

LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN

29. Jahrgang 2014

Der Beratungsbrief für die Personalpraxis

In dieser Ausgabe lesen Sie:

Informationen aus Politik und Gesetzgebung

(121-2014) Änderungen im Lohnsteuerabzugsverfahren ab 01.01.2015 S. 1

Neues aus der Lohnsteuer

(122-2014) Muster für die Elektronische Lohnsteuerbescheinigung 2015 veröffentlicht S. 5

(123-2014) Parkplatzgestellung an eigene Mitarbeiter S. 6

(124-2014) Ehrenmitgliedschaft in einem Golfclub sind Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit S. 7

(125-2014) Betriebshaftpflichtversicherung angestellter Klinikärzte als geldwerter Vorteil S. 8

Aktuelles aus Politik und Gesetzgebung

(121-2014) Änderungen im Lohnsteuerabzugsverfahren ab 01.01.2015

? **Problem:**
Welche Änderungen im Lohnsteuerabzugsverfahren zum 01.01.2015 sind bereits vom Gesetzgeber beschlossen?

Hintergrund:

Bereits im Sommer wurde das Kroatienbegleitgesetz beschlossen, mit dem einige lohnsteuerliche Änderungen zum 01.01.2015 in Kraft treten. Am 10.10.2015 hat der Bundesrat zudem die Lohnsteuer-Änderungsrichtlinien für das Jahr 2015 verabschiedet.

Im Folgenden geben wir einen Überblick über die lohnsteuerlichen Änderungen zum 01.01.2015. Es wird dabei zwischen den gesetzlichen Änderungen und Anpassungen durch die Lohnsteuer-Änderungsrichtlinien 2015 unterschieden.

Gesetzliche Änderungen:

Kürzung von Verpflegungspauschalen

Der Gesetzgeber stellte klar, dass gezahlte Verpflegungspauschalen an den Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung auch gekürzt werden müssen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zugleich Mahlzeiten zur Verfügung stellt (§ 9 Abs. 4a Satz 12 EStG).

» Beispiel:

Der Arbeitnehmer hat seinen Lebensmittel-

Sie haben Fragen? Wir beantworten diese!

Sicherlich tauchen bei Ihnen aus Ihrer praktischen Arbeit im Bereich Lohnsteuer- oder Sozialversicherungsrecht Fragen auf, die bisher in unseren Lohnsteuer-Mitteilungen noch nicht beantwortet wurden. Schicken Sie uns diese bitte per E-Mail an redaktion@datakontext.com. Wir werden diese in einer der nächsten Ausgaben unter der Rubrik „Leserfragen“ beantworten.

alga-Regionaltagungen

Der Jahreswechsel 2014/2015 in der Entgeltabrechnung und Personalbetreuung

Der Gesetzgeber ist überaus aktiv!

Das RV-Leistungsverbesserungsgesetz, GKV-Finanzstruktur- und Qualitäts-Weiterentwicklungsgesetz, Pflegereformgesetz, Tarifautonomiestärkungsgesetz, Gesetz zur Stabilisierung des Künstler-sozialabgabengesetzes, Gesetz zur Anpassung des nationalen Steuerrechts an den Beitritt Kroatiens zur EU und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften, Lohnsteuer-Änderungsrichtlinien 2015, Reform des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes sind nur einige Beispiele. Für die Entgeltabrechnung und Personalbetreuung sind damit wieder viele Änderungen und zum Teil gravierende Neuregelungen verbunden.

Weitere Infos unter www.datakontext.com

Termine:

2-tägig:
03.11.-04.11.2014 Köln
26.11.-27.11.2014 Dresden
03.12.-04.12.2014 Bad Dürkheim

3-tägig mit parallelen Fachmodulen:
10.12.-12.12.2014 Berlin

punkt in M und wohnt dort mit der Familie. Seine erste Tätigkeitsstätte nimmt er zum 01.01.2015 in B auf, welches 500 km vom Wohnort entfernt liegt. In B übernachtet er zukünftig in einer Wohnung, die der Arbeitgeber erstattet. Gleichzeitig zahlt dieser für die ersten drei Monate (bis zum 31.03.2015) noch Pauschalen für den Verpflegungsmehraufwand und erstattet die Kosten für ein tägliches Mittagessen im Wert von 12 Euro.

Lösung:

Die Verpflegungspauschale (in Höhe von 24 Euro für jeden vollen Tag der Abwesenheit von M und 12 Euro für die Anreise- und Abreisetage nach B) muss um jeweils 9,60 Euro täglich gekürzt werden.

! Praxishinweis:

Es handelt sich hierbei lediglich um eine gesetzliche Klarstellung im Rahmen der doppelten Haushaltsführung. Die Kürzungsregel für Verpflegungspauschalen gilt bereits seit Inkrafttreten der Reisekostenreform zum 01.01.2014. Voraussetzung für die Kürzung ist immer, dass der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer während einer auswärtigen Tätigkeit eine Mahlzeit zur Verfügung stellt, die nicht mehr als 60 Euro wert ist und im Rahmen des Dienstverhältnisses abgerechnet wird. Der Kürzungsbetrag beträgt 20 Prozent von 24 Euro, also 4,80 Euro, für ein Frühstück und jeweils 40 Prozent von 24 Euro, also 9,60 Euro, für ein Mittag- oder Abendessen. Die Kürzung erfolgt durch den Abzug der Beträge von den Verpflegungspauschalen, die der Arbeitgeber steuerfrei an den Arbeitnehmer zahlen darf. Diese betragen seit 01.01.2014 12 Euro für eintägige Auswärtstätigkeiten von mehr als acht Stunden und für einen An- oder Abreisetag bei mehrtägigen Dienstreisen. 24 Euro dürfen erstattet werden, wenn der Arbeitnehmer 24 Stunden von seiner Wohnung oder der ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist. Bei der doppelten Haushaltsführung gelten über einen gesetzlichen Verweis ebenfalls die Sätze für die Verpflegungspauschalen für die ersten drei Monate.

