

LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN

31. Jahrgang 2016

Der Beratungsbrief für die Personalpraxis

In dieser Ausgabe lesen Sie:

Aktuelles aus der Politik

- | | |
|---|-------------|
| (81-2016) Bundeskabinett beschließt Sozialversicherungsrechengrößen 2017 | S. 1 |
| (82-2016) Änderung des UV-Meldeverfahrens ab 2017 | S. 2 |
| (83-2016) Programmablaufpläne für die Lohnsteuer 2017 bekannt gegeben | S. 3 |
| (84-2016) Beitragssätze in der Sozialversicherung für das Jahr 2017 | S. 3 |
| (85-2016) Betriebsrentenstärkungsgesetz soll kommen und 2018 in Kraft treten | S. 3 |

Aktuelles zur Lohnsteuer

- | | |
|--|-------------|
| (86-2016) Lohnsteuerliche Änderungen zum 01.01.2017 | S. 4 |
| (87-2016) Lohnsteuer-Ermäßigung für 2017 jetzt beantragen | S. 5 |
| (88-2016) Erhöhungsbetrag bei Alleinerziehenden mit mehreren Kindern | S. 5 |
| (89-2016) Wahlrecht zur Pauschalversteuerung von Sachzuwendungen an Dritte und an Arbeitnehmer | S. 6 |
| (90-2016) Zufluss von Arbeitslohn bei Zeitwertkonten für einen Fremdgeschäftsführer | S. 6 |
| (91-2016) Übernahme von Fortbildungskosten führt nicht zu Arbeitslohn | S. 7 |
| (92-2016) Übernahme einer Pensionszusage gegen Ablösungszahlung stellt keinen Zufluss von Arbeitslohn dar | S. 7 |

Aktuelles aus der Gesetzgebung (81-2016) Bundeskabinett beschließt Sozialversicherungsrechengrößen 2017

Die Bundesregierung hat am 12.10.2016 die Verordnung über die Sozialversicherungsrechengrößen 2017 beschlossen.

Mit der Verordnung über die Sozialversicherungsrechengrößen 2017 werden die maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung gemäß der Einkommensentwicklung im vergangenen Jahr (2015) turnusgemäß angepasst

Die Bezugsgröße erhöht sich auf 2.975 Euro/Monat (2016: 2.905 Euro/Monat). Die Bezugsgröße (Ost) steigt auf 2.660 Euro/Monat (2016: 2.520 Euro/Monat). Die Bezugsgröße hat für viele Werte in der Sozialversicherung Bedeutung. So gilt sie unter anderem für die Festsetzung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlagen für freiwillige Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung und für die Beitragsberechnung von versicherungspflichtigen Selbständigen in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung steigt auf 6.350 Euro/Monat (2016: 6.200 Euro/Monat) und die Beitragsbemessungsgrenze (Ost) auf 5.700 Euro/Monat (2016: 5.400 Euro/Monat).

Die bundesweit einheitliche Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung (Jahresarbeitsentgeltgrenze)

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-Competence Center Jahreswechsel 2016/2017 im Überblick

Leitfaden für die Entgeltabrechnung

alga-Competence Center
7. überarbeitete Auflage 2016
48 Seiten – Softcover – 28,0 x 21,0 cm
ISBN 978-3-89577-776-9



Weitere Infos unter www.datakontext.com

steigt auf 57.600 Euro (2016: 56.250 Euro). Die ebenfalls bundesweit einheitliche Beitragsbemessungsgrenze für das Jahr 2017 in der gesetzlichen Krankenversicherung beträgt 52.200 Euro jährlich (2016: 50.850 Euro) bzw. 4.350 Euro monatlich (2016: 4.237,50 Euro/Monat).

Rechengrößen der Sozialversicherung 2017

	West		Ost	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze: allgemeine Rentenversicherung	6.350 €	76.200 €	5.700 €	68.400 €
Beitragsbemessungsgrenze: knappschaftliche Rentenversicherung	7.850 €	94.200 €	7.000 €	84.000 €
Beitragsbemessungsgrenze: Arbeitslosenversicherung	6.350 €	76.200 €	5.700 €	68.400 €
Versicherungspflichtgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	4.800 €	57.600 €	4.800 €	57.600 €
Beitragsbemessungsgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	4.350 €	52.200 €	4.350 €	52.200 €
Bezugsgröße in der Sozialversicherung vorläufiges Durchschnittsentgelt/Jahr in der Rentenversicherung	2.975 €	35.700 €	2.660 €	31.920 €
		37.103 €		

(82-2016) Änderung des UV-Meldeverfahrens ab 2017

Ab dem 01.01.2017 wird das bisherige Lohnnachweisverfahren der gesetzlichen Unfallversicherung durch den digitalen Lohnnachweis abgelöst.

Eine zweijährige Übergangsregelung soll sicherstellen, dass der Beitrag der Unternehmen auch in Zukunft korrekt berechnet wird.

Als Vorverfahren zur eigentlichen Lohnnachweismeldung ist ein sog. verpflichtender Stammdatenabgleich vorzunehmen. Dieser kann ab dem 01.12.2016 durchgeführt werden.

Der Abruf muss aktiv durch den Nutzer angestoßen werden. Der automatisierte Abgleich stellt sicher, dass nur Meldungen mit korrekter Mitgliedsnummer und den im betreffenden Meldejahr veranlagten Gefahraristellen an die Unfallversicherungsträger übermittelt werden.

