

**HEGEL 9/2015 mit Prosekko (Teil 1):
Was ist klein, fein und ab 1. 1. 2016
a b g a b e n f r e i ? ⇒ Die **Mitarbeiterrabatte****

Praktiker kennen das leidige **GPLA-Streitthema**: Mitarbeiterrabatte. Oft endeten die Verhandlungen mit den Prüfern wie in einem türkischen Basar.

Im **Mai-Heft** der Zeitschrift von und für Praktiker: „*Personalverrechnung für die Praxis*“ (Verlag LexisNexis) wird so ein GPLA-Streitfall beschrieben: Mitarbeiter eines Versicherungsunternehmens erhalten günstige Mitarbeitertarife ⇒ Geldwerter Vorteil? ⇒ Entscheidung des **BFG** vom 7. 1. 2015, RV/5101293/2011: **Kein geldwerter Vorteil**, denn die Arbeitnehmer hätten sich einen vergleichbaren Versicherungsschutz am Verbrauchsort um denselben Betrag auch im freien Wirtschaftsverkehr beschaffen können.

Für Arbeitgeber und Prüfer bedeutet dieses Urteil: **Mitbewerber-Screening** ⇒ Festzustellen ist, ob sich der eigene Arbeitnehmer die von seinem Arbeitgeber verbilligt angebotene Leistung in gleichwertiger Art auch „anderweitig“ zu diesen Konditionen beschaffen hätte können.

Damit soll jetzt ab 1. 1. 2016 Schluss sein.

I) Mitarbeiterrabatte – die gesetzliche Neuformulierungen

Geldwerte Vorteile werden im § 15 Abs 2 EStG (neu) wie folgt definiert
(gelb unterlegt sind die wichtigen Neuformulierungen)

1. *Geldwerte Vorteile (Wohnung, Heizung, Beleuchtung, Kleidung, Kost, Waren, Überlassung von Kraftfahrzeugen zur Privatnutzung und sonstige Sachbezüge) sind mit den **üblichen Endpreisen des Abgabeortes** anzusetzen.*
2. *Der Bundesminister für Finanzen wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz die Höhe geldwerter Vorteile mit **Verordnung** festzulegen sowie dabei **im Interesse ökologischer Zielsetzungen Ermäßigungen und Befreiungen** vorzusehen.*
3. **Für Mitarbeiterrabatte im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 21 gilt Folgendes:**

- a) *Ist die Höhe des geldwerten Vorteils nicht mit Verordnung gemäß Z 2 festgelegt, ist für Mitarbeiterrabatte der geldwerte Vorteil abweichend von Z 1 von jenem **Endpreis** zu bemessen, zu dem der **Arbeitgeber Waren oder Dienstleistungen fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet**. Sind die Abnehmer des Arbeitgebers keine Letztverbraucher (beispielsweise Großhandel), ist der **übliche Endpreis des Abgabeortes** anzusetzen.*
- b) *Liegen die Voraussetzungen gemäß **§ 3 Abs. 1 Z 21** vor, ist für Mitarbeiterrabatte der **geldwerte Vorteil** insoweit mit **null** zu bemessen.“*

Kein geldwerter Vorteil liegt gemäß § 3 Abs 1 Z 21 EStG (neue Ziffer 21**)
in folgenden Fällen vor**

„Der geldwerte Vorteil gemäß § 15 Abs. 2 Z 3 lit. a aus dem kostenlosen oder verbilligten Bezug von Waren oder Dienstleistungen, die der Arbeitgeber im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet (Mitarbeiterabbatt), nach Maßgabe folgender Bestimmungen:

- a) Der Mitarbeiterabbatt wird **allen** oder bestimmten **Gruppen** von Arbeitnehmern eingeräumt.
- b) Der Mitarbeiterabbatt ist **steuerfrei**, wenn er im Einzelfall **10% nicht übersteigt**.
- c) Kommt lit. b nicht zur Anwendung, sind Mitarbeiterabbatte insoweit steuerpflichtig, als ihr Gesamtbetrag **500 Euro im Kalenderjahr** übersteigt.“



Hinweis

- a) Im § 50 ASVG finden Sie eine dem § 15 Abs 2 EStG gleichlautende Bestimmung.
- b) Dem § 49 Abs 3 ASVG wird eine neue **Z 29** hinzugefügt, die gleichlautend ist der obigen Z 21 im § 3 Abs 1 EStG.