Neuberechnung der Vorsorgepauschale

Im Rahmen des Lohnsteuerabzuges wird auch eine Vorsorgepauschale gemäß § 39b EStG für die Beiträge zur Kranken- und Rentenver-

sicherung berücksichtigt. Zum 01.01.2015 hat der Gesetzgeber beschlossen, dass die gesetzlichen Krankenversicherungen anstatt eines Zusatzbeitrages von 0,9 Prozent einen einkommensabhängigen Zusatzbeitrag erheben dürfen. Dieser Zusatzbeitrag soll ebenfalls in Form eines prozentualen Satzes von jeder Krankenkasse unterschiedlich festgelegt werden können. Steuerlich soll dieser Zusatzbeitrag durch die Vorsorgepauschale, die im maschinellen Lohnsteuerberechnungsprogramm eingearbeitet ist, bei der Berechnung der monatlichen Lohnsteuer automatisch berücksichtigt werden. Dies machte eine Änderung in § 39b Absatz 2 Satz 5 Nummer 3 Buchstabe b EStG erforderlich.

Änderungen im Lohnsteuerabzug bei ermäßig besteuerten Einkünften

Nach bisheriger Rechtslage ist im Lohnsteuerabzugsverfahren der Abzug des Versorgungsfreibetrags (§ 19 Abs. 2 EStG) und des Altersentlastungsbetrags (§ 24a EStG) ausgeschlossen, wenn die Tarifiermäßigung nach § 34 EStG auf Entschädigungen (Abfindungen) und Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten angewendet wird. Dies wurde als nicht sachgerecht angesehen, denn bei der Berechnung der Einkommensteuer werden die beiden Abzugsbeträge – soweit sie noch nicht anderweitig verbraucht wurden – ebenfalls auf ermäßigt zu steuernden Arbeitslohn berechnet und abgezogen. Mit der Änderung von § 39b Absatz 3 Satz 6 EStG wird nun ein Gleichklang zwischen Berechnung der Lohnsteuer und der Einkommensteuer hergestellt. Auch im Lohnsteuerabzugsverfahren dürfen zukünftig bei der ermäßigten Besteuerung von Abfindungen der Versorgungsfreibetrag und der Altersentlastungsbetrag, soweit dieser anwendbar ist, berücksichtigt werden. In den entsprechenden Programmablaufplänen zur Berechnung der Lohnsteuer, die vom BMF zur Verfügung gestellt werden, wird die Änderung berücksichtigt werden.

Im Ergebnis kann dadurch ein Lohnsteuerabzug vorgenommen werden, der dem voraussichtlichen Ergebnis in einer Veranlagung zur Einkommensteuer näher kommt. Höhere Nachzahlungen bzw. Erstattungen nach einer durchgeführten Veranlagung zur Einkommensteuer können so vermieden werden.

Jährliche Lohnsteueranmeldung

Mit der Anhebung der Minijobgrenzen von 400 Euro auf 450 Euro ist es notwendig geworden, die Grenzbeiträge für die jährliche Lohnsteueranmeldung ebenfalls anzuheben. Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten, die abweichend von der im Regelfall geltenden Pauschalabgabe von 30 Prozent vom monatlichen Arbeitsentgelt von 450 Euro die Lohnsteuer mit dem Pauschalsteuersatz von 20 Prozent erheben müssen, weil kein Pauschalbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung anfällt, haben den bisherigen Grenzbetrag von 1.000 Euro überschritten (20 Prozent von 450 Euro = 90 Euro × 12 Monate = 1.080 Euro). Ohne gesetzliche Änderung hätten diese Arbeitgeber eine vierteljährliche Lohnsteueranmeldung abgeben müssen. Zukünftig brauchen Arbeitgeber erst eine vierteljährliche Lohnsteueranmeldung abgeben, wenn die abzuführende Lohnsteuer im Jahr 1.080 Euro (bisher 1.000 Euro) übersteigt (§ 41a Abs. 2 Satz 2 EStG). Arbeitgeber von geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern müssen daher weiter nur eine jährliche Lohnsteueranmeldung abgeben.

Nachträgliche Änderung des Lohnsteuerabzuges

Der Arbeitgeber hat zukünftig die Möglichkeit, nachträglich die einzubehaltende und zu übernehmende Lohnsteuer nach der Übermittlung oder Ausschreibung der Lohnsteuerbescheinigung zu ändern (§ 41c Absatz 3 EStG). Nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (zuletzt im Urteil vom 13. November 2012, Aktenzeichen VI R 38/11, veröffentlicht im BStBl II 2013, S. 929) ist eine Änderung der Festsetzung der abzuführenden Lohnsteuer des Arbeitgebers bei bestehendem Vorbehalt der Nachprüfung auch nach Übermittlung oder Ausschreibung der Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers zulässig. Die Gesetzesänderung schafft für solche Änderungen Rechtssicherheit. Voraussetzung ist, dass sich der Arbeitnehmer ohne vertraglichen Anspruch und gegen den Willen des Arbeitgebers Beträge verschafft hat, die als Lohn zu behandeln sind. Der Arbeitgeber hat in diesem Fall die bereits übermittelte oder ausgestellte Lohnsteuerbescheinigung zu berichtigen und sie als geändert gekennzeichnet an die Finanz-

verwaltung zu übermitteln. Außerdem hat der Arbeitgeber seinen Antrag zu begründen. Bei allen anderen Fallgestaltungen ist eine Minderung der individuellen Lohnsteuer des Arbeitnehmers nicht zulässig.

Wesentliche Änderungen in den Lohnsteuerrichtlinien 2015:

Sämtliche Regelungen der Lohnsteuerrichtlinien zu Ehegatten und Ehen gelten entsprechend zukünftig auch für Lebenspartner und Lebenspartnerschaften.

Mahlzeiten im Rahmen von Auswärtstätigkeiten

Es wurde klargestellt, dass keine Steuerfreiheit für Mahlzeiten, die der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer im Rahmen einer Auswärtstätigkeit abgibt, besteht (R 3.13 Abs. 1). Diese Mahlzeiten sind regelmäßig steuerpflichtiger Sachlohn.

Jedoch gibt es für Mahlzeiten auf Auswärtstätigkeiten unter 60 Euro, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, die Verpflichtung, die Verpflegungspauschale zu kürzen, anstatt diese zu versteuern (§ 9 Abs. 4a EStG – wie oben erörtert). Eine Besteuerung der Mahlzeiten unterbleibt hier. Mahlzeiten über 60 Euro führen damit aber immer zu einem steuerpflichtigen geldwerten Vorteil.