Folgende Zugangsdaten sind für den Stammdatenabgleich erforderlich:

- Betriebsnummer des Unfallversicherungsträgers (BBNR-UV)
- Mitgliedsnummer
- PIN (neu eingeführt)

! Praxishinweis:

Die Zugangsdaten (einschließlich der neu eingeführten PIN) bekommen die Unternehmen ab November 2016 schriftlich von der zuständigen Berufsgenossenschaft mitgeteilt. Steuerberater, die für ihre Mandanten die Meldungen zur Sozialversicherung durchführen, müssen sich diese Zugangsdaten von ihren Mandanten aushändigen lassen.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV) weist darauf hin, dass der Lohnnachweis für das Beitragsjahr 2016 erstmals bis zum 16.02.2017 auf dem neuen digitalen Weg übermittelt werden muss.

Die Meldung nach dem UV-Meldeverfahren entfällt, sofern kein Personal – auch keine Aushilfen – beschäftigt wird.

Für die Beitragsjahre 2016 und 2017 muss parallel zum digitalen Lohnnachweis auch weiterhin der bisher bekannte Lohnnachweis im Online-, Papier- oder Fax-Verfahren eingereicht werden.

Ab dem Beitragsjahr 2018, das heißt ab 01.01.2019, genügt die Übermittlung des digitalen Lohnnachweises über das neue UV-Meldeverfahren.

! Praxishinweis:

Weitere und detailliertere Informationen zum digitalen Lohnnachweis und zum neuen UV-Meldeverfahren stellt die DGUV über die Broschüre „Informationen und wichtige Termine zum UV-Meldeverfahren der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften“ und im Internet zur Verfügung.

(83-2016) Programmablaufpläne für die Lohnsteuer 2017 bekannt gegeben

Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder wurden die Programmablaufpläne für den Lohnsteuerabzug 2017 bekannt gemacht.

Die Programmablaufpläne berücksichtigen bereits die für 2017 vorgesehenen Anpassungen des Einkommensteuertarifs (ein-

schließlich Anhebung des Grundfreibetrags auf 8.820 Euro), der Zahlenwerte in § 39b Absatz 2 Satz 7 EStG und der Freibeträge für Kinder (Anhebung auf 3.678 Euro bzw. 7.356 Euro). Über die Anhebung der Beträge berichteten wir in der letzten Ausgabe der Lohnsteuer-Mitteilungen.

Treten diese Änderungen nicht am 01.01.2017 in Kraft, ermittelt der Arbeitgeber die Lohn-

steuer gleichwohl zutreffend auf Basis der mit diesem BMF-Schreiben bekannt gemachten Programmablaufpläne.

! Praxishinweis:

Zum weiteren Verfahren ergeht dann ein gesondertes BMF-Schreiben mit Anweisungen zur Korrektur des Lohnsteuerabzugs bis zu einem noch zu bestimmenden Zeitpunkt nach Bekanntmachung geänderter Programmablaufpläne.

(84-2016) Beitragssätze in der Sozialversicherung für das Jahr 2017

Die Beiträge in der Sozialversicherung bleiben im Jahr 2017 zum Teil stabil.

In der gesetzlichen Krankenversicherung beträgt der ermäßigte Beitragssatz (§ 243 SGBV)

weiterhin 14,0 Prozent.

Der Beitragssatz in der sozialen Pflegeversicherung steigt auf 2,55 Prozent (2016: 2,35 Prozent).

In der allgemeinen Rentenversicherung beträgt der Beitragssatz weiterhin 18,7 Prozent.

(85-2016) Betriebsrentenstärkungsgesetz soll kommen und 2018 in Kraft treten

Das Bundesministerium für Finanzen hat zusammen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Gesetzentwurf zur Förderung und Stärkung der betrieblichen Altersversorgung vorgelegt, der sich seit Anfang November in der Ressortabstimmung befindet. Das Gesetz soll 2018 in Kraft treten. Betriebsrenten sollen vor allem bei Geringverdienern und in kleineren Betrieben weiter verbreitet werden.

Die vorgesehenen Regelungen im Überblick:

Förderung von Geringverdienern:

Der Staat fördert laut Entwurf Betriebsrenten bei Einkommen von bis zu 2.000 Euro im Monat mit einem neuen Modell. Arbeitgeber bekommen 30 Prozent von jährlichen Beiträgen von 240 bis 480 Euro zurückerstattet. Die Höhe beläuft sich somit auf 72 bis 144 Euro im Jahr. Der entsprechende Betrag soll von der Lohnsteuer abgezogen werden.

Die Erstattung soll monatlich im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens erfolgen, wenn die betriebliche Altersvorsorge über eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung (externe Durchführungsweg) durchgeführt wird. Der bAV-Förder-

betrag soll neben der sonstigen geförderten betrieblichen Altersvorsorge gewährt werden. Eine Anrechnung auf ggf. gewährte Riester-Zulagen im Rahmen der privaten oder betrieblichen Altersvorsorge soll nicht erfolgen.

Steuerförderung:

Arbeitgeber sollen höhere Zahlungen für die Betriebsrente steuerfrei leisten können. Vorgesehen sind anstatt jetzt vier Prozent und 1.800 Euro zukünftig sieben Prozent von der Beitragsbemessungsgrenze. Nach jetzigem Stand werden aber wie bisher nur vier Prozent sozialversicherungsfrei bleiben.

