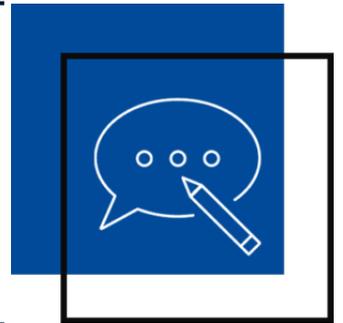


# AUSNAHMSWEISE VORSTEUERABZUG BEI ARBEITNEHMERZU-WENDUNGEN

RAW-AKTUELL 05/2024



Erwirbt ein Unternehmen Waren oder Dienstleistungen, um diese ihren Mitarbeitenden für deren privaten Bedarf zukommen zu lassen, dann dürfen Unternehmen hierfür keine Vorsteuer geltend machen. Sofern vorher auf Grund einer ursprünglich anderen Verwendungsabsicht der Vorsteuerabzug bereits geltend gemacht wurde, ist dieser entsprechend zu korrigieren. Der Europäische Gerichtshof hat nun in einem speziellen Verfahren dem Unternehmen allerdings doch den endgültigen Vorsteuerabzug gewährt.

Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zu Grunde:

Ein Konzern hatte ein Mitarbeiterbelohnungsprogramm eingeführt. Im Rahmen dieses Programms konnte jeder Mitarbeitende entsprechend den Kriterien des Programms und nach Maßgabe des darin vorgesehenen Staffelsystems der Prämien einen Kollegen für Taten nominieren, die seiner Meinung nach eine Belohnung verdienten. Je nach Stufe des Programms erhielten die Mitarbeitenden eine Anerkennungsurkunde, eine Geldzahlung oder einen Einkaufsgutschein für ausgewählte Händler, wobei nur die Behandlung der letzten Fallkategorie strittig war.

Nach Ansicht des Gerichts war dieses Mitarbeiterprogramm mit dem Ziel konzipiert worden, die Leistung der Mitarbeitenden zu steigern und damit zu einer besseren Rentabilität des Unternehmens beizutragen. Das Programm wirke sich nämlich dadurch positiv auf Leistung und Rentabilität aus, dass es zur Steigerung der Motivation der Mitarbeitenden beitrage. Die Durchführung dieses Programms sei somit durch Erwägungen des reibungslosen Ablaufs der Geschäftstätigkeit dieses Unternehmens und der Erzielung zusätzlicher Gewinne vorgegeben gewesen. Der sich daraus für die Mitarbeitenden ergebende Vorteil sei gegenüber den Bedürfnissen des Unternehmens nur von untergeordneter Bedeutung gewesen.

Die zugewendeten Leistungen würden zwar bei alleiniger Berücksichtigung der Verwendung der in Rede stehenden Einkaufsgutscheine den privaten Bedarf der Mitarbeitenden befriedigen. Allerdings erfolge eine Zuteilung von Gutscheinen auf der Grundlage rein berufsbezogener Kriterien sowie nur dann, wenn davon ausgegangen wird, dass die nominierten Mitarbeiter eine Prämie der entsprechenden Stufe der oben dargelegten Staffelung der Belohnungen verdienen.

Ebenso war nach Ansicht des EuGH unstrittig, dass die Ausgabe der in Rede stehenden Einkaufsgutscheine durch den Arbeitgeber ohne Vergütung oder jedwede Gegenleistung seitens der begünstigten Mitarbeitenden erfolgte und die Kosten vom Arbeitgeber selbst getragen werden.

Infolgedessen war die Hingabe der Einkaufsgutscheine vom Arbeitgeber an die betreffenden Mitarbeitenden zwar eine unentgeltliche Leistung an die Arbeitnehmer, welche aber nicht für unternehmensfremde Zwecke durchgeführt wurde. Demzufolge musste umsatzsteuerlich auch keine unentgeltliche Wertabgabe versteuert werden. Der ursprüngliche Vorsteuerabzug blieb erhalten.

**Hinweis:**

Der Urteilsfall betraf die Jahre 2013 bis 2017. Zwischenzeitlich wurde die umsatzsteuerliche Behandlung von Gutscheinen geändert, sodass der dem Urteil zu Grund liegende Sachverhalt insoweit heute wohl nicht zwangsläufig identisch beurteilt werden würde. Insbesondere die Hingabe von Waren an Arbeitnehmer – auch aus Belohnungsgründen – lösen wohl (nach wie vor) eine umsatzsteuerpflichtige unentgeltliche Wertabgabe aus. Anders sieht dies jedoch bei Dienstleistungen aus, welche ein Arbeitgeber im Rahmen von Mitarbeiterbelohnungsprogrammen den Mitarbeitenden zuwendet. Für diese kommt auf Grund des EuGH-Urteils ein Vorsteuerabzug ohne umsatzsteuerpflichtige unentgeltliche Wertabgabe in Betracht.