Reinigungskosten für Berufskleidung

Die Finanzverwaltung stellt klar, dass für Reinigungskosten von typischer Berufskleidung (3 Nr. 31 Abs. 2) keine Steuerfreiheit besteht. Es handelt sich bei den Aufwendungen für die Reinigung nicht um Instandhaltungs- oder Instandsetzungskosten. Ebenso nicht steuerfrei ist demzufolge das sog. Wäschegeld, das Arbeitgeber den Arbeitnehmern zur Abgeltung der Reinigungskosten zahlen.

! Praxishinweis:

Die Anschaffung von typischer Berufskleidung durch den Arbeitgeber bleibt weiterhin steuerfrei. Zu der typischen Berufskleidung zählen z. B. Sicherheitsschuhe oder Schutanzüge oder Arbeitskittel, aber auch Einheitskleidung mit Firmenemblem, die typischerweise vom Arbeitnehmer nicht privat getragen wird.

Kindergartenzuschüsse

Nach der bisherigen Regelung sind Arbeitgeberzuschüsse zu den Aufwendungen der Betreuung (einschließlich Unterkunft und Verpflegung) von nicht schulpflichtigen Kindern steuerfrei. Ob ein Kind schulpflichtig ist, bestimmt sich nach dem jeweiligen landesrechtlichen Schulgesetz. Aus Vereinfachungsgründen brauchte der Arbeitgeber die Schulpflicht bei Kindern bisher nicht zu prüfen, die das 6. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder im laufenden Kalenderjahr das 6. Lebensjahr nach dem 30. Juni vollenden, es sei denn, sie sind vorzeitig eingeschult worden oder vollenden im laufenden Kalenderjahr das 6. Lebensjahr vor dem 1. Juli. In diesem Fall entfiel die Prüfung der Schulpflicht durch den Arbeitgeber aber nur in den Monaten Januar bis Juli des Jahres. Ein Nachweis über die noch nicht erfolgte Einschulung war regelmäßig erforderlich, wenn die Einschulung im September erfolgte.

Nunmehr wird in R 3.33 geregelt, dass der Zuschuss steuerfrei vom Arbeitgeber bis zur Einschulung des Kindes gezahlt werden kann. Damit wird auch der Tatsache Rechnung getragen, dass in einigen Bundesländern erst im September die Einschulung stattfindet.

! Praxishinweis:

Zuschüsse des Arbeitgebers zu Betreuungsaufwendungen von eingeschulerten Kindern bleiben wie bisher steuerpflichtig.

Durchlaufende Gelder

Mit den Lohnsteuer-Änderungsrichtlinien wird in R 3.50 Abs. 1 klargestellt, dass durchlaufende Gelder oder Auslagenersatz immer zusätzlich gezahlt werden, da sie ihrem Wesen nach keinen Arbeitslohn darstellen. Sie können daher auch keinen anderen Arbeitslohn ersetzen. Dies betrifft in der Praxis z. B. vom Arbeitnehmer gezahlte Bewirtungsaufwendungen für einen Geschäftspartner, die der Arbeitgeber im Nachhinein nach Vorlage des Beleges ersetzt.

Gutscheine als Sachlohn

Gutscheine stellen nunmehr auch nach den Lohnsteuerrichtlinien Sachlohn dar und können damit in die 44-Euro-Freigrenze einbezogen werden, soweit der Arbeitnehmer vom

Arbeitgeber keine Auszahlung in Barlohn verlangen kann (R 8.1 Abs. 1 Satz 7 wurde gestrichen). Die bisherige Regelung, dass ein Gutschein nur ein Sachbezug ist, wenn kein Betrag angegeben war, wurde gestrichen. Damit wurde die Rechtsprechung des BFH (Urteile vom 11.11.2010, BStBl. 2011 II, S. 383, 386 und 389) umgesetzt. Da die Urteile bereits im Bundessteuerblatt veröffentlicht waren, wandte die Praxis diese Rechtsprechung bereits an. Über die Lohnsteuerrichtlinien wird dies nunmehr auch klargestellt.

Zukunftssicherungsleistungen

Mit BMF-Schreiben vom 10.10.2013 (BStBl. I, S. 1301) stellte das BMF bereits klar, dass ab 01.01.2014 Beiträge des Arbeitgebers für sog. Zukunftssicherungsleistungen nicht als Sachlohn zu behandeln und damit nicht in die 44-Euro-Freigrenze einzubeziehen sind, sondern Barlohn darstellen. Hierunter fallen z. B. Beiträge des Arbeitgebers zu einer privaten Pflegezusatzversicherung und Krankentagegeldversicherung, Kranken- oder Zahnzusatzversicherungen zugunsten des Arbeitnehmers (R 8.1 Abs. 3 Satz 4). Mit der Richtlinienänderung wurde die Auffassung des BMF festigt.

Bewertung von Sachbezügen

In den Lohnsteuerrichtlinien wurde das bereits durch BMF-Schreiben geregelte Wahlrecht des Arbeitgebers bei der Bewertung von Sachbezügen (R 8.1 Abs. 2, 4, 5, 6 und 7) aufgenommen. Der Arbeitgeber kann den geldwerten Vorteil z. B. bei einer Gewährung von Rabatten an den Arbeitnehmer (z. B. in der Automobilindustrie oder bei der Herstellung bzw. dem Vertrieb von anderen Waren) wahlweise nach den allgemeinen Bewertungsvorschriften des § 8 Abs. 2 EStG (Marktpreis) ohne vierprozentigen Bewertungsabschlag und ohne Rabattpflichtbetrag oder mit diesen Abschlägen auf der Grundlage des Endpreises des Arbeitgebers am Abgabeort nach § 8 Abs. 3 EStG bewerten (BFH-Urteil vom 26.07.2012, BStBl. 2013 II, S. 402).

Der Arbeitgeber hat im Lohnsteuerabzugsverfahren das Wahlrecht, den geldwerten Vorteil nach der Rabattregelung (vierprozentiger Abschlag vom (in der Regel einfach zu ermittelnden) Preis am Abgabeort) zu berechnen. Er ist nicht verpflichtet, den (auf-

grund Internetrecherche bekannten) Marktwert ohne Abschlag anzuwenden. Dieser kann dann vom Arbeitnehmer bei seiner Einkommensteuerveranlagung angesetzt werden. Hierfür muss der Arbeitnehmer aber den im Lohnsteuerabzugsverfahren zu Grunde gelegten Endpreis am Abgabeort als auch den Marktpreis nachweisen. Dies kann z. B. durch eine formlose Mitteilung des Arbeitgebers sowie anhand eines Ausdrucks des günstigsten inländischen Angebots am Markt im Zuflusszeitpunkt geschehen.