Die Förderung nach § 40b EStG a. F. in Höhe von 1.752 Euro soll auf diesen Rahmen ggf. angerechnet werden. Die bisherige Unterscheidung zwischen Alt- und Neuzusagen soll insoweit entfallen

Riester-Rente:

Die Grundzulage für die Riester-Rente soll von 154 auf 165 Euro steigen.

Zielrente:

In Tarifverträgen sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren können, dass nur noch Beiträge zugesagt werden. Die Haftung der Arbeitgeber für Betriebsrenten entfällt dann. Zugleich kann vereinbart werden, dass

Versorgungseinrichtungen keine Garantien/Mindestleistungen mehr versprechen. Arbeitgeber müssen aber 15 Prozent des umgewandelten Entgelts als Zuschuss an die Pensionseinrichtung zahlen. Aufgefordert sind die Sozialpartner, im Tarifvertrag zusätzliche Zuschüsse der Arbeitgeber zur Absicherung der Zielrente vorzusehen. Die Zielrente soll das Unternehmensrisiko zum Angebot von Betriebsrenten in der Niedrigzinsphase mindern.

Reine Beitragszusage:

Den Sozialpartnern wird die Möglichkeit eröffnet, auf tariflicher Grundlage reine Beitragszusagen einzuführen. Entsprechend soll hierfür die bisher bestehende subsidiäre Einstandspflicht der Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG entfallen (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG-E). Um die Möglichkeit einer reinen Beitragszusage nutzen zu können, müssen allerdings – über eine tarifliche Grundlage hinaus – weitere Voraussetzungen erfüllt sein (§ 21 ff. BetrAVG-E):

1. Die betriebliche Altersvorsorge muss zwingend in einem externen Durchführungsweg (Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung) durchgeführt werden (§ 22 BetrAVG-E).
2. Die Einrichtungen, in denen die reine Bei-

- tragszusage durchgeführt wird, darf keine Mindest- bzw. Garantieleistungen vorsehen (§ 244b Abs. 1 Nr. 1 VAG-E).
- Die reine Beitragszusage darf nur als laufende Rentenleistung gewährt werden; Kapitalwahloptionen sind unzulässig (§ 22 Abs. 1 BetrAVG-E).
 - Anwartschaften aus der reinen Beitragszusage sind sofort unverfallbar (§ 22 Abs. 2 BetrAVG-E).
 - Die Arbeitgeber sind verpflichtet, im Falle der Entgeltumwandlung wenigstens 15 Prozent des umgewandelten, sozialversicherungsfreien Entgeltes als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterzuleiten (§ 23 Abs. 2 BetrAVG-E). Darüber hinaus „soll“ zur Absicherung der reinen Beitragszusage ein „Sicherungsbeitrag“ tarifvertraglich vereinbart werden (§ 23 Abs. 1 BetrAVG-E). Entsprechend der Begründung des Entwurfs muss dieser Sicherungsbeitrag allerdings nicht „zwingend“ vereinbart sein.

- Schließlich soll das BMAS im Verordnungsweg Anforderungen zur Verwendung der Beiträge festsetzen dürfen (§ 25 BetrAVG-E).

Optionsmodelle:

Den Sozialpartnern wird die Möglichkeit eingeräumt, auf tarifvertraglicher Grundlage Modelle der automatischen Entgeltumwandlung zu regeln, in denen die gesamte Belegschaft einbezogen werden darf (§ 20 BetrAVG-E).

Opt-out:

Ganze Belegschaften sollen in die betriebliche Altersvorsorge einbezogen werden können. Der Einzelne hat dann die Möglichkeit, sich dagegen zu entscheiden und „opt-out“ zu wählen.

Grundsicherung:

Wenn man selbst Betriebs- oder Riester-Renten aufgebaut hat, sollen 200 Euro nicht auf

die Grundsicherung angerechnet werden, wenn man im Alter Grundsicherung braucht.

Doppelverbeitragung:

Wollen Arbeitnehmer eine Riester-Förderung über das System der Betriebsrente bekommen, geht das nur über Entgeltbestandteile, die schon versteuert und mit Sozialbeiträgen belastet wurden. Wird die Riester-Rente später ausgezahlt, werden ein zweites Mal Beiträge fällig. Geprüft wird, ob diese sogenannte Doppelverbeitragung abgeschafft wird.

! Praxishinweis:

Die Neuregelungen sollen ab 01.01.2018 gelten. Es bleibt noch abzuwarten, welche Änderungen es im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens, welches im Jahr 2017 abgeschlossen wird, geben wird.

Aktuelles zur Lohnsteuer

(86-2016) Lohnsteuerliche Änderungen zum 01.01.2017

Zum Jahreswechsel gibt es keine großartigen Neuerungen im Bereich der Lohnsteuer, aber einige kleinere Änderungen werden dennoch zum 01.01.2017 in Kraft treten.

1. Verschiedenartige Bezüge:

In § 39e EStG regelt ein neuer Absatz 5a Näheres zum Lohnsteuereinbehalt bei verschiedenartigen Bezügen. Dies ist immer dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber sowohl Versorgungsbezüge (z. B. aufgrund einer Witwen- bzw. Witwerversorgung) und gleichzeitig noch Arbeitslohn aus dem aktiven Arbeitsverhältnis erhält. Die neue Gesetzesregelung lässt eine Anwendung der Steuerklasse VI für die Versorgungsbezüge ohne Abruf weiterer elektronischer Lohnsteuerabzugsmerkmale zu.

