

# Lohnsteuer auf Verbundvorteile

Ein immer wiederkehrendes Thema der Lohnbesteuerung ist die Lohnsteuer auf sogenannte Verbundvorteile. Die Lohnbesteuerung verbilligter Leistungen, die Dritte gewähren, ist mit vielen rechtlichen Unsicherheiten behaftet. Die Finanzverwaltung ist sehr daran interessiert, geldwerte Vorteile auch von dritter Seite der Lohnversteuerung zuzuführen. In der Regel werden eventuell steuerpflichtige Vorteile von dritter Seite zufällig entdeckt. Im Normalfall wird der Arbeitnehmer Vorteile, von denen kein Steuerabzug vorgenommen ist, in seiner Steuererklärung selten oder gar nicht deklarieren. Damit bleibt die weitestgehend größte Zahl der Fälle eventuell steuerpflichtiger Rabattierungen unversteuert. Auf der anderen Seite fällt auf, dass Geno-Verbundvorteile pauschal als steuerpflichtiger Arbeitslohn von dritter Seite angesehen werden. Eine so nicht haltbare Auffassung.

Jeder von einem inländischen Arbeitgeber gezahlte Arbeitslohn unterliegt dem Lohnsteuerabzug. In welcher Form der Lohn gewährt wird und ob es sich um laufende oder einmalige Bezüge handelt, spielt keine Rolle. Egal, ob eine Zuwendung von dritter Seite oder vom Arbeitgeber selbst geleistet wird, es bedarf immer der Feststellung, ob im Einzelfall Arbeitslohn zugewendet wurde oder nicht. Erfasst werden sollen alle Bezüge und Vorteile, die für eine Beschäftigung gewährt werden. Es geht darum, die aus der beruflichen Sphäre in die private Konsumentensphäre fließenden Vorteile steuerlich zu erfassen. Dies führt aber nicht zwingend dazu, jede dem Arbeitnehmer zufließende Annehmlichkeit als lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn zu qualifizieren. Aus dem Arbeitslohnbegriff folgt demnach

zwingend, dass ein lohnsteuerpflichtiger Vorteil nur dann vorliegt, wenn er als Gegenleistung für die Erbringung der Arbeitsleistung begründet wird und nicht reflektorisch anlässlich des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses.

## Drittzuwendung als Arbeitslohn?

Folgerichtig hat die Finanzverwaltung (Schreiben BMF vom 27.09.1993) festgestellt, dass Rabatte, die dem Arbeitnehmer von dritter Seite eingeräumt werden, nur dann zum Arbeitslohn gezählt werden, wenn der Arbeitgeber an der Ermöglichung dieser Preisvorteile mitgewirkt hat. Der Begriff der Mitwirkung ist deswegen ausschlaggebend, weil ohne aktive Einschaltung des Arbeitgebers gewährte Vorteile keinen Arbeitslohn darstellen können. Deswegen hat die Finanzverwaltung auch positiv festgestellt, dass eine Mitwirkung dann nicht vorliegt, wenn lediglich über Angebote Dritter informiert oder die Betriebszugehörigkeit eines Arbeitnehmers zur Vorlage bei diesem Dritten bescheinigt wird. Wenn also ein Spitzenverband mit beliebigen Leistungsanbietern vertragliche Vereinbarungen dahingehend trifft, dass den Beschäftigten von genossenschaftlichen Verbundunternehmen Preisnachlässe gewährt werden, und hierüber innerhalb des Verbundes informiert wird, liegt bei dem einzelnen Beschäftigten begriffsnotwendig kein Arbeitslohn vor. Etwas anderes könnte allenfalls gelten, wenn der Arbeitgeber mit dem Dritten in enger wirtschaftlicher Verflechtung steht, sodass die Leistungen jeweils dem anderen (wenn auch nur mittelbar) zugute kommen. Der genossenschaftliche Verbund ist jedoch

kein Konzern in diesem Sinne (vgl. FG Köln, 16.02.2004, 6 k 306/00).