» Beispiel:

Ein Küchen- und Haushaltsgerätehersteller verkauft seinem Arbeitnehmer im Januar Küchengeräte und im August Küchenmöbel zu einem Preis von je 4.000 Euro. Der durch Preisauszeichnung angegebene Endpreis beträgt jeweils 6.000 Euro. Das Unternehmen gewährt auf diese Produkte durchschnittlich zehn Prozent Rabatt.

Ein anderes Unternehmen bietet die Küchenmöbel in seiner Werbung für 4.000 Euro an. Der Arbeitgeber ermittelt die geldwerten Vorteile unter Anwendung der Rabattregelung. Der Arbeitnehmer beantragt bei seiner Einkommensteuerveranlagung, den geldwerten Vorteil nach den allgemeinen Bewertungsregeln anzusetzen, und legt einen Ausdruck des günstigsten Angebots vor.

Lösung Lohnsteuerabzugsverfahren

Endpreis im Sinne der Rabattregelung nach § 8 Abs. 3 EStG ist der am Ende von Kaufverhandlungen durchschnittlich angebotene Preis des Arbeitgebers am Abgabeort in Höhe von jeweils 5.400 Euro (6.000 Euro abzüglich durchschnittlichem Rabatt von 10 Prozent).

Geldwerter Vorteil für Küchengeräte: Endpreis 5.400 Euro, abzüglich Preisabschlag in Höhe von vier Prozent (216 Euro), verbleiben 5.184 Euro, abzüglich vom Arbeitnehmer bezahlten 4.000 Euro verbleibt ein geldwerter Vorteil von 1.184 Euro, abzüglich Rabattfreibetrag von 1.080 Euro verbleibt ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil von 104 Euro. Geldwerter Vorteil für Küchenmöbel: Endpreis 5.400 Euro, abzüglich Preisabschlag in Höhe von vier Prozent (216 Euro) verbleiben 5.184 Euro, abzüglich vom Arbeitnehmer be-

zahlten 4.000 Euro verbleibt ein geldwerter Vorteil von 1.184 Euro. Da der Rabattfreibetrag schon aufgebraucht wurde, verbleibt ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil von 1.184 Euro.

Lösung Einkommensteuer-Veranlagungsverfahren

Bei seiner Einkommensteuerveranlagung wird der Arbeitnehmer den geldwerten Vorteil aus dem Kauf der Küchenmöbel nach den allgemeinen Bewertungsregeln ermitteln. Endpreis nach den allgemeinen Bewertungsregeln des § 8 Abs. 2 EStG ist der nachgewiesene günstigste Marktpreis in Höhe von 4.000 Euro. Dieser Endpreis kann nicht durch weitere Abschläge vermindert werden, so dass sich nach Anrechnung des vom Arbeitnehmer gezahlten Betrags von 4.000 Euro an den Arbeitgeber ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil von 0 Euro ergibt (gegenüber 1.184 Euro im Lohnsteuerabzugsverfahren). Das Finanzamt vermindert den zu versteuernden Bruttoarbeitslohn um die Differenz von 1.184 Euro. Für die Küchengeräte erfolgt keine Korrektur, da hier für den Arbeitnehmer der Rabattfreibetrag angewandt wurde.

Bewertung von Belohnungssessen

Die Lohnsteuer-Änderungsrichtlinien stellen klar, dass bei der Bewertung von Belohnungssessen kein Abschlag von vier Prozent auf den Rechnungsbetrag vorzunehmen ist (R 8.1 Abs. 8 Nr. 2). Die Besteuerung des Belohnungssessens ist anhand des tatsächlichen Wertes auf dem Rechnungsbeleg vorzunehmen. Ein Belohnungssessen an einen Arbeitnehmer ist grundsätzlich steuerpflichtiger Arbeitslohn. Gegebenenfalls ist die 44-Euro-Freigrenze nach § 8 Abs. 2 EStG anwendbar.

Freigrenze für Geschenke

Mit den Lohnsteuer-Änderungsrichtlinien ist die Freigrenze für Geschenke im Rahmen von Betriebsveranstaltungen und Verabschiedungen oder Jubiläen eines Arbeitnehmers von 40 Euro auf 60 Euro angehoben worden (R 19.3 Abs. 2 Nr. 3, R 19.5). Diese Zuwendungen sind weiterhin aber in die Freigrenze für Betriebsveranstaltungen oder Abschiedsfeiern von 110 Euro einzubeziehen, soweit die Geschenke auf diesen Veranstaltungen übergeben werden.

Keine Änderungen bei der Freigrenze für Betriebsveranstaltungen

Im Wesentlichen unverändert blieb in den Richtlinien die Regelung der Freigrenze in Höhe von 110 Euro zu den Betriebsveranstaltungen in R 19.5, obwohl der BFH im letzten Jahr der Verwaltungsauffassung zum Teil widersprochen hat. Wir berichteten in der Ausgabe der LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN im November 2013 über die Urteile.

Dennoch kann es zu einer Änderung bei der Behandlung von Betriebsveranstaltungen ab 01.01.2015 kommen. Der Gesetzgeber plant eine gesetzliche Regelung, die zum 01.01.2015 in Kraft treten soll. Geplant ist, dass die Freigrenze von 110 Euro auf 150 Euro angehoben wird. In die Freigrenze sollen alle Aufwendungen einfließen, die der Arbeitgeber für die Betriebsveranstaltung aufgewendet hat.

Eine Aufteilung nach nicht konsumierbaren Kosten bzw. Kosten des äußeren Rahmens (z. B. Raummiete) und konsumierbaren Aufwendungen (z. B. Kosten für einen Künstler oder Mahlzeiten und Getränke) soll nicht erfolgen. Das Gesetzgebungsverfahren hat gerade erst begonnen und soll voraussichtlich am 19.12.2014 abgeschlossen werden. Wir werden über Änderungen berichten.