Verschiedenartige Bezüge sowie der Arbeitslohn des ersten Beschäftigungsverhältnisses sind nicht in einer Lohnsteuerbescheinigung zusammenzufassen. Rechnet der Arbeitgeber

nach dieser Vereinfachungsregelung ab, ist der Arbeitnehmer zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung verpflichtet.

2. Durchführung des betrieblichen Lohnsteuerjahresausgleichs:

Den Lohnsteuerjahresausgleich nach § 42b EStG konnten die Arbeitgeber bisher bis 31. März des Folgejahres durchführen. Aufgrund der Übermittlungsverpflichtung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigungen ist diese Frist auf den 28. Februar vorgezogen worden.

3. Lohnsteuer-Anmeldung 2017:

In der Lohnsteuer-Anmeldung für 2017 sind die neuen Zeilen 37 bis 38 zu beachten: „Über die Angaben in der Steueranmeldung hinaus sind weitere oder abweichende Angaben oder Sachverhalte zu berücksichtigen“. Ein Feld für die Eingabe von Freitext muss noch zur Verfügung gestellt werden.

4. Lohnsteuer-Anmeldungen:

Der Grenzbetrag für die Unterscheidung von vierteljährlicher oder jährlicher Anmeldung wird von 4.000 Euro auf 5.000 Euro erhöht.

5. Lohnsteuerpauschalierung nach § 40a Abs. 1 EStG:

Die Tageslohngrenze für geringfügig Beschäftigte wird von 68 Euro auf 72 Euro erhöht und somit an den fortgeschriebenen Mindestlohn angepasst.

6. Jahreslohnsteuerbescheinigung 2017:

Für 2017 gibt es kein neues Ausstellungsschreiben des BMF. Das Schreiben für die Lohnsteuerbescheinigung 2016 gilt weiter.

7. Förderung Elektromobilität:

Im § 3 Nr. 46 EStG wird das kostenlose Beladen von Elektrofahrzeuge der Arbeitnehmer an Stromtankstellen des Arbeitgebers steuerfrei gestellt. Dies gilt nur für Elektro- und Hybridfahrzeuge und nicht für E-Bikes.

In § 40 Abs. 2 Nr. 6 EStG wird eine zusätzliche Pauschalierung für Zuschüsse zu einer Stromtankstelle, die beim Arbeitnehmer installiert wird, eingeführt. Die Zuschüsse müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgen.

Die Regelungen gelten befristet bis 31.12.2020.

(87-2016) Lohnsteuer-Ermäßigung für 2017 jetzt beantragen

Das Lohnsteuer-Ermäßigungsverfahren für den Veranlagungszeitraum 2017 ist gestartet.

Seit Anfang Oktober läuft das Lohnsteuer-Ermäßigungsverfahren für das Jahr 2017.

Arbeitnehmer können sich einen individuellen Freibetrag eintragen lassen, der den Lohnsteuerabzug mindert und regelmäßig für zwei Jahre gültig ist. Dies ist zum Beispiel der Fall, weil der Arbeitnehmer hohe Werbungskosten (z. B. Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte) hat oder im Rahmen anderer Einkunftsarten Verluste hat.

Wird ein Steuerfreibetrag gewährt, muss für das Kalenderjahr 2017 eine Steuererklärung abgegeben werden.

Der Antrag für einen Steuerfreibetrag muss bis spätestens 30. November 2017 beim Finanzamt gestellt werden – danach kann eine Steuerermäßigung nur noch im Rahmen einer Einkommensteuererklärung berücksichtigt werden.

Die Berücksichtigung von Freibeträgen im Lohnsteuerabzugsverfahren 2017 setzt

grundsätzlich voraus, dass der Arbeitnehmer einen Lohnsteuer-Ermäßigungsantrag stellt. Dieser kann bisher noch nicht online gestellt werden. Nur die Vordrucke für den vereinfachten und normalen Lohnsteuer-Ermäßigungsantrag können im Internet abgerufen werden.

Für Behinderten- und Hinterbliebenen-Pauschbeträge ist eine Antragstellung nicht notwendig, weil sie bereits in der ELStAM-Datenbank gespeichert sind.

Seit 2016 können Arbeitnehmer die Freibeträge für einen Zeitraum von längstens zwei Kalenderjahren bei ihrem Wohnsitzfinanzamt beantragen. Wer bereits für 2016 einen Freibetrag beantragt hat und diesen auch für 2017 beantragt hat, muss keinen erneuten Antrag beim Finanzamt stellen.

Wer für das Jahr 2017 einen Lohnsteuer-Ermäßigungs Freibetrag beantragt, kann diesen auch für das Jahr 2018 beantragen. Dazu muss im Abschnitt A des „Antrags auf Lohnsteuer-Ermäßigung“ und Abschnitt B des „Vereinfachten Antrags auf Lohnsteuer-Ermäßigung“ im Ankreuzfeld „Ich beantrage, den Freibetrag bis zum 31.12.2018 zu berücksich-

tigen.“ ein Kreuz gesetzt werden.

Weiterhin ist es auch möglich, den Freibetrag nur für ein Jahr zu beantragen oder einen einmal beantragten Freibetrag später wieder zu ändern.