Ergebnis: Die lohnsteuerliche und sv-rechtliche Mitarbeiterabbatt-Neuregelung sind ident

II) Die Neuregelung, übersetzt in die Praktikersprache

Liegen geldwerte Vorteile aufgrund von Mitarbeiterrabatten vor ⇒
 Das ist die **Prüf-Checkliste**

Verkauft der Arbeitgeber die Ware/Dienstleistung fremden
Letztverbrauchern?

JA

Nein

- a) Wird der Mitarbeiterrabatt **allen** oder bestimmten **Gruppen** von Arbeitnehmern gewährt **UND**
- b) beträgt der Mitarbeiterrabatt **max 10% des „Letztverbraucher-Endpreises“¹⁾** (= Preis, zu dem der Arbeitgeber die Ware/Dienstleistung fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet)?

- Arbeitgeber ist bspw **Großhändler:**
- a) Wird der Mitarbeiterrabatt **allen** oder bestimmten **Gruppen** von Arbeitnehmern gewährt **UND**
 - b) beträgt der Mitarbeiterrabatt **max 10% des Endpreis des Abgabortes¹⁾**?

Nein

JA

JA

Nein

Die gesetzliche Mitarbeiterrabatt-**Freigrenze** iHv **10%** wird nicht überschritten ⇒
 der Mitarbeiterrabatt ist zur Gänze **abgabenfrei**

Es besteht ein **jährlicher Mitarbeiter-Freibetrag** iHv **EUR 500,00**.
 Erhält der Arbeitnehmer Mitarbeiterrabatte von mehr als EUR 500,00 pro Jahr, dann ist der **übersteigende** Betrag **abgabenpflichtig**.

1) Bei **Mitarbeiterrabatten**, für die Werte in der **Sachbezugswerteverordnung** existieren, können aus Vereinfachungsgründen **diese Werte** angesetzt werden.

II) Praxisbeispiele

Beispiel 1

Ein Arbeitgeber verkauft seine Ware an **Letztverbraucher**²⁾ im allgemeinen Geschäftsverkehr (üblicher Preis abzüglich üblicher Rabatte) zu einem Preis von **EUR 100,00** (= **Letztverbraucher-Endpreis**).

- a) An seine **Arbeitnehmer** verkauft der Arbeitgeber die gleiche Ware zu einem Preis von **EUR 90,00**.

Ergebnis: Da der Mitarbeiterrabatt die 10 %-Freigrenze nicht überschreitet ⇒ Der Mitarbeiterrabatt ist abgabenfrei (= **kein Sachbezug** gemäß § 3 Abs. 1 Z 21 lit b EStG ⇒ keine Lohnsteuer, keine Sozialversicherung und keine Lohnnebenkosten); Der **Mitarbeiter-Freibetrag** von EUR 500,00 pa steht noch in **voller Höhe** für andere Mitarbeiterrabatte zur Verfügung.

- b) An seine **Arbeitnehmer** verkauft der Arbeitgeber die gleiche Ware zu einem Preis von **EUR 80,00**.

Ergebnis: Der Mitarbeiterrabatt **übersteigt** die **10 %-Freigrenze** ⇒ Es liegt ein **geldwerter Vorteil** vor, der jedoch nur dann gemäß § 3 Abs 1 Z 21 lit c EStG zu **versteuern** ist, wenn der jährliche **Freibetrag** von EUR 500,00 **überschritten** wird.