Wird die gesetzliche Regelung der lohnsteuerlichen Behandlung der Betriebsveranstaltung in § 19 EStG beschlossen, so gilt diese vor der Lohnsteuerrichtlinie R 19.5. Diese findet nur noch Anwendung, soweit die gesetzliche Regelung dieser nicht widerspricht. Weiter anwendbar würde demnach die Regelung in R 19.5 Abs. 2 für Betriebsveranstaltungen von Organisations- und Betriebseinheiten bleiben.

! Praxishinweis:

Bisher regelte die Richtlinie in R 19.5 Abs. 5 Nummer 3, dass für Arbeitnehmer, die an einem anderen Ort als dem des Betriebs tätig sind, z. B. die Außendienstmitarbeiter eines Unternehmens, die Aufwendungen für die Fahrt zur Teilnahme an der Betriebsveranstaltung als Reisekosten zu behandeln und nicht in die 110-Euro-Freigrenze einzuberechnen

waren. Diese Aussage wurde in den Lohnsteuer-Änderungsrichtlinien gestrichen. Damit sind diese Reisekosten zukünftig in die Freigrenze des betreffenden Arbeitnehmers einzuberechnen. Abzuwarten bleibt hier das bereits angesprochene Gesetzgebungsverfahren.

Freigrenze für Aufmerksamkeiten

Mit den Lohnsteuer-Änderungsrichtlinien wurde ebenfalls die Freigrenze von Aufmerksamkeiten (Geschenken zu persönlichen Anlässen) an Arbeitnehmer von 40 Euro auf 60 Euro angehoben (R 19.6 Abs. 1). Persönliche Anlässe sind weiterhin z. B. der Geburtstag des Arbeitnehmers, die Hochzeit des Arbeitnehmers oder die Geburt eines Kindes.

! Praxishinweis:

Es können in einem Monat mehrere persönliche Anlässe vorliegen, zu denen der Arbeitnehmer dann jeweils eine Aufmerksamkeit erhalten kann.

Freigrenze für Arbeitsessen

Die Freigrenze für Arbeitsessen im außergewöhnlichen Arbeitseinsatz wurde ebenfalls

von 40 Euro auf 60 Euro je Arbeitnehmer angehoben (R 19.6 Abs. 2 Satz 2). Es bleibt dabei, dass für die steuerfreie Berücksichtigung ein außergewöhnlicher Arbeitseinsatz vorliegen muss. Dieser wird von der Finanzverwaltung angenommen, wenn der Arbeitnehmer z. B. außerhalb der üblichen Arbeitszeiten tätig wird und dem Arbeitnehmer hier eine Mahlzeit zur Verfügung gestellt wird.

Reisekosten

In den aktuellen Lohnsteuer-Änderungsrichtlinien wurden die sich mit steuerfreien Reisekosten an Arbeitnehmer befassenden Richtlinien an die Neuregelungen der Reisekostenreform zum 01.01.2014 angepasst. Überwiegend wurden Begriffe, wie „regelmäßige Arbeitsstätte“ durch „erste Tätigkeitsstätte“, ersetzt. Die neuen gesetzlichen Grundsätze sind umfassend im BMF-Schreiben vom 30.09.2013 (BStBl 2013 I, S. 1279) dargestellt und sollen demnächst noch einmal ergänzt werden (wir berichten nach Veröffentlichung). Den neuen Regelungen widersprechende alte Richtlinien wurden gestrichen.

Arbeitslohn von Dritten

In R 38.4 Abs. 2 Satz 1 wurde klargestellt, dass eine echte Lohnzahlung eines Dritten vorliegt, wenn ein Leiharbeiter z. B. geldwerte Vorteile auf Grund des Zugangs zu Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten des Entleihers erhält (§ 13b AÜG). Dies ist z. B. der Fall, wenn der Leiharbeiter beim Entleiher kostenfreie Mahlzeiten in der Kantine zur Verfügung gestellt bekommt.

! Praxishinweis:

Es laufen gerade weitere Gesetzgebungsverfahren, die lohnsteuerliche Änderungen zum 01.01.2015 beschließen könnten. Zum Beispiel sollen die Betriebsveranstaltungen im Zollkodexanpassungsgesetz, wie oben erörtert, neu geregelt werden. Hier ist aber der weitere Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens abzuwarten. Der Abschluss wird Mitte Dezember 2014 erwartet. Wir berichten über den weiteren Verlauf.

Aktuelles aus der Lohnsteuer (122-2014) Muster für die Elektronische Lohnsteuerbescheinigung 2015 veröffentlicht

? Problem:
Wie sieht die Elektronische Lohnsteuerbescheinigung für 2015 aus?

Hintergrund:

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, bis zum 28. Februar des Folgejahres eine elektronische Lohnsteuerbescheinigung an die Finanzverwaltung zu übermitteln (§ 41b Abs. 1 Satz 2 EStG). Dem Arbeitnehmer ist ein nach amtlich vorgeschriebenem Muster gefertigter Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung mit Angabe der steuerlichen Identifikationsnummer (IdNr.) auszuhändigen. Besitzt der Arbeitnehmer keine IdNr. oder wurde diese dem Arbeitnehmer nicht mitgeteilt hat, ist weiter die elektronische Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung mit der eTIN (= elektronische Transfer-Identifikations-Nummer) zulässig.

Die Datenübermittlung ist nach amtlich vorgeschriebenem Datensatz nach Maßgabe der

Steuerdaten-Übermittlungsverordnung authentifiziert vorzunehmen. Das für die Authentifizierung erforderliche Zertifikat muss einmalig im ElsterOnline-Portal beantragt werden und wird auch für die Übertragung der monatlichen Lohnsteueranmeldungen benötigt. Ohne Authentifizierung ist eine elektronische Übermittlung nicht mehr möglich.

Haben Arbeitgeber keine maschinelle Lohnabrechnung und beschäftigen sie ausschließlich Arbeitnehmer im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung in ihren Privathaushalten, so dürfen sie anstelle der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung eine entsprechende manuelle Lohnsteuerbescheinigung (Besondere Lohnsteuerbescheinigungen) erteilen.