Die Eintragung eines Freibetrags im Lohnsteuer-Ermäßigungsverfahren hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung verpflichtet ist. Nur die Eintragung des Behindertenpauschbetrages und/oder des Hinterbliebenenpauschbetrages führt allein nicht zur Abgabepflicht einer Einkommensteuererklärung.

! Praxishinweis:

Der Freibetrag ist ein Jahresbetrag und wird auf die der Antragstellung folgenden Monate verteilt und in den ELStAM eingetragen. Sämtliche Änderungen an den Lohnsteuerabzugsmerkmalen sowie erstmals zu berücksichtigende Freibeträge werden in der ELStAM-Datenbank erfasst. Ein Ausdruck der ELStAM wird dem Arbeitnehmer vom Finanzamt nur auf ausdrücklichen Antrag ausgehändigt.

(88-2016) Erhöhungsbetrag bei Alleinerziehenden mit mehreren Kindern

Problem:
Müssen Alleinerziehende mit mehreren Kindern den Entlastungsbetrag beantragen?

Hintergrund:

Der Alleinerziehenden-Entlastungsbetrag für das erste Kind wird im Lohnsteuerabzugsverfahren grundsätzlich über die Steuerklasse II berücksichtigt. Alleinerziehende mit einem Kind, für das sie Anspruch auf Freibeträge oder Kindergeld haben, müssen hierfür kei-

nen separaten Antrag stellen. Erhöhungsbeträge für Alleinerziehende mit mehreren Kindern werden hingegen nur auf Lohnsteuer-Ermäßigungsantrag berücksichtigt. Eine maschinelle Berücksichtigung ist noch nicht möglich.

In Abschnitt B des „Antrags auf Lohnsteuer-Ermäßigung“ und Abschnitt C des „Vereinfachten Antrags auf Lohnsteuer-Ermäßigung“ besteht die Möglichkeit zur Beantragung eines Erhöhungsbetrags. Dieser kann auch für zwei Jahre beantragt werden, so dass im Vorjahr gestellte Anträge regelmäßig weitergelten.

! Praxishinweis:

Auch das Faktorverfahren für Ehepaare ist jährlich neu zu beantragen. Der Gesetzgeber hat zwar inzwischen die rechtliche Grundlage für eine zweijährige Gültigkeit der Steuerklassenwahl IV/IV nebst Faktorverfahren geschaffen. Der Start ist aber erneut verschoben worden. Die Steuerklassenkombination IV/IV mit Faktor gilt deshalb im Gegensatz zu den anderen Steuerklassen (zunächst weiterhin) nur für ein Kalenderjahr.

(89-2016) Wahlrecht zur Pauschalversteuerung von Sachzuwendungen an Dritte und an Arbeitnehmer

Problem:
Kann die Entscheidung zur Pauschalierung der Einkommensteuer nach § 37b EStG für Sachzuwendungen an Arbeitnehmer oder Dritte zurückgenommen werden?

Die Entscheidung des Gerichts:

Mit Urteil vom 15.06.2016 zum Aktenzeichen VI R 54/15, veröffentlicht am 26.10.2016, hat der BFH zum Wahlrecht der Pauschalierung der Einkommensteuer für Sachzuwendungen nach § 37b Abs. 1 und 2 EStG entschieden.

Sachverhalt:

Eine GmbH wandte Dritten (Nicht-Arbeitnehmern) 2008 Wein- und Blumenpräsente zu. Die Einkommensteuer für diese Sachzuwendungen erhob die GmbH mit der Lohnsteuer-Anmeldung Dezember 2008 pauschal nach § 37 Abs. 1 EStG. 2010 stellte das Finanzamt fest, dass die GmbH weitere Sachpräsente an Nicht-Arbeitnehmer erbracht und ferner VIP-Karten erworben hatte. Lohnsteuerliche Folgen zog sie hieraus nicht. Sie machte geltend, sie habe die auf die Arbeitnehmer entfallenden Kosten der VIP-Karten im eigenbetrieblichen Interesse getragen. Das Finanzamt forderte für 2008 pauschale Lohnsteuer nach, ohne bezüglich der VIP-Karten zwischen Zuwendungen an Dritte (Nicht-Arbeitnehmer; § 37b Abs. 1 EStG) und an Arbeitnehmer (§ 37b Abs. 2 EStG) zu unterscheiden. Dagegen erhob die GmbH Klage und war der Ansicht, die Entscheidung zur Pauschalierung widerrufen zu können. Das Finanzgericht gab der Klage statt. Die Richter urteilten die GmbH habe ihre Entscheidung zur Pauschalierung (spätestens) in der mündlichen Verhandlung zurückgenommen.

Dieser Auffassung stimmten auch die Richter des BFH zu.

Entscheidung:

Durch § 37b EStG wird der Zuwendende zum Steuerpflichtigen. Er kann die grundsätzlich beim Zuwendungsempfänger entstehende Einkommensteuer im Wege der Pauschalierung als eigene Steuer übernehmen.

Die Pauschalierungswahlrechte nach Abs. 1 (Dritte, Nicht-Arbeitnehmer) und Abs. 2 (Arbeitnehmer) können, nach Ansicht der Richter, unabhängig voneinander wahrgenommen werden.