Beispiel 2

Ein Unternehmer verkauft seine Ware an **Letztverbraucher**²⁾ im allgemeinen Geschäftsverkehr (üblicher Preis abzüglich üblicher Rabatte) zu einem Preis von **EUR 10.000,00** (= **Letztverbraucher-Endpreis**).

Seinen **Arbeitnehmern** überlässt er die gleiche Ware zu einem Preis von EUR 8.500,00. Der Rabatt beträgt mehr als 10 % (**Freigrenze ist überschritten**) und es liegt ein **geldwerter Vorteil** in Höhe von EUR 1.500,00 vor.

Da der **jährliche Freibetrag** von EUR 500,00 überschritten wird, sind **EUR 1.000,00** als **laufender Bezug** zu versteuern.

- 2) Ist hingegen der **Arbeitgeber Großhändler** (zB Textilgroßhändler ⇒ Textilien werden nicht an Letztverbraucher, sondern ausschließlich an Einzelhändler verkauft) dann wäre zwecks **Beurteilung**, ob die 10%-Freigrenze überschritten wird oder nicht der **Verkaufspreis** an die **Mitarbeiter** mit dem **Endpreis des Abgabeortes** (und **nicht** mit dem **Letztverbraucher-Endpreis**) zu vergleichen.

IV) Abschließende Hinweise

1. **Gestrichen** werden die **Steuerbefreiung** für

- die **unentgeltliche** oder **verbilligte Beförderung** der eigenen Arbeitnehmer und deren Angehörigen bei **Beförderungsunternehmen** (zB ÖBB, ua Verkehrsunternehmen);
- **Haustrunk** im Brauereigewerbe

Statt dessen ist die neue Mitarbeiterrabatt-Regelung für alle Unternehmen, somit auch für die zuvor genannten Unternehmen gültig.

2. Das **Über-** und **Unterschreiten** der 10%-igen Freigrenze und des Freibetrages (= EUR 500,00 pa) hat der Arbeitgeber zu überprüfen und zu dokumentieren (**Aufzeichnungen**).

3. Bitte beachten Sie den „**Begriffswandel**“:

Früher wurde bei der geldwerten Vorteilsbeurteilung auf den „*üblichen Mittelpreis des Verbrauchsortes*“ abgestellt.

Ab 1. 1. 2016 ist auf den „*üblichen Endpreis des Abgabeortes*“ (bei Verkäufen an Letztverbraucher: *Letztverbraucher-Endpreis*) abzustellen. Der übliche Endpreis ist bereits der um **übliche Preisnachlässe verminderte** Preis.

Die Verwendung des Begriffs des Abgabeortes stellt sicher, dass der Arbeitgeber die Sachbezüge für seine Arbeitnehmer nach einem **einheitlichen Maßstab** bewerten kann.

Für die Bewertung sind die **objektiven**, normalerweise am Markt bestehenden Gegebenheiten maßgebend. **Unmaßgeblich** hingegen sind die **subjektive Einschätzung** des Arbeitnehmers und der **tatsächliche persönliche Nutzen**.

4. Die (**Freigrenzen-)**Regelung im § 3 Abs 1 Z 21 EStG regelt (nur) jene **Fälle**, in denen der Arbeitgeber die den Arbeitnehmern gewährten Sachbezüge (Güter oder Leistungen) auch **fremden Letztverbrauchern** anbietet (Mitarbeiterrabatte).

In diesen Fällen ist jener Preis **maßgeblich**, der vom Arbeitgeber entsprechend den Gegebenheiten am Markt für den üblichen Leistungsaustausch festgesetzt wurde (**Endpreis für fremde Letztverbraucher**).

Es wäre – so der Gesetzgeber – dem Arbeitgeber nicht zumutbar und damit unverhältnismäßig, zwecks Mitarbeiterrabatt-Beurteilung seine eigenen Preise für die jeweilige

Ware/Dienstleistung den Preisen des Mitbewerbers hinsichtlich vergleichbarer Waren/Dienstleistungen, gegenüberzustellen. Die **Preise des Mitbewerbers** spielen somit bei der Mitarbeiterrabatt-Bewertung **künftig keine Rolle** mehr.

