

# LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN

34. Jahrgang 2019

Der Beratungsbrief für die Personalpraxis

## In dieser Ausgabe lesen Sie:

### Aktuelles aus der Lohnsteuer

- |           |   |      |
|-----------|---|------|
| (10-2019) | Anwendung der Neuregelung bei der Dienstwagenbesteuerung im Arbeitnehmerbereich                   | S. 2 |
| (11-2019) | Steuerfreiheit der Überlassung von dienstlichen Fahrrädern zur privaten Nutzung ab 1. Januar 2019 | S. 2 |
| (12-2019) | Rabatte beim PKW-Kauf durch den Arbeitnehmer  | S. 3 |
| (13-2019) | Einkommensteuer-Pauschalierung von Aufwendungen für den äußeren Rahmen einer Veranstaltung        | S. 5 |
| (14-2019) | Fehler in elektronisch übermittelten Lohnsteuerdaten  | S. 6 |
| (15-2019) | Digitale Mindestlohndokumentation   | S. 8 |
| (16-2019) | Vergütung von Reisezeiten bei Auslandsentsendung  | S. 8 |

## Die Lohnsteuer-Mitteilungen werden digital!

Ab jetzt werden die Lohnsteuer-Mitteilungen ausschließlich in digitaler Form erscheinen. Sie werden Ihre Ausgaben deshalb nicht mehr in gedruckter Form auf dem Postweg erhalten, sondern monatlich online als ausdrückbares PDF.

Wenn Sie Fragen haben, so wenden Sie sich gerne an unsere Ansprechpartnerin Judith Todd:  
Telefon: 02234/98949-26 | E-Mail: todd@datakontext.com.

Anzeige

### Betriebliche Umsetzung Betriebsrentenstärkungsgesetz

13.03.2019 in Duisburg,  
10.00-17.00 Uhr, Tagungsgebühr 790,00 Euro zzgl. gesetzl. MwSt.

In diesem Seminar werden nicht nur die gesetzlichen Vorschriften vermittelt, sondern Sie erfahren auch, worauf Sie achten müssen und welche Möglichkeiten der Umsetzung bestehen. Außerdem erhalten Sie eine Checkliste und Prüfhilfe für die betriebliche Umsetzung.

#### Schwerpunkthemen:

- Arbeitgeberzuschuss wegen gesparter SV-Beiträge
- Anwendung des neuen § 100 EStG
- Änderungen im § 3 Nr. 63 EStG
- Auswirkungen auf § 40b EStG a. F.

Weitere Informationen auf [www.datakontext.com](http://www.datakontext.com).

## Aktuelles aus der Lohnsteuer

### (10-2019) Anwendung der Neuregelung bei der Dienstwagenbesteuerung im Arbeitnehmerbereich

#### Hintergrund:

Zum Jahreswechsel wurde eine neue steuerliche Bewertung der privaten Nutzung von Elektro- oder extern aufladbaren Hybridfahrzeugen mit 40 km Reichweite oder 50 g CO<sub>2</sub>-Ausstoß je km eingeführt.

Nach der Neuregelung des § 8 Abs. 2 in Verbindung mit § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 und 3 EStG ist der Bruttolistenneupreis für Fahrzeuge, die ab dem 01.01.2019 angeschafft wurden, zu halbieren.

Mit Schreiben an den Verband der Automobilindustrie e. V. (VDA) vom 18.12.2018 stellt das BMF klar, dass die Neuregelung (Halbierung Bruttolistenpreis) bei der Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs an Arbeitnehmer für alle vom Arbeitgeber erstmals nach dem 31. Dezember 2018 und vor dem 1. Januar 2022 zur privaten Nutzung überlassenen betrieblichen Elektrofahrzeuge und extern aufladbaren Hybridelektrofahrzeuge i. S. d. § 3 EmoG gilt.

### (11-2019) Steuerfreiheit der Überlassung von dienstlichen Fahrrädern zur privaten Nutzung ab 1. Januar 2019

#### Hintergrund:

Seit 1. Januar ist die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber gewährte private Nutzung eines betrieblichen Fahrrads, das kein Kraftfahrzeug im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 EStG ist, steuerfrei. Das heißt, die Bewertung und Versteuerung der geldwerten Vorteile für die Nutzung von dienstlichen Fahrrädern entfällt.

Die im neuen § 3 Nr. 37 EStG geregelte Steuerbefreiung des geldwerten Vorteils aus der Überlassung eines betrieblichen Fahrrads vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer honoriert das umweltfreundliche Engagement der Nutzer von Fahrrädern und deren Arbeitgeber, die die private Nutzung, die Nutzung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und für Familienheimfahrten für ihre Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt ermöglichen.

Dies ist ein weiterer Baustein zur Förderung der Elektromobilität und der umweltverträglichen Mobilität. Die Steuerbefreiung gilt sowohl für Elektrofahräder als auch für Fahrräder ohne Motorisierung.

Für die Steuerfreiheit ist unerheblich, wann der Arbeitgeber das Fahrrad gekauft bzw. geleast hat. Dies bedeutet, auch schon im Jahr 2018 angeschaffte Fahrräder fallen unter die Steuerfreiheit.