Aus dieser Trennung ergibt sich lediglich, dass innerhalb des jeweiligen Pauschalierungskreises einheitlich – also jeweils einheitlich für sämtliche Zuwendungen an Nicht-Arbeitnehmer einerseits und sämtliche Zuwendungen an Arbeitnehmer andererseits – zu pauschalieren ist.

Die Pauschalierungsmöglichkeiten sind nach Auffassung der Richter für beide Fälle antragslos ausgestaltet und werden durch Abgabe der entsprechenden Lohnsteuer-Anmeldung ausgeübt. Nach Ansicht der Richter sind die Pauschalierungswahlrechte widerruflich. Das ergibt sich zum einen aus dem Gesetzeswortlaut. Denn Antrags- und Wahlrechte, die weder unwiderruflich ausgestaltet sind noch einer zeitlichen Begrenzung unterliegen, können anderweitig ausgeübt werden, solange der Steuerbescheid – hier die Lohnsteuer-Anmeldung Dezember 2008 – nicht bestandskräftig und die Feststellungsfrist noch nicht abgelaufen ist. Soweit die Gesetzesbegründung von der Unwiderruflichkeit des Wahlrechts ausgeht, hat dies im Gesetzeswortlaut

keinen Niederschlag gefunden, so die Richter. Der Widerruf führt dazu, dass die Zuwendungen rückwirkend in die Veranlagung der Zuwendungsempfänger als Einnahmen einzu beziehen sind.

Für den Widerruf genügt eine formlose Erklärung des Zuwendenden allerdings nicht, so die Richter. Der Widerruf muss durch Abgabe einer (ggf. auf „Null“ lautenden) Pauschalsteuer gegenüber dem Betriebsstätten-FA erklärt werden. Außerdem ist der Widerruf nur wirksam, wenn der Zuwendende die Zuwendungsempfänger davon unterrichtet, damit diese die entsprechenden Einnahmen für ihre Veranlagung nacherklären können.

Soweit die GmbH Sachzuwendungen (VIP-Karten) an ihre Arbeitnehmer geleistet hat, ist der Nachforderungsbescheid aufzuheben, so das Urteil der Richter. Denn insoweit hat die GmbH von dem Pauschalierungswahlrecht keinen Gebrauch gemacht und dementsprechend keine Pauschalsteueranmeldung abgegeben.

! Praxishinweis:

Nach § 37b EStG besteht ein Wahlrecht des Zuwendungsempfängers, die Einkommensteuer pauschal zu übernehmen. Das Wahlrecht kann für die Empfängergruppe der Arbeitnehmer (§ 37b Abs. 2 EStG) und für die Empfängergruppe der Dritten (§ 37b Abs. 1 EStG) getrennt und unabhängig voneinander ausgeübt werden. Zudem kann das ausgeübte Wahlrecht noch bis zur Bestandskraft, also spätestens in der mündlichen Verhandlung, widerrufen werden. Allerdings muss der Zuwendende seine Empfänger der Sachzuwendungen über den Widerruf informieren.

(90-2016) Zufluss von Arbeitslohn bei Zeitwertkonten für einen Fremdgeschäftsführer

Problem:
Führen Zeitwertkonten für einen Fremdgeschäftsführer zum Zufluss von Arbeitslohn?

Die Entscheidung des Gerichts:

Das Finanzgericht Köln hat mit Urteil vom 26.04.2016 zum Aktenzeichen 1 K 1191/12

diese Frage zugunsten des Fremdgeschäftsführers entschieden.

Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer ist als Fremdgeschäftsführer für eine GmbH tätig. Nach langjähriger Tätigkeit erweiterte die GmbH den mit dem Arbeitnehmer geschlossenen Dienstvertrag um eine Vereinbarung zur Ansammlung von Wertguthaben zur Finanzierung eines vorzeitigen

Ruhestands und richtete ein sogenanntes Zeitwertkonto ein. Zur Finanzierung der Gehaltszahlungen in der Freistellungsphase schloss die GmbH eine Rückdeckungsversicherung ab. Der Arbeitnehmer verzichtete auf Lohnbestandteile, die auf das Konto der Rückdeckungsversicherung eingezahlt wurden. Versicherungsnehmer und Bezugsberechtigter aus der Rückdeckungsversicherung war die GmbH. Die Einzahlungen auf das Wertguthaben wurden

steuerfrei behandelt. Im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung vertrat der Prüfer die Auffassung, dass die Zeitwertkonten des Geschäftsführers nicht mehr anerkannt werden können, da die Freistellung von der Arbeitsleistung bei fortbestehender Organstellung dem Aufgabenbild des Organs einer Kapitalgesellschaft widerspreche. Das Finanzamt setzte nachträglich Einkommensteuer fest.

Entscheidung:

Das Finanzgericht gab dem Arbeitgeber Recht. Nur zugeflossener Arbeitslohn unterliege der Einkommensteuer. Einnahmen und damit Arbeitslohn sind zugeflossen, wenn

und sobald der Steuerpflichtige wirtschaftlich darüber verfügen kann. Das ist regelmäßig bei Auszahlung in bar oder Gutschrift auf einem Bankkonto der Fall.

Einzahlungen auf einem Zeitwertkonto zugunsten eines Fremdg Geschäftsführers einer GmbH führen nicht zum Zufluss von Arbeitslohn, wenn die Beträge von der Gesellschaft in eine Rückdeckungsversicherung eingezahlt werden und der Geschäftsführer bis zur Freistellungsphase keinen Anspruch auf Auszahlung der Versicherungssumme hat.