5. Verkauft der Arbeitgeber seine Ware/Dienstleistung **nicht an Letztverbraucher** (der Arbeitgeber ist bspw **Großhändler**) und gibt es daher keinen innerbetrieblichen Letztverbraucherpreis, ist der übliche **Endpreis des Abgabeortes** heranzuziehen.
6. Existieren **ausnahmsweise** für die geldwerten Vorteilen von Waren und Dienstleistungen Werte, die in der Sachbezugswerteverordnung festgelegt sind, dann sind diese Werte laut Verordnung maßgeblich. Dh: Bei **Mitarbeiterrabatten**, für die **Werte** in der **Sachbezugswerteverordnung** existieren, können aus Vereinfachungsgründen **diese Werte** angesetzt werden. Der Arbeitgeber muss keine Sachbezugswerte ermitteln.

V) Fortbildungstipp

Absolut **Top-informiert** sind LeserInnen der **Personalverrechnung für die Praxis** (Verlag LexisNexis): In der **Mai-Ausgabe** lesen Sie die folgenden Beiträge, aus der Praxis für die Praxis:

- ✓ Antworten auf die häufigsten Praxisfragen zum **Zuschuss der Krankentgeltfortzahlung**
- ✓ Arbeitnehmer wohnt und arbeitet in Österreich und dennoch gilt das **deutsches Kündigungsrecht**?
- ✓ **Laufender Bezug oder Sonderzahlung?** Dieser Beitrag beantwortet die Fragen, ob (a) unregelmäßig ausbezahlte Baustellenprämien bei der Lohnsteuer bzw (b) die „Formel 7“-Prämienteilbeträge bei der Sozialversicherung als laufender Bezug oder als Sonderzahlung abzurechnen sind.
- ✓ Erste Infos zum **Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz**
- ✓ **Leicht Lesbare Judikaturbeiträge** zu:
 - Arbeitnehmer schneidet Mitarbeitergespräch mit ⇒ Konsequenzen?
 - 2 Urteile zur Frage: Mitarbeiterrabatt (ja oder nein)
 - Zinersparnis-Sachbezug: Abzurechnen als lohnsteuerliche Sonderzahlung?
 - Urlaubszeit: wo lauern beim Urlaubsvorgriff die Fallstricke?
- ✓ Wann liegt **Streckenidentität** bei **Fahrtkosten** vor?
- ✓ **Kompakt + praxisnah** informiert Sie die PVP über:
 - Fotos der Arbeitnehmer für unternehmerische Werbezwecke ua ⇒ Worauf ist zu achten?
 - Teilpension
 - Neues SV-Abkommen mit Indien
 - Arbeitnehmer-Ansprüche sind verfallen/verjährt ⇒ Darf die GPLA dennoch SV-Beiträge vorschreiben?

Und zusätzlich gibt es – wie in jedem Heft – zahlreiche **kostenfreie PVP-Leserservicedokumente**.

Lust auf mehr? ⇒ **ABO-Bestellmöglichkeit** unter:
<http://lesen.lexisnexis.at/zs/pvp/index.html>

Ich wünsche einen erfolgreichen Arbeitswochenbeginn.

Ihr HEGEL-Autor, *Mag. Ernst Patka*

Kanzlei Mag. Ernst Patka

1210 Wien, Jedleseer Strasse 5 Top 19

Tel: 0043 664 888 70 693

E-Mail: office@patka-knowhow.at

Alle bisherigen Quick News finden Sie auch auf unserer Homepage www.steuer-service.at unter der Rubrik NEWS.

Ich freue mich über Ihre Weiterempfehlung ...

... meines HEGEL-Newsletters auch an jene Freunde, Bekannte oder Geschäftspartner, die möglicherweise ebenfalls Interesse an diesem Thema haben könnten.