Folgende Neuerungen auf der Lohnsteuerbescheinigung sind zu beachten:

Kennbuchstabe F

Der Kennbuchstabe F ist einzutragen, wenn eine steuerfreie Sammelbeförderung eines

Arbeitnehmers zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte erfolgt. Dies gilt neuerdings auch bei einer Sammelbeförderung für Fahrten zu einem vom Arbeitgeber bestimmten Sammelpunkt oder weiträumigen Arbeitsgebiet, da nach den Neuregelungen zum steuerlichen Reisekostenrecht für die Strecken der Sammelbeförderung grundsätzlich die Entfernungspauschale zum Ansatz kommt. Bei steuerfreier Sammelbeförderung entfällt der Werbungskostenansatz beim Arbeitnehmer. Aus diesem Grund benötigt die Finanzverwaltung den Großbuchstaben F.

Berufsständische Versorgung

Der Arbeitgeberanteil der Beiträge zu den gesetzlichen Rentenversicherungen und der Arbeitgeberzuschuss an berufsständische Versorgungseinrichtungen, die den gesetzlichen Rentenversicherungen vergleichbare Leistungen erbringen, ist getrennt unter Nummer 22 a) und b) des Ausdrucks auszuweisen, der entsprechende Arbeitnehmeranteil unter Nummer 23 a) und b). Überweist der Arbeitgeber die Beiträge unmittelbar an eine be-

rufsständische Versorgungseinrichtung (sog. Firmenzahler), ist der Arbeitgeberzuschuss unter Nummer 22 b) und der Arbeitnehmeranteil unter Nummer 23 b) zu bescheinigen. Überweist der Arbeitnehmer den gesamten Beitrag selbst an die berufsständische Versorgungseinrichtung (sog. Selbstzahler) und zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer hierfür einen zweckgebundenen Zuschuss, ist unter Nummer 22 b) der Zuschuss zu bescheinigen. Eine Eintragung unter Nummer 23 b) ist in diesen Fällen nicht vorzunehmen.

Verpflegung des Arbeitnehmers

Unter Nummer 20 des Ausdrucks sind weiterhin grundsätzlich die steuerfrei gezahlten Vergütungen für Verpflegung bei beruflich veranlassenen Auswärtstätigkeiten zu bescheinigen (Verpflegungsmehraufwand). Hier sind stets die gezahlten Beträge, also nach den

Neuregelungen des steuerlichen Reisekostenrechts die ggf. gekürzten Beträge, anzugeben. Es gilt aber weiterhin die Kulanzregelung, dass eine Bescheinigung dieser Beträge nicht zwingend erforderlich ist, wenn das Betriebsstättenfinanzamt eine Aufzeichnungserleichterung nach § 4 Lohnsteuerdurchführungsverordnung (LStDV) zugelassen hat.

Kennbuchstabe M

Aufgrund der Neuregelung des steuerlichen Reisekostenrechts muss ab 2014 der Großbuchstabe M im Lohnkonto aufgezeichnet und in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung bescheinigt werden, wenn dem Arbeitnehmer anlässlich oder während einer beruflichen Auswärtstätigkeit eine mit dem Sachbezugswert zu bewertende Mahlzeit zur Verfügung gestellt wurde. Hier gilt aber weiterhin die Übergangsregelung aus dem

BMF-Schreiben vom 30.09.2013 zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts. Danach gilt für Fälle mit getrennter Lohn- und Reisekostenabrechnung eine Übergangsregelung, nach der weder im Jahr 2014 noch im Jahr 2015 eine Bescheinigung des Großbuchstaben M zwingend erforderlich ist.

! Praxishinweis:

Die neue Bescheinigung ist für alle Arbeitslöhne ab 01.01.2015 anzuwenden. Für die Jahreslohnsteuerbescheinigung für das Jahr 2014 und die Übermittlung bis zum 28. Februar 2015 sind die Bescheinigungen nach dem Muster für 2014 zu verwenden, die mit BMF-Schreiben vom 28.08.2013 bekannt gegeben wurden.

(123-2014) Parkplatzgestaltung an eigene Mitarbeiter

? Problem:

Wie ist die steuerliche Behandlung, wenn ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern Parkplätze in einem eigens dafür angemieteten Parkhaus zur Verfügung stellt?

Die Entscheidung des Gerichts:

Mit Urteil vom 23.05.2014 hat das Finanzgericht Düsseldorf zum Aktenzeichen K 1723/13 U diese Frage vor allem auch aus umsatzsteuerlicher Sicht entschieden.

Sachverhalt:

Der Arbeitgeber stellte seinen Mitarbeitern in einem benachbarten Parkhaus angemietete Parkplätze zur Verfügung und zahlte für jeden Parkplatz an den Betreiber des Parkhauses 55,00 Euro pro Monat. Mit den Arbeitnehmern, die einen Parkplatz im Parkhaus nutzen wollten, wurde eine schriftliche Vereinbarung getroffen, in der vereinbart war, dass für die Parkraumnutzung 27,00 Euro pro Monat von dem auf Gehaltserhöhungen beruhenden Gehaltsteil abgezogen werden.

Anlässlich einer Lohnsteuer-Außenprüfung gelangte der Prüfer hinsichtlich der Parkraumüberlassung u. a. zu der Auffassung, dass die Zahlungen der Arbeitnehmer der Umsatzsteuer zu unterwerfen seien.

Das Finanzamt wertete den Bericht über die Lohnsteuer-Außenprüfung aus und erließ entsprechend geänderte Umsatzsteuerbescheide. Gleichzeitig hob das Finanzamt die Lohnsteuerhaftungsbescheide, mit denen das Finanzamt die Parkraumüberlassung lohnversteuert hatte, wieder auf.

Entscheidung:

Die Richter gaben dem Finanzamt Recht.

Die Beträge, die vereinbarungsgemäß für die Parkraumnutzung monatlich vom Gehalt der Arbeitnehmer einbehalten wurden, sind Entgelte für gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 1 UStG steuerbare Leistungen. Nur das Zurverfügungstellen von Parkplätzen auf dem Betriebsgelände ist eine „nicht steuerbare Leistung“.

Die Arbeitnehmer, denen ein Parkplatz zur Verfügung gestellt wurde, haben auch Zah-

lungen geleistet. Die Zahlungen erfolgten vereinbarungsgemäß in der Weise, dass der von den Arbeitnehmern zu entrichtende Betrag monatlich von dem auf Gehaltserhöhungen beruhenden Gehaltsteil abgezogen wurde. Die Arbeitnehmer haben, nach Ansicht der Richter, hierdurch nicht auf Lohn verzichtet. Vielmehr wurden die Beträge im verkürzten Zahlungsweg von den Arbeitnehmern entrichtet. Damit lag eine umsatzsteuerbare Leistung des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer vor.

