

# P&O Newsflash

## aktuell

Aktuelle Informationen und neueste Entwicklungen

Ausgabe 3, Mai 2022

## Lohnsteuer

### Drittlohnzahlungen bei Rabatten

**Mit Urteil vom 16.02.2022 hat der BFH (Aktenzeichen VI R 53/18) entgegen der Vorinstanz (FG Köln 7 K 2053/17 vom 11.10.2018) entschieden, dass Rabatte, die ein Automobilhersteller Arbeitnehmern eines Zulieferers, an dem er kapitalmäßig beteiligt ist, gewährt, steuerpflichtigen Arbeitslohn darstellen. Die materiell-rechtlichen Anforderungen an den Veranlassungszusammenhang zwischen Vorteil und Dienstverhältnis bei Drittzuwendungen seien nicht anders zu beurteilen als bei Zuwendungen durch den Arbeitgeber. Der Vorteil muss sich in beiden Fällen vielmehr gleichermaßen als "Frucht" der nichtselbständigen Arbeit darstellen. Ob dies zutrifft, ist jeweils durch Würdigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalles zu entscheiden.**

Zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit gehören gemäß § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG auch andere Bezüge und Vorteile, die „für“ eine Beschäftigung gewährt werden, unabhängig davon, ob ein Rechtsanspruch auf sie besteht und ob es sich um laufende oder um einmalige Bezüge handelt (§ 19 Abs. 1 Satz 2 EStG). Diese Bezüge oder Vorteile gelten dann als für eine Beschäftigung gewährt, wenn sie durch das individuelle Dienstverhältnis veranlasst sind, ohne dass ihnen eine Gegenleistung für eine konkrete (einzelne) Dienstleistung des Arbeitnehmers zugrunde liegen muss. Arbeitslohn kann nach der ständigen Rechtsprechung des BFH auch bei der Zuwendung eines Dritten anzunehmen sein. Voraussetzung ist, dass sie sich für den Arbeitnehmer als Frucht seiner Arbeit für den Arbeitgeber darstellt und im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis steht.

Das FG Köln urteilte in seiner Entscheidung, dass eine Vorteilsgewährung von Dritten nur dann als Arbeitslohn zu qualifizieren sein kann, wenn die Vorteilsgewährung im Interesse des Arbeitgebers erfolgt, nicht aber, wenn der Dritte, wie im vorliegenden Fall, ein eigenwirtschaftliches Interesse verfolgt. Hierbei hatte sich das FG Köln der Auffassung des FG Düsseldorf (Urteil vom 21.12.2016 – 5 K 2504/14 E) angeschlossen, das in einem ähnlichen Fall die Rabattgewährung eines

Reiseveranstalters für Reisebuchungen von Angestellten eines Reisebüros nicht als Arbeitslohn qualifizierte, weil auch in diesem Fall eigenwirtschaftliche Gründe des Reiseveranstalters zu der Rabattgewährung führten. Bei dem Urteil des FG Düsseldorf hatte das FG eine Revision nicht zugelassen.

Der BFH hob aber noch einmal hervor, dass für die Würdigung, ob eine Zuwendung durch einen Dritten durch das Dienstverhältnis veranlasst und damit Arbeitslohn ist, alle wesentlichen objektiven Umstände des Einzelfalles zu betrachten sind. Das FG habe lediglich die ihrer Auffassung nach gegen das Vorliegen von Arbeitslohn sprechenden Indizien, insbesondere das eigenwirtschaftliche Interesse des Automobilherstellers an der Drittzuwendung herausgestellt, ohne sie gegen die Umstände abzuwägen, die für das Vorliegen von Arbeitslohn sprechen können. Insbesondere ist der Veranlassungszusammenhang zwischen Vorteil und Dienstverhältnis nicht anders zu beurteilen als bei einer Zuwendung durch den Arbeitgeber. Im entschiedenen Fall sprachen folgende Indizien aus Sicht des BFH für Arbeitslohn (lohnsteuerbaren Drittlohn):