Auch aus der Entscheidung des BFH vom 23.08.2007 (VI R 44/05) kann nichts anderes geschlossen werden. Im vorliegenden Verfahren war die Frage zu entscheiden, ob weitergeleitete Provisionen, die ein Arbeitnehmer von einem Verbundunternehmen für die Vermittlung von Versicherungsverträgen erhalten hat, Arbeitslohn ist. Ein Kreditinstitut, das Sicherungs- und Bausparkassenverträge vermittelte, hatte die an der Vertragsvermittlung verdiente Provision an ihre Beschäftigten weitergeleitet. Die Weiterleitung beruhte auf einer Betriebsvereinbarung. Diese Zahlung ist nach allen bisherigen Abgrenzungskriterien zum Arbeitslohn zweifelsfrei als dem Leistungs- und Gegenleistungsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zuzuordnende Leistung zu qualifizieren. Die Mitwirkung des Arbeitgebers an der Leistung des Dritten an den Arbeitnehmer ist hier nicht zweifelhaft.

Würde indes ein Provisionsanspruch zunächst bei bestimmten Geschäften gar nicht erst entstehen, wäre der Sachverhalt dahingehend zu prüfen, ob auch ein solcher Vorteil Arbeitslohn wäre. So gewährte ein Versicherungsunternehmen den Beschäftigten im genossenschaftlichen Verbund einen Sondertarif. Zwar ist für die Feststellung steuerpflichtigen Arbeitslohns nicht erforderlich, dass die Leistung des Arbeitgebers für eine konkrete Dienstleistung des Arbeitnehmers erbracht sein muss, sie muss sich jedoch als Einnahme des Arbeitnehmers im weitesten Sinne als Gegenleistung für die individuelle Arbeitskraft darstellen (vgl. BFH 22.05.1992, VI R 178/87). Jedoch darf der Zusammenhang zwischen zur Verfügung stellen der Arbeitskraft und Gewährung eines Vorteils nicht völlig gelöst sein, wie es sich für einen gesondert berechneten Versicherungstarif darstellt. Dieser ist anhand von Versicherungsrisiken berechnet und wird nicht vom Arbeitsverhältnis des Versicherungsnehmers be-

stimmt. Das Arbeitsverhältnis dient hier lediglich einer reflexhaften Anknüpfung zur Tarifbestimmung, wie dies im Versicherungsgewerbe in anderen Fällen auch hinlänglich geübte Praxis ist. Die Unterscheidung zwischen einer individuellen Zuwendung und einer lediglich reflektorisch an das Arbeitsverhältnis anknüpfenden Zuwendung wird im Bereich der Mitarbeiterfortbildung auch lohnsteuerlich anerkannt. Fortbildungsmaßnahmen werden, obgleich sie dem einzelnen Arbeitnehmer nicht nur ideal, sondern auch wirtschaftlich nützlich sind, als „überwiegend im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers“ nicht der Lohnsteuer unterworfen.

Damit ist geklärt, dass nicht jede Drittzuwendung automatisch als Arbeitslohn zu qualifizieren ist.

## Geldwerter Vorteil

Das Vorliegen oder Nichtvorliegen des Tatbestandsmerkmals „geldwerter Vorteil“ bereitet bei erster Betrachtung die geringsten Probleme. Erfasst werden alle Güter und Geldleistungen, gleich welcher Art, auch unabhängig davon, ob auf sie ein Rechtsanspruch besteht oder nicht (§ 8 Abs. 1 EStG). Aus dem Wortlaut der Vorschrift folgt auch, dass es nicht auf die subjektiven Vorstellungen der Vertragspartner ankommt bei der Frage, ob und in welcher Höhe eine Einnahme vorliegt. Entscheidend ist, ob ein objektiver Betrachter einen vermögenswerten Vorteil als Gegenleistung für eine Leistung bejahen würde (Schmidt/Drenseck, EStG 27. Aufl., § 8 Rdnr. 13). Ein solcher zugeflossener Vorteil ist steuerlich aber nur dann relevant, wenn er die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers im steuerlichen Sinne erhöht hat, wenn diesem also etwas zufließt, was er unter normalen Umständen nicht erlangt hätte. Daher stellen Preisnachlässe in einer Höhe, wie sie im normalen Geschäftsverkehr eingeräumt werden, zwar einen Vorteil dar, aber keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn (vgl. BFH-Urteil vom 22.05.1992, VI R 178/87). Solche im Geschäftsverkehr

üblichen Rabatte werden nämlich nicht im Sinne des § 19 Abs. 1 Nr. 1 EStG für eine Beschäftigung gewährt, sondern stehen jedermann ohne Rücksicht auf ein bestehendes Arbeitsverhältnis zu (vgl. auch BFH-Urteil v. 02.02.1990, VI R 15/86, BStBl. 1990 S. 472). Selbstverständlich kommt der Bewertung eines Vorteils – wenn er denn vorliegt – eine gravierende Bedeutung bei Sachbezügen zu.