! Praxishinweis:

Es liegt grds. kein lohnsteuerpflichtiger geldwerter Vorteil vor, wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern kostenfrei einen Parkplatz z. B. auf dem eigenen Betriebsgelände oder auch in einem angemieteten Parkhaus oder auf einem angemieteten Parkplatz zur Verfügung stellt.

(124-2014) Ehrenmitgliedschaft in einem Golfclub sind Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit

Problem:

Ist eine Ehrenmitgliedschaft in einem Golfclub unter Verzicht auf die Mitgliedsbeiträge an ein Vorstandsmitglied im Ruhestand steuerpflichtiger Arbeitslohn?

Die Entscheidung des Gerichts:

Der BFH hat sich mit dieser Frage im Urteil vom 17.07.2014, veröffentlicht am 08.10.2014, zum Aktenzeichen VI R 69/13 beschäftigt.

Sachverhalt:

Der Steuerpflichtige war als Vorstandsvorsitzender einer Bank tätig. Der Arbeitgeber war zunächst an einer GmbH als Minderheitsgesellschafter beteiligt, deren Gegenstand der Erwerb, die Errichtung und der Betrieb von Golfsportanlagen war. Die Vorstandsmitglieder und andere Führungskräfte erhielten eine Firmenspielberechtigung zum Preis von umgerechnet insgesamt 30.677,50 Euro (60.000 DM). Die Berechtigten konnten die Golfanlage des Golfclubs unentgeltlich nutzen. Lediglich die Zahlung von Club- und Verbandsbeiträgen an den Golfclub blieb. Die Gesellschafter der GmbH beschlossen, den firmenspielberechtigten Vorstandsmitgliedern der Bank nach ihrem Ausscheiden aus dem Vorstand eine Ehrenmitgliedschaft zu gewähren.

Später erwarb die Bank die gesamten Anteile der GmbH. Der Steuerpflichtige hatte auf Grund seiner Zugehörigkeit zum Vorstand eine Spielberechtigung erhalten, die nach dem Ausscheiden in eine Ehrenmitgliedschaft überging, in der keine Beiträge zu zahlen waren.

Das Finanzamt erfasste nach einer Lohnsteuer-Außenprüfung bei der Bank den Wert der Mitgliedschaft in dem Golfclub zwischen 2.050 Euro und 2.700 Euro jährlich als steuerpflichtigen geldwerten Vorteil und versteuerte diesen im Rahmen der Einkommensteuerfestsetzung beim Steuerpflichtigen.

Das Finanzgericht Köln gab dem Finanzamt Recht. Es ging davon aus, dass die Verleihung der Ehrenmitgliedschaft eine Leistung für die

(frühere) Tätigkeit als Vorstand der Bank und damit Arbeitslohn sei. Die Ehrenmitgliedschaft knüpfe nicht an individuelle Leistungen des Klägers gegenüber dem Golfclub an, sondern allein an dessen Tätigkeit für die Bank. Zudem habe der Arbeitgeber an der Verschaffung des Vorteils mitgewirkt.

Entscheidung:

Die Richter des BFH gaben zunächst dem ehemaligen Arbeitnehmer Recht und verwiesen den Sachverhalt zurück an das Finanzgericht.

Zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit nach § 19 EStG gehören neben Gehältern und Löhnen auch andere Bezüge und Vorteile, die für eine Beschäftigung im öffentlichen oder privaten Dienst gewährt werden. Hierzu zählen auch Vorteile aus früheren Dienstverhältnissen. Dabei spielt keine Rolle, ob ein Rechtsanspruch auf sie besteht.

Nach Auffassung der Richter ist nicht erforderlich, dass eine Gegenleistung für eine konkrete (einzelne) Dienstleistung des (ehemaligen) Arbeitnehmers gefordert wird. Eine Veranlassung durch das individuelle Dienstverhältnis ist vielmehr zu bejahen, wenn die Einnahmen dem Empfänger mit Rücksicht auf das ehemalige Dienstverhältnis zufließen. Sie müssen sich als Ertrag der nichtselbständigen Arbeit darstellen. Dies ist dann der Fall, wenn sich die Leistung des Arbeitgebers im weitesten Sinne als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen der individuellen (ehemaligen) Arbeitskraft des Arbeitnehmers erweist. Die Zuwendung muss einen Entlohnungscharakter (im Zweifel zum bisherigen Dienstverhältnis) aufweisen.

Dagegen liegt dann kein Arbeitslohn vor, wenn die Zuwendung wegen anderer Rechtsbeziehungen oder wegen sonstiger, nicht auf dem Dienstverhältnis beruhender Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gewährt wird. Dies ist auch der Fall, wenn die Zuwendung von Dritten erfolgt und der Dritte nur beabsichtigt, Kunden zu gewinnen oder zu binden.

Aus Sicht der Richter des BFH muss noch geprüft werden, ob die Gewährung der Ehrenmitgliedschaft eine Direktzuwendung der

Bank oder eine echte Drittzuwendung der GmbH sei. Hierfür muss weiter geprüft werden, ob die Ehrenmitgliedschaft bereits durch den Kauf der Firmenspielberechtigungen miterworben wurde und somit eine unmittelbare Leistung der Bank ist.

Eine Zuwendung der Bank an das ehemalige Vorstandsmitglied und keine Drittzuwendung liegt nach Ansicht der Richter auch dann vor, wenn die Ehrenmitgliedschaft den Vorstandsmitgliedern aus Gründen, die im Gesellschaftsverhältnis zur Bank liegen, zugewandt werden sollte.

Sollte eine echte Zuwendung eines Dritten vorliegen, muss weiter geprüft werden, ob die Ehrenmitgliedschaft aufgrund eigen(wirtschaftlich)er Interessen der GmbH, z. B. Gewinnen bzw. Binden des Mitglieds und von dessen Kontakten, gewährt wurde oder aber Lohn für die frühere Tätigkeit bei der Bank und daher Teil seines Ruhegehalts darstellen sollte.