- Der Automobilhersteller hat die streitigen Personalrabatte neben eigenen Arbeitnehmern nur Arbeitnehmern verbundener bzw. gemeinschaftlicher Unternehmen eingeräumt.
- Es liegt kein sogenannter "Jedermannrabatt" vor. Der Automobilhersteller hat die Arbeitnehmer des Zulieferers in das eigene Werksangehörigenprogramm eingebunden.
- Im Streitjahr waren mehr als die Hälfte der Beschäftigten des Zulieferers von dem Automobilhersteller entlehnte Mitarbeiter.
- Zwischen dem Automobilhersteller und dem Zulieferer bestand die Vereinbarung, auch die nicht (unmittelbar) beim Automobilhersteller angestellten Mitarbeiter des Zulieferers am Werksangehörigenprogramm teilhaben zu lassen.
- Wirken Automobilhersteller und lohnsteuerlicher Arbeitgeber im Rahmen eines Gemeinschaftsunternehmens derart zusammen, stellt sich der dem Arbeitnehmer gewährte Rabatt als "gleicher Lohn für gleiche Arbeit" und damit im weitesten Sinne als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen seiner individuellen Arbeitskraft dar.
- Anders als das FG meint, steht dem Vorliegen von Arbeitslohn auch ein eigenes wirtschaftliches Interesse des Automobilherstellers an dem (verbilligten) Erwerb des PKW nicht entgegen.

Zusätzlich war der erlangte geldwerte Vorteil nach Auffassung des BFH nicht um den Rabattdreibetrag gem. § 8 Abs. 3 Satz 2 EStG zu vermindern, da im vorliegenden Fall der Arbeitgeber der Drittlohneempfänger nicht derart gewichtig am Herstellungsprozess der „rabattierten“ Ware beteiligt, insofern nicht ebenfalls als Hersteller anzusehen war und deshalb dieser seinen Arbeitnehmern den Rabattdreibetrag nicht vermitteln konnte.

### **Handlungsempfehlung**

Es ist zu prüfen, ob die konkreten Umstände der Rabattgewährung dazu führen, dass ein eigenes wirtschaftliches Interesse an der Rabattgewährung Arbeitslohn nicht ausschließt, und Arbeitgeber deshalb für nicht angemeldete und abgeführte Lohnsteuer auf Arbeitslohn von dritter Seite ein Haftungsrisiko tragen.

Gern sprechen Sie uns an, wenn Sie zur Sach- und Rechtslage Fragen haben, oder wir Sie bei der steuerlichen Planung und Prüfung bei Preisnachlass- und Rabattgewährungen oder der Besprechung der weiteren Vorgehensweise unterstützen können. Die Ansprechpartner des PwC-Lohnsteuerteam freuen sich auf den Austausch mit Ihnen.

# Über uns

## Ihre Ansprechpartner

### **Berlin**

Sabine Ziesecke  
Tel.: +49 30 2636-5363  
[sabine.ziesecke@pwc.com](mailto:sabine.ziesecke@pwc.com)

### **Frankfurt a.M., München, Stuttgart**

Stefan Sperandio  
Tel.: +49 69 9585-5160  
[stefan.sperandio@pwc.com](mailto:stefan.sperandio@pwc.com)

### **Düsseldorf, Hamburg**

Sven Rindelaub  
Tel.: +49 40 6378-1439  
[sven.rindelaub@pwc.com](mailto:sven.rindelaub@pwc.com)

## Redaktion

Für Ihre Fragen, Hinweise und Anmerkungen zum Newsletter stehen Ihnen unsere Ansprechpartner aus der Redaktion gern zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

### **Britta Ludwig**

Tel.: +49 211 9817432  
<mailto:britta.ludwig@pwc.com>

## Bestellung und Abbestellung

Wenn Sie People & Organisation News bestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Bestellung“ an:  
[subscribe\\_people\\_organisation@de.pwc.com](mailto:subscribe_people_organisation@de.pwc.com)

Wenn Sie People & Organisation News abbestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Abbestellung“ an:  
[unsubscribe\\_people\\_organisation@de.pwc.com](mailto:unsubscribe_people_organisation@de.pwc.com)

Die Beiträge dieser Publikation sind zur Information unserer Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

© Mai 2022 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Alle Rechte vorbehalten.

"PwC" bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.

[www.pwc.de](http://www.pwc.de)