Zwingende Voraussetzung für die Anwendung des Rabattdreibetrages ist das Vorliegen von Arbeitslohn. Auch die Normenkonkurrenz von § 8 Abs. 3 und § 8 Abs. 2 ist insofern geklärt, als § 8 Abs. 3 als *lex specialis* zur Grundnorm des Absatzes 2 angesehen wird (vgl. Schmidt/Drenseck, 27. Aufl. EStG, § 8 Rdnr. 65). Selbstverständlich bleibt für die Bewertungsnorm des § 8 Abs. 3 EStG das Vorliegen von Sach- und nicht Barlohn zwingende Voraussetzung. Darüber hinaus ist geklärt, dass § 8 Abs. 3 keine eigenständige Steuerpflicht begründet (vgl. BFH VI R 126/87, BStBl. II 91, S. 720). Der BFH geht sogar soweit, dem Arbeitnehmer ein Wahlrecht zur Anwendung von Abs. 3 oder Abs. 2 einzuräumen, wenn z. B. bei der Vereinbarung besonders hoher Rabatte die Versteuerung nach Abs. 2 für den Arbeitnehmer günstiger wäre als die Anwendung des Rabattdreibetrages von § 8 Abs. 3 (vgl. BFH VI R 41/02, BStBl. 207, S. 309). Die Finanzverwaltung hat mit einem Nichtanwendungserlass reagiert (vgl. BStBl. 01/07, S. 464). Zwar ist die Reaktion der Finanzverwaltung aus fiskalischen Gründen nachzuvollziehen, sie entbehrt jedoch der Rechtsgrundlage. Der BFH hat in seiner Entscheidung lediglich für eine verfassungskonforme Reduktion des § 8 Abs. 3 gesorgt, denn die Beschränkung des Rabattdreibetrages auf bestimmte Personen, unabhängig von deren Leistungsfähigkeit, und die Systemwidrigkeit der Regelung sind unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten bedenklich (vgl. Schmidt/Drenseck, 27. Aufl., § 8 Rdnr. 75 m.w.N.). Daraus folgt, dass bei verfassungskonformer Auslegung des § 8

ESTG der Rabattpflichtbetrag aber auch dann zur Anwendung kommen muss, wenn Sachlohn nach § 8 Abs. 2 zu bewerten ist. Würde die Finanzverwaltung sich entschließen, diesen Weg mitzugehen, wäre ein großes lohnsteuerliches Streitpotenzial aus der Welt.

Möglicherweise kann das Streitpotenzial durch Anwendung des § 37 b EStG ausgeräumt werden. Zwar ist § 37 b EStG auf der Rechtsfolgenseite relativ leicht verständlich und eindeutig (Pauschalsteuersatz 30 % mit befreiender Wirkung für den Begünstigten max. 10.000 pro Jahr). Auf der Tatbestandsseite der Norm bestehen jedoch erhebliche rechtliche Unsicherheiten, denn es kommt nach wie vor auf die Unterscheidung an, ob im Einzelfall Sachlohn oder Barzuwendung gegeben ist.

Diese schwierige Entscheidung muss der Steuerpflichtige vor Anwendung des § 37 b EStG treffen, um die Norm konsequent zur Anwendung bringen zu können. Damit ist auch die Pauschalversteuerung nach § 37 b EStG keineswegs als hindernisfreier Königsweg zur Beilegung von Streitigkeiten mit der Finanzverwaltung über die lohnsteuerliche Behandlung von Verbundvorteilen zu bezeichnen.

## Fazit

Pauschalaussagen über die Lohnsteuerpflicht sogenannter Verbundvorteile sind nicht möglich. Der Einzelfall entscheidet. Die zur Rechtssicherheit der Beteiligten eingeführte Norm des § 37 b EStG gewährt nur eine Scheinsicherheit. Für die verfassungskonforme Auslegung des § 8 Abs. 3 EStG (Rabattpflichtbetrag) ist die Ausdehnung seiner Anwendung auf Bewertungsfragen nach § 8 Abs. 2 EStG nötig. Eine entsprechende Klarstellung seitens der Finanzverwaltung wäre zu begrüßen.

Ein Beitrag von  
**RA Volker Lipps**