

Darlehen an Mitarbeiter

Ein Darlehen liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber außerhalb des Rahmens der regelmäßigen Entgeltzahlung einen Betrag erhält, der zu einem Zweck gegeben wird, zu dem auch sonst üblicherweise ein Kredit in Anspruch genommen würde. Die Rückzahlung des Darlehens erfolgt in der Regel in Raten. Wenn nichts anderes vereinbart wurde, ist mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses das Darlehen nicht automatisch gekündigt. Der Arbeitgeber kann jedoch unter bestimmten Voraussetzungen veränderte Bedingungen fordern.

Die Hingabe eines Darlehens durch den Arbeitgeber ist wie folgt zu behandeln:

Wenn es sich um ein **echtes Darlehen** handelt, d. h. wenn ausreichende Bestimmungen über Laufzeit, Verzinsung, Tilgung und ggf. Sicherstellung getroffen werden, liegt kein Zufluss von Arbeitslohn vor.

Die Bestimmungen über Verzinsung können eine Zinsverbilligung oder Zinslosigkeit zum Inhalt haben, wenn es sich im Übrigen um ein echtes Darlehen handelt. Wenn keine Bestimmungen über Laufzeit, Verzinsung, Tilgung usw. getroffen sind, ein echtes Darlehen also nicht gewollt ist, so liegt Zufluss von Arbeitslohn vor.

Wenn es sich um ein echtes Darlehen handelt, so liegt bei Verzicht auf die Rückzahlung Zufluss von Arbeitslohn vor, der als sonstiger Bezug zu besteuern ist. U. E. liegt in solch einem Fall eine **Geldleistung** (quasi abgekürzter Zahlungsweg) und kein Sachbezug vor mit der Folge, dass eine Pauschalierung der Lohnsteuer mit 30 % (§ 37b Abs. 2 EStG) von vornherein ausscheidet.

Dies gilt unabhängig davon, ob beim Arbeitnehmer in gleicher Höhe Werbungskosten (Fortbildungskosten) vorliegen, denn ein Werbungkostenersatz gehört zum steuerpflichtigen Arbeitslohn, es sei denn, der Werbungkostenersatz ist durch gesetzliche Regelung ausdrücklich steuerfrei gestellt (BFH-Urteil vom 19. 2. 2004, BFH/NV 2004 S. 789). Der Arbeitnehmer muss also den im Zeitpunkt des Forderungsverzichts zufließenden Arbeitslohn einerseits versteuern, andererseits kann er ggf. in gleicher Höhe Werbungskosten bei einer Veranlagung zur Einkommensteuer geltend machen. Nachteilig ist für den Arbeitnehmer allerdings, dass der Zufluss des Arbeitslohns sozialversicherungspflichtig ist.

Ist dagegen dem Arbeitnehmer die Rückzahlung des Darlehens wegen **Zahlungsunfähigkeit** nicht möglich und unterlässt der Arbeitgeber in einem solchen Falle - offensichtlich erfolglose - Maßnahmen zur Beitreibung des Darlehens, so kann darin weder ein Verzicht des Arbeitgebers auf die Rückzahlung noch beim Arbeitnehmer Zufluss von Arbeitslohn gesehen werden.

Wenn es sich um ein unechtes Darlehen handelt und dieses bereits bei der Hingabe versteuert worden ist, so ist der Verzicht steuerlich unbeachtlich. Zahlt der Arbeitnehmer in solch einem Fall Beträge an den Arbeitgeber zurück, liegt Rückzahlung von Arbeitslohn vor.

Arbeitgeberdarlehen werden in der Regel mit Zinsvorteilen für den Arbeitnehmer gewährt. Aus Vereinfachungsgründen wird der Zinsvorteil nicht mehr versteuert, sobald die Summe der noch nicht getilgten Darlehen am Ende des Lohnzahlungszeitraums die Steuerfreigrenze von 2.600 EUR nicht übersteigt (R 31 Abs. 11 LStR 2005). Die Zinsvorteile für den Arbeitnehmer sind als Sachbezug (geldwerter Vorteil) zu versteuern, wenn der Effektivzinssatz des Darlehens unter dem marktüblichem Zinssatz liegt.

Für die Bewertung des Arbeitgeberdarlehens kann für die Feststellung des Maßstabszinssatzes die bei Vertragsabschluss von der Deutschen Bundesbank zuletzt veröffentlichten Effektivzinssätze - also die gewichteten Durchschnittszinssätze - herangezogen werden, die unter <https://www.bundesbank.de/de/statistiken/geld-und-kapitalmaerkte/zinssaetze-und-renditen/einlagen-und-kreditzinssaetze-739456> unter der Rubrik "Geldwerter Vorteil für Arbeitgeberdarlehen" veröffentlicht sind.

Es sind die Effektivzinssätze unter "Neugeschäft" maßgeblich. Von dem sich danach ergebenden Effektivzinssatz kann ein Abschlag von 4 % vorgenommen werden, jedoch nicht bei Internetkonditionen. Aus der Differenz zwischen diesem Maßstabszinssatz und dem Zinssatz, der im konkreten Einzelfall vereinbart ist, sind die Zinsverbilligung und der geldwerte Vorteil zu ermitteln.

Zwischen den einzelnen Arten von Krediten (z. B. Wohnungsbaukredit, Konsumentenkredit, Überziehungskredit) ist zu unterscheiden.

Zufluss der Zinsvorteile

Der geldwerte Vorteil aus einem zinsgünstigen Darlehen ist ab dem Zeitpunkt zu berücksichtigen, ab dem die Zinsen fällig werden bzw. bei einem zinslosen Darlehen der Zeitpunkt wann die Zinszahlungen fällig wären.

Die 50 EUR-Freigrenze (§ 8 Abs. 2 Satz 9 EStG), nach der bestimmte Sachbezüge nicht der Besteuerung unterliegen, wenn sie insgesamt 50 EUR monatlich nicht übersteigen, kann auf Zinsvorteile aus Mitarbeiterdarlehen angewendet werden.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber gewährt seinem Arbeitnehmer am 1.10.JJJJ ein zinsloses Darlehen in Höhe von 60.000,00 EUR für den Kauf einer Eigentumswohnung. Die Darlehensrückzahlung beginnt am 1.11.JJJJ mit einem monatlichen Betrag von 500,00 EUR.

Da es sich um ein zinsloses Darlehen handelt, ist somit Zinersparnis gegeben. Die Zinersparnis ist steuer- und sozialversicherungspflichtig (geldwerter Vorteil) abzurechnen.

Die Zinersparnis ermittelt sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem marktüblichen Zins und dem Zins, den der Arbeitnehmer zu zahlen hat. Maßgeblich ist für die gesamte Vertragslaufzeit der Zinssatz bei Vertragsabschluss.

In diesem Beispiel: 5% aus $60.000,00$ EUR = $3.000,00$ EUR jährlich bzw. $250,00$ EUR monatlich.

Monatlich sind also $250,00$ EUR als geldwerter Vorteil abzurechnen.