Sollte das Finanzgericht feststellen, dass die Ehrenmitgliedschaft im Golfclub nicht von der Bank, sondern von der GmbH mit dem Ziel zugewandt worden war, die ehemaligen Vorstandsmitglieder sowie weitere damit verbundene Kontakte zu Werbezwecken an sich zu binden, sehen die Richter keinen steuerpflichtigen geldwerten Vorteil. Hier stehe dann das Interesse der GmbH, Kunden zu binden bzw. neu zu gewinnen, im Vordergrund.

! Praxishinweis:

Die Einräumung der kostenfreien Nutzung einer Golfanlage durch den Arbeitgeber ist grds. ein Sachbezug. In den Fällen, in denen ein Recht eingeräumt wird, eine Sach- oder Dienstleistung kostenfrei oder verbilligt in Anspruch zu nehmen, ist der Vorteil nicht bereits mit der Einräumung des Rechts, sondern erst mit der Ausübung zugeflossen. Das Urteil knüpft an die vergangenen Urteile des BFH an, indem er darauf abstellt, aus welchen Gründen ein Dritter einem (ehemaligen) Arbeitnehmer einen Vorteil verschafft. Nur wenn der Dritte die Zuwendung als Entlohnung erbringt, liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

(125-2014) Betriebshaftpflichtversicherung angestellter Klinikärzte als geldwerter Vorteil

? Problem:

Stellt die Mitversicherung angestellter Klinikärzte in der Betriebshaftpflichtversicherung einen geldwerten Vorteil dar, obwohl für diese Ärzte keine gesetzliche Pflicht zum Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung besteht?

Die Entscheidung des Gerichts:

Das Finanzgericht Schleswig-Holstein hat diese Frage mit Urteil vom 25.06.2014 zum Aktenzeichen 2 K 78/13 entschieden.

Sachverhalt:

Die Arbeitgeberin betreibt ein Krankenhaus und hat einen Rahmenvertrag für eine Haftpflichtversicherung abgeschlossen. Der Haftpflicht-Rahmenvertrag bezweckt, die mit dem Betrieb des Krankenhauses erwachsenen Haftungsrisiken abzufangen. Der gewährleisteteste Versicherungsschutz für angestellte Ärzte beschränkt sich hierbei auf das aus dem Anstellungsverhältnis erwachsene Haftungsrisiko. Es werden keine Beiträge für private Berufshaftpflichtversicherungen, die auf ihre angestellten Ärzte persönlich lauten, übernommen. Lohnsteuer wurde für die Beiträge zur Haftpflichtversicherung nicht abgeführt. Im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung stellte das Finanzamt einen steuerpflichtigen geldwerten Vorteil fest und nahm die Arbeitgeberin in Haftung für die nicht abgeführte Lohnsteuer.

Entscheidung:

Die Richter gaben der Arbeitgeberin Recht und stellten keinen geldwerten Vorteil fest.

Nach der Rechtsprechung des BFH aus dem Jahr 2007 ist die Übernahme der Prämie von Berufshaftpflichtversicherungen durch Ar-

beitgeber bei Rechtsanwälten steuerpflichtiger Arbeitslohn (Urteil vom 26.07.2007, Aktenzeichen VI R 64/06).

Die Mitversicherung der angestellten Klinikärzte in der Betriebshaftpflichtversicherung der Arbeitgeberin ist nach Auffassung der Richter hingegen kein geldwerter Vorteil. Die angestellten Klinikärzte benötigen für ihre nichtselbstständige Klinikätigkeit keine gesetzlich vorgeschriebene eigene gesetzliche Berufshaftpflichtversicherung.

Eine Vergleichbarkeit mit angestellten Rechtsanwälten ist nicht gegeben. Klinikärzte können mit Rechtsanwälten nicht verglichen werden. Denn Rechtsanwälte benötigen die Haftpflichtversicherung zwingend für die Zulassung. Dies ist bei Klinikärzten nicht der Fall. Bisher existiert keine gesetzliche Verpflichtung einer Berufshaftpflicht für angestellte Ärzte.

Die Arbeitgeberin verfolgte lediglich den Zweck, eigene Risiken aus dem Betrieb eines Krankenhauses abzudecken. Dieser Zweck steht hier im Vordergrund.

Nach Ansicht der Richter erweist sich der Vorteil der Mitversicherung lediglich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung.

! Praxishinweis:

Bei Rechtsanwälten wird die Berufshaftpflichtversicherung typischerweise im eigenen Interesse abgeschlossen. Daher besteht kein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers. Das Finanzgericht hat dennoch die Revision zugelassen, diese ist anhängig unter dem Aktenzeichen VI R 47/14 beim BFH.

Leser- und Abo-Service

LOHN+GEHALT
FamMagazin

HRperformance
entfesseln befähigen verändern

PersonalManager
HR International

RIDV
Recht der Datenverarbeitung

IT-SICHERHEIT
Fachmagazin für Informationssicherheit und Compliance

Service für:

- Zeitschrift abonnieren
- Zeitschrift reklamieren
- Adresse ändern

Anschrift:

Rhenus Medien Logistik GmbH & Co. KG
Justus-von-Liebig-Str. 1
86899 Landsberg am Lech
Montag – Freitag 08:00 – 17:00 Uhr

Ansprechpartner:

Jutta Müller
Telefon 08191/97000-641
Telefax 08191/97000-103
E-Mail aboservice@hjr-verlag.de

DATAKONTEXT

Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH
DATAKONTEXT · www.datakontext.com
Tel. 02234/98949-30 · Fax 02234/98949-32
bestellung@datakontext.com

Impressum

LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN
Beraterbrief für die Personalpraxis
29. Jahrgang 2014
Chefredaktion: Daniela Karbe-Geßler
(verantwortlich für den Inhalt)
Redaktion: Chiara Bauer (CvD)
redaktion@datakontext.com

Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH
DATAKONTEXT
www.datakontext.com
Augustinusstr. 9d · 50226 Frechen
Tel.: 02234/98949-30
Fax: 02234/98949-32

Bezugspreis: Jahresabo Euro 54,- zzgl. VK

Erscheinungsweise: 12 Ausgaben im Jahr
ISSN: 0931-5802

Alle Preise verstehen sich inkl. MwSt. Der Abonnementspreis wird im Voraus in Rechnung gestellt. Das Abonnement verlängert sich zu den jeweils gültigen Bedingungen um ein Jahr, wenn es nicht mit einer Frist von acht Wochen zum Ende des Bezugszeitraumes gekündigt wird.