 % als auch ein jährlicher **Rabattfreibetrag** in Höhe von **1.080 €** je Arbeitnehmer gewährt.

Für die Gewährung des Rabattfreibetrags sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- Die Sachbezüge müssen dem Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsverhältnisses zufließen. Dabei kann es sich auch um ein früheres oder künftiges Arbeitsverhältnis handeln.
- Bei den Sachbezügen, die der Arbeitnehmer verbilligt oder unentgeltlich erhält, muss es sich um Waren oder Dienstleistungen handeln, die vom Arbeitgeber überwiegend für den Bedarf fremder Letztverbraucher hergestellt, vertrieben oder erbracht werden.

Außerdem darf dieser Bezug nicht nach § 40 EStG pauschal versteuert werden.

Im BMF-Schreiben vom 16.5.2013 (BStBl. I S. 729) wird die Anwendung von § 8 Abs. 2 und Abs. 3 EStG zur steuerlichen Bewertung von Sachbezügen näher erläutert.

Üblicher Rabatt oder Personalrabatt?

Endpreis i. S. d. § 8 Abs. 3 Satz 1 EStG ist der Preis, zu dem der Arbeitgeber oder der dem Abgabeort nächste Abnehmer die konkrete Ware oder Dienstleistung fremden Letztverbrauchern am Ende von Verkaufsverhandlungen durchschnittlich anbietet. Ein üblicher Rabatt, der im allgemeinen Geschäftsverkehr auch Dritten gewährt wird, ist kein steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Wichtig:
Grundlage ist hier nicht der Marktpreis, sondern der Preis, zu dem der Arbeitgeber die Waren oder Dienstleistungen im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet.

Ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer also tatsächlich einen Personalrabatt eingeräumt hat, kann durch einen einfachen Vergleich mit den gebräuchlichen Verkaufspreisen ermittelt werden.

Beispiel:

Barbara Beling ist Kundenberaterin in einem Möbel- und Einrichtungshaus. Im August 2013 erwirbt sie dort eine Wohnwand. Der auf der Preisauszeichnung angegebene Endpreis (einschließlich Umsatzsteuer) beträgt 10.000 €. Das Möbel- und Einrichtungshaus gewährt für Wohnwände im Verkauf einen durchschnittlichen Rabatt von 10 % und räumt seinen Mitarbeitern einen Personalrabatt von 30 % des ausgewiesenen Verkaufspreises ein.

Die steuerliche Bewertung ist wie folgt vorzunehmen:

Endpreis lt. Preisauszeichnung	10.000 €
./. durchschnittlicher Rabatt 10 %	<u>1.000 €</u>
= durchschnittlich angebotener Endpreis	9.000 €
./. 4 % Bewertungsabschlag	<u>360 €</u>
= Geldwert des Sachbezugs	8.640 €
./. Zahlung des Arbeitnehmers (10.000 € ./. 30 %)	<u>7.000 €</u>
= geldwerter Vorteil	1.640 €
./. Rabattfreibetrag (jährlich)	<u>1.080 €</u>
= geldwerter Vorteil, LSt-/SV-pflichtig	560 €

Der steuer- und sozialversicherungspflichtige geldwerte Vorteil in Höhe von 560 € ist in der Lohn- und Gehaltsabrechnung als sonstiger Bezug zu berücksichtigen.

Hinweis:
Der Rabattfreibetrag ist ein Jahresbetrag und wird nicht auf monatliche Lohnzahlungszeiträume aufgeteilt. So kann z.B. auch ein Arbeitnehmer, der im Laufe des Jahres eingestellt wird, den vollen Rabattfreibetrag nutzen.

Wahlrecht zwischen den Bewertungsmethoden

Endpreis i. S. d. § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG ist – neben dem um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreis am **Abgabeort** – auch der nachgewiesene günstigste Preis einschließlich sämtlicher Nebenkosten, zu dem die konkrete Ware oder Dienstleistung mit vergleichbaren Bedingungen an Endverbraucher ohne individuelle Preisverhandlungen im Zeitpunkt des Zuflusses am **Markt** angeboten wird. Der gesetzliche Bewertungsabschlag von 4 % und auch der Rabattfreibetrag von 1.080 € kann hierbei nicht angesetzt werden.

Markt in diesem Sinne sind alle gewerblichen Anbieter, von denen der Arbeitnehmer als Endverbraucher die konkrete Ware oder Dienstleistung im Inland unter Einbeziehung allgemein zugänglicher Internetangebote gewöhnlich beziehen kann.

