Downloaded from Blogs on 23.11.2026 08:10h

By PwC Deutschland | 15. Februar 2021

Update: Bewertung von Arbeitnehmerrabatten als Lohnvorteil

Mit zwei Urteilen hat der Bundesfinanzhof in 2012 zur Rabattgewährung und speziell zur Höhe des steuerpflichtigen geldwerten Vorteils Stellung genommen. Das Bundesfinanzministerium wendet die darin aufgestellten Rechtsgrundsätze an und erläutert die unterschiedlichen Fallkonstellationen.

Downloaded from Blogs on 23.11.2026 08:10h

Der Bundesfinanzhof (BFH) hatte in seinen Urteilen vom 26. Juli 2012 (VI R 30/09 und VI R 27/11) seine bisher hierzu vertretene Auffassung geändert: Er entschied, dass nicht jeder Rabatt, den ein Mitarbeiter von seinem Arbeitgeber bekommt, automatisch als lohnsteuerlicher Vorteil zu bewerten ist. Ein üblicher, auch Dritten eingeräumter Rabatt führt beim Arbeitnehmer nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn. Grundlage für den Endpreis bei der Alternative des § 8 Abs. 3 Einkommensteuergesetz (EStG) ist nicht der Marktpreis sondern der Preis, zu dem der Arbeitgeber die Waren oder Dienstleistungen fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet, inklusive eingeräumter Rabatte: Wenn der Arbeitgeber nach den geschäftlichen Gepflogenheiten üblicherweise einen niedrigeren Preis fordert - sei es in Form eines speziellen eigenen Hauspreises oder durch einen eigens ausgewiesenen Rabatt -, ist dieser und nicht die unverbindliche Preisempfehlung der maßgebende Endpreis.

Bestimmung der jeweiligen Endpreise

Das Bundesfinanzministerium (BMF) beabsichtigt, diese höchstrichterlichen Grundsätze in allen offenen Fällen anzuwenden und hat dies in einem eigens herausgegebenen Schreiben praxisnah erläutert. So kann beispielsweise bei Einnahmen, die nicht in Geld bestehen (Alternative des § 8 Abs. 2 EStG), als maßgeblicher Endpreis auch der Preis angesetzt werden, zu dem die Ware oder Dienstleistung mit vergleichbaren Bedingungen unter Einbeziehung allgemein zugänglicher Internetangebote oder sonst am inländischen Markt angeboten wird. In den Fällen des nach § 8 Abs. 3 EStG zu bestimmenden Endpreises (Alternative: Arbeitnehmer erhält Waren oder Dienstleistungen) wird es von der Verwaltung nicht beanstandet, wenn der übliche tatsächliche Preisnachlass von dem empfohlenen Preis abgezogen wird. Einem früheren BMF-Schreiben vom 18. 12. 2009 zufolge wurde beispielsweise in der Automobilbranche der Endpreis basierend auf dem Preis angenommen, der sich ergibt, wenn 80% des Preisnachlasses, der durchschnittlich beim Verkauf an Letztverbraucher tatsächlich gewährt wurde, vom empfohlenen Preis abgezogen wird. Dies gilt nun insofern nicht mehr.

Wahlrecht zwischen Bewertungsmethoden und Option auf Anwendung des niedrigsten geldwerten Vorteils

Unabhängig von der vom Arbeitgeber vorgenommen Bewertung im Lohnsteuerverfahren kann der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Einkommensteuerveranlagung den geldwerten Vorteil an denjenigen Endpreisen ausrichten, zu denen der Arbeitgeber die Waren fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet. Er ist nicht verpflichtet, den geldwerten Vorteil nach dem Endpreis zu bewerten.

Update (15. Februar 2021)

Mit Datum vom 11. Februar 2021 ist ein neues BMF-Schreiben (IV C 5 - S 2334/19/10024 :003) ergangen, das das Schreiben vom 16. Mai 2013 dahingehend ergänzt, dass ein Sachbezug grundsätzlich auch anhand der Kosten des Arbeitgebers bemessen werden kann, wenn eine Ware oder Dienstleistung an Endverbraucher in der Regel nicht vertrieben wird.

Fundstelle

Downloaded from Blogs on 23.11.2026 08:10h

BMF-Schreiben vom 16. Mai 2013 (IV C 5 - S 2334/07/0011): Verhältnis von § 8 Absatz 2 und Absatz 3 EStG bei der Bewertung von Sachbezügen

Eine englische Zusammenfassung des BMF-Schreibens finden Sie **hier** (*Employee option in valuing staff purchases*).

Schlagwörter

Arbeitnehmerrabatt, Endpreis, Lohnvorteil, geldwerter Vorteil