In dem streitigen Zeitwertmodell fließt, nach Ansicht der Richter, dem Geschäftsführer mit den Wertgutschriften kein Arbeitslohn zu.

Versicherungsnehmer ist die GmbH. Gegenüber der Versicherung hat der Arbeitnehmer zunächst keinen Anspruch auf Auszahlung der Versicherungssumme. Er kann über die eingezahlten Beträge damit nicht wirtschaftlich verfügen.

! Praxishinweis:

Die Frage, ob Gutschriften auf Zeitwertkonten zu steuerpflichtigen Einnahmen führen, wurde bereits von mehreren Finanzgerichten entschieden. Der BFH hatte in seiner Rechtsprechung aber bislang keine Gelegenheit, zur konkreten Rechtsfrage zu entscheiden.

(91-2016) Übernahme von Fortbildungskosten führt nicht zu Arbeitslohn

? Problem:

Stellt die Übernahme von Fortbildungskosten Arbeitslohn dar?

Die Entscheidung des Gerichts:

Das Finanzgericht Münster hat diese Fragen mit Urteil vom 09.08.2016 zum Aktenzeichen 13 K 3218/13 L entschieden.

Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer betreibt ein Unternehmen für Schwer- und Spezialtransporte. Aufgrund gesetzlicher Bestimmungen sind die Fahrer verpflichtet, sich in bestimmten Zeitabständen weiterzubilden. Die Kosten für die vorgeschriebenen Maßnahmen übernahm der Arbeitgeber für seine bei ihm angestellten Fahrer, wozu er nach tarifvertraglichen Bestimmungen verpflichtet war. Der Arbeitgeber versteuerte die Kosten aufgrund der Kostenübernahme nicht, weil diese seiner Auffassung nach in seinem überwiegend eigenbetrieblichen Interesse liegen. Das Finanzamt sah dies anders und nahm steuerpflichtigen Arbeitslohn an und nahm

den Arbeitgeber für die entsprechenden Lohnsteuerbeträge in Haftung.

Entscheidung:

Die Richter des Finanzgerichts Münster gaben dem Arbeitgeber Recht. Sie entschieden, dass die Übernahme der Fortbildungskosten kein Arbeitslohn ist, weil der Arbeitgeber hieran ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse gehabt habe.

Zuwendungen im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers stellen grundsätzlich keinen Arbeitslohn dar.

Das überwiegend eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers kann angenommen werden, wenn die Zuwendungen in der Abwägung der Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber betriebliche Zwecke erfüllen und der Arbeitnehmer keine Belohnung erhält und die Zuwendung auch nicht als Belohnung auffasst.

Durch die Entsendung zu den entsprechenden Maßnahmen könne der Arbeitgeber

ber sicherstellen, dass seine Fahrer ihr Wissen über das verkehrsgerechte Verhalten in Gefahren- und Unfallsituationen, über das sichere Beladen der Fahrzeuge und über kraftstoffsparendes Fahren auffrischen und vertiefen. Die Weiterbildungen dienten nicht nur der Verbesserung der Sicherheit im Straßenverkehr, sondern auch der Sicherstellung des reibungslosen Ablaufs und der Funktionsfähigkeit des Betriebs.

Nach Ansicht der Richter spreche für das eigenbetriebliche Interesse schließlich auch die tarifvertragliche Pflicht zur Kostenübernahme.

! Praxishinweis:

Das überwiegend eigenbetriebliche Interesse erfordert in der Regel eine Abwägung der Interessen. Hierbei ist darauf abzustellen, dass das Interesse des Arbeitnehmers an der Zuwendung hinter dem Interesse des Arbeitgebers, z. B. auf Erfüllung von gesetzlichen Pflichten, zurücktritt.

(92-2016) Übernahme einer Pensionszusage gegen Ablösungszahlung stellt keinen Zufluss von Arbeitslohn dar

? Problem:

Führt die Übernahme einer Pensionszusage durch Zahlung eines Ablösebetrages zu einem Zufluss von Arbeitslohn?

Die Entscheidung des Gerichts:

Die Richter des Bundesfinanzhofes haben mit Urteil vom 18. August 2016 zum Aktenzeichen VI R 18/13 diese Frage entschieden.

Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer war Mehrheitsgesellschafter und alleiniger Geschäftsführer einer GmbH

(A-GmbH), die ihm in der Vergangenheit eine Pensionszusage erteilt hatte. Im Vorgriff auf die geplante Veräußerung seiner Geschäftsanteile gründete der Arbeitnehmer eine weitere GmbH (B-GmbH) mit ihm als alleinigen Gesellschafter und Geschäftsführer. Da der Erwerber der Geschäftsanteile die Pensionszusage des Arbeitnehmers nicht übernehmen wollte,

vereinbarte die B-GmbH mit der A-GmbH, alle Rechte und Pflichten aus der dem Arbeitnehmer gewährten Pensionszusage gegen Zahlung einer Vergütung zu übernehmen. Der Arbeitnehmer und Alleingesellschafter stimmte der Übertragung zu. Sowohl das Finanzamt als auch das Finanzgericht waren der Ansicht, dem versorgungsberechtigten Arbeitnehmer sei mit der Zahlung des Ablösungsbetrags von der A-GmbH an die B-GmbH Arbeitslohn zugeflossen.

Entscheidung:

Die Richter hingeben gaben dem Arbeitnehmer Recht.

Wechselt lediglich der Schuldner einer Pensionszusage gegen Zahlung eines Ablösungsbetrags, führt dies beim versorgungsberechtigten Arbeitnehmer nicht zum Zufluss von Arbeitslohn. Voraussetzung ist hierfür aller-

dings, dass dem Arbeitnehmer kein Wahlrecht zusteht, sich den Ablösungsbetrag alternativ an sich selbst auszahlen zu lassen.

Die Richter des BFH waren der Ansicht, dass die bloße Erteilung einer Pensionszusage nach ständiger Rechtsprechung noch nicht zum Zufluss von Arbeitslohn führe und sich im entschiedenen Fall durch die im Rahmen der Schuldübernahme gezahlte Ablöse hieran aus Sicht des Arbeitnehmers nichts geändert habe.

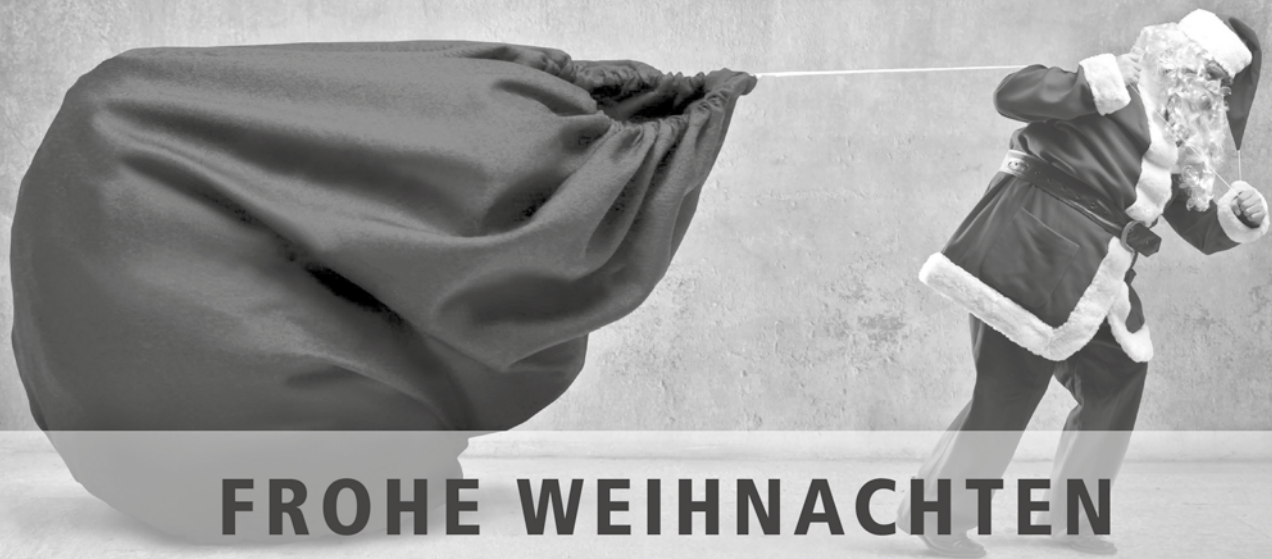
Durch die Zahlung der Ablöse habe die A-GmbH keinen Anspruch des Arbeitnehmers erfüllt, sondern einen solchen der B-GmbH. Lediglich der Schuldner der Verpflichtung aus der Pensionszusage habe gewechselt.

Mit der Zahlung des Ablösungsbetrags an den die Pensionsverpflichtung überneh-

menden Dritten werde der Anspruch des Arbeitnehmers auf die künftigen Pensionszahlungen wirtschaftlich nicht erfüllt, so dass es nicht zu einem Zufluss von Arbeitslohn komme.

! Praxishinweis:

Mit dieser Entscheidung grenzt sich der BFH von seinem Urteil v. 12.04.2007 zum Aktenzeichen VI R 6/02 ab. Dort hatten die Richter entschieden, dass die Ablösung einer vom Arbeitgeber erteilten Pensionszusage beim Arbeitnehmer zum Zufluss von Arbeitslohn führt, wenn der Ablösungsbetrag aufgrund eines dem Arbeitnehmer eingeräumten Wahlrechts auf dessen Verlangen zur Übernahme der Pensionsverpflichtung an einen Dritten gezahlt werde, da hierin eine vorzeitige Erfüllung des Anspruchs aus einer in der Vergangenheit erteilten Pensionszusage liege.



FROHE WEIHNACHTEN

und ein glückliches, erfolgreiches neues Jahr
wünscht Ihnen das DATAKONTEXT-Team!

Impressum

LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN
Beraterbrief für die Personalpraxis
31. Jahrgang 2016

Chefredaktion: Daniela Karbe-Geßler
(verantwortlich für den Inhalt)
Redaktion: Michael Dullau (CvD)
redaktion@datakontext.com

DATAKONTEXT GmbH
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

**Service für Zeitschriftenabonnements,
Reklamationen, Adressänderungen:**
Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH
Abonentenservice
Hultschiner Straße 8 | 81677 München

Ansprechpartnerin:

Jutta Müller

Telefon

089/2183-7110

Telefax

089/2183-7620

E-Mail

aboservice@hjr-verlag.de

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.