Grundsätzliche Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist aber, dass der Arbeitgeber das dienstliche Fahrrad zur privaten Nutzung an den Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt. Dies bedeutet wiederum, dass das Fahrrad nicht im Rahmen einer Gehaltsumwandlung gewährt werden darf.

In diesen Fällen kommt es nicht auf den Zeitpunkt an, zu dem der Arbeitgeber dieses Kraftfahrzeug angeschafft, hergestellt oder geleast hat.

Wurde das betriebliche Kraftfahrzeug vor dem 1. Januar 2019 vom Arbeitgeber bereits einem Arbeitnehmer zur privaten Nutzung überlassen, bleibt es bei einem Wechsel des Nutzungsberechtigten nach dem 31. Dezember 2018 für dieses Kraftfahrzeug bei den bisherigen Bewertungsregelungen und die Neuregelung ist nicht anzuwenden.

#### ! Praxishinweis:

Maßgeblich für die Anwendung der Neuregelung (Halbierung des Bruttolistenpreises) ist u. a. die erstmalige Überlassung des Kraftfahrzeuges zur privaten Nutzung an einen Arbeitnehmer. Diese erstmalige Überlassung muss nach dem 31.12.2018 erfolgt sein. Die Finanzverwaltung wird ggf. noch ein neues BMF-Schreiben zur steuerlichen Behandlung von Elektromobilität veröffentlichen. Wir informieren Sie darüber.

Bei einer Gehaltsumwandlung liegt gerade die Voraussetzung „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ nicht vor. In einem solchen Fall wird in einer gesonderten Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer das Bruttogehalt um einen Betrag gemindert. In der Regel ergibt sich der ermittelte Betrag aus der Leasingrate. Eine Gehaltsumwandlung ist nicht möglich, wenn es sich um Tariflöhne handelt.

#### » Beispiel für eine Gehaltsumwandlung

Der Arbeitgeber least bei der Bike-Leasinggesellschaft ein Fahrrad mit einem Verkaufswert von 3.000 Euro zu einer Leasingrate von 60 Euro monatlich zzgl. Umsatzsteuer. Der Arbeitgeber zahlt die Leasingrate und stellt das Fahrrad seinem Mitarbeiter A zur Verfügung, der dieses auch privat nutzen kann. Gleichzeitig wird eine Vereinbarung mit dem Mitarbeiter über eine Gehaltsumwandlung geschlossen. Vom bisherigen Monatsbrutto in Höhe von 4.000 Euro werden 60 Euro monatlich gemindert. Das steuer- und sozialversicherungspflichtige monatliche Brutto beträgt nur noch 3.940 Euro.

#### » Beispiel ohne Gehaltsumwandlung

Der Arbeitgeber least bei der Bike-Leasinggesellschaft ein Fahrrad mit einem Verkaufswert von 3.000 Euro zu einer Leasingrate von 60 Euro monatlich zzgl. Umsatzsteuer. Der Arbeitgeber zahlt die Leasingrate und stellt das Fahrrad seinem Mitarbeiter A zur Verfügung, der dieses auch privat nutzen kann. Es erfolgt keine Änderung des Bruttogehaltes des Arbeitnehmers. Dieses bleibt gleich.

#### Steuerliche Lösung ab 01.01.2019

##### Mit Gehaltsumwandlung

Es handelt sich um ein betriebliches Fahrrad. Der Arbeitgeber ist Lea-

singnehmer und damit wirtschaftlicher Eigentümer. Er trägt das Risiko für die Zahlung der Leasingrate an den Leasinggeber. Er muss die Verpflichtungen aus dem Leasingvertrag bis zum Laufzeitende einhalten. Es besteht **keine Steuerfreiheit** für die private Nutzung des dienstlichen Fahrrades. Das Fahrrad bzw. dessen private Nutzung wird nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt. Die Bewertung muss nach der bisherigen Regelung (ein Prozent von der unverbindlichen Preisempfehlung) stattfinden. Der zusätzliche steuer- und sozialversicherungspflichtige monatliche geldwerte Vorteil beträgt 30 Euro. Das gesamtsteuerpflichtige und -sozialversicherungspflichtige Brutto beträgt 3.970 Euro.

#### **Ohne Gehaltsumwandlung**

Es handelt sich um ein betriebliches Fahrrad. Der Arbeitgeber ist Leasingnehmer und damit wirtschaftlicher Eigentümer. Er trägt das Risiko für die Zahlung der Leasingrate an den Leasinggeber. Er muss die Verpflichtungen aus dem Leasingvertrag bis zum Laufzeitende einhalten. Es besteht **Steuerfreiheit** für die private Nutzung des dienstlichen Fahrrades. Das Fahrrad bzw. dessen private Nutzung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt. Das gesamtsteuerpflichtige und -sozialversicherungspflichtige Brutto wird nicht erhöht.

Auch Elektrofahrräder gelten als Fahrrad, wenn sie keine so große Batterieleistung ausweisen, dass sie verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzustufen sind. Es gelten die o. g. Regelungen.

Elektrofahrräder, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 Kilometer pro Stunde unterstützt und die damit versicherungspflichtig sind, gelten als Kraftfahrzeuge. In