Beispiel:

Ein anderes inländisches Möbelhandelsunternehmen bietet diese Wohnwand im August 2013 auf seiner Internetseite für 7.040 € (einschließlich aller Nebenkosten) an.

Die steuerliche Bewertung nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG ist wie folgt vorzunehmen:

Endpreis lt. Marktkondition (einschließlich Nebenkosten)	nachgewiesener (einschließlich aller	günstigster aller	
= Geldwert des Sachbezugs			7.040 €
./.. Zahlung des Arbeitnehmers			<u>7.000 €</u>
= geldwerter Vorteil			40 €

Hierbei wird die 44-€-Freigrenze für Sachbezüge nicht überschritten, sodass der geldwerte Vorteil nicht zu versteuern ist – vorausgesetzt, Barbara Beling hat im August 2013 keine anderen Sachbezüge erhalten, die nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG zu bewerten waren.

Beachte:

Fallen Bestell- und Liefertag auseinander, sind für die Preisfeststellung die Verhältnisse am Bestelltag maßgebend.

Obwohl – wie das Beispiel zeigt – der vom Arbeitgeber bestimmte Endpreis weit über den tatsächlichen Marktverhältnissen liegen kann, ist der Arbeitgeber **nicht** verpflichtet, den günstigsten Preis am Markt zu ermitteln und den geldwerten Vorteil nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG zu bewerten.

Hinweis:

Der Arbeitgeber hat die Grundlagen für den ermittelten und der Lohnversteuerung zugrunde gelegten Endpreis als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren, zu dokumentieren und dem Arbeitnehmer auf Verlangen formlos mitzuteilen.

Der Arbeitnehmer hat nunmehr im Rahmen seiner Einkommensteuerveranlagung das Recht, den Sachbezug nach § 8 Abs. 2 EStG – ohne Bewertungsabschlag und ohne Rabattpflichtbetrag – bewerten zu lassen. Dazu hat er eine formlose Mitteilung des Arbeitgebers und den Ausdruck eines günstigeren inländischen Angebots im Zeitpunkt des Zuflusses vorzulegen.

Im hier dargestellten Beispiel ist dann der im Lohnsteuerabzugsverfahren versteuerte Arbeitslohn durch das Finanzamt um 560 € zu mindern.

Vergleich der steuerlichen Bewertung von Sachbezügen und Personalrabatten

Endpreis i. S. d. § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG	Endpreis i. S. d. § 8 Abs. 3 Satz 1 EStG
<p>Endpreis ist grundsätzlich der nachgewiesene günstigste Preis einschließlich sämtlicher Nebenkosten, zu dem die konkrete Ware oder Dienstleistung mit vergleichbaren Bedingungen an Endverbraucher ohne individuelle Preisverhandlungen im Zeitpunkt des Zuflusses am Markt angeboten wird.</p> <p>Der gesetzliche Bewertungsabschlag von 4 % und auch ein Rabattpflichtbetrag von 1.080 € kann hierbei nicht angesetzt werden.</p> <p>Markt in diesem Sinne sind alle gewerblichen Anbieter, von denen der Steuerpflichtige die konkrete Ware oder Dienstleistung im Inland unter Einbeziehung allgemein zugänglicher Internetangebote gewöhnlich beziehen kann.</p> <p>Aus Vereinfachungsgründen kann der Sachbezug mit 96 % des Endpreises bewertet werden, zu dem der Abgebende oder der dem Abgabeort nächstansässige Abnehmer die konkrete Ware oder Dienstleistung fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet.</p> <p>Die Anwendung der 44-€-Freigrenze ist zulässig.</p>	<p>Endpreis ist der Preis, zu dem der Arbeitgeber oder der dem Abgabeort nächstansässige Abnehmer die konkrete Ware oder Dienstleistung fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet.</p> <p>Dabei sind die am Ende von Verkaufsverhandlungen durchschnittlich an fremde Letztverbraucher tatsächlich gewährten Preisnachlässe abzuziehen.</p> <p>Auf diesen Endpreispreis sind der gesetzliche Bewertungsabschlag von 4 % und der gesetzliche Rabattpflichtbetrag von 1.080 € anzuwenden.</p> <p>Die 44-€-Freigrenze darf nicht angewendet werden.</p>

Stand: 25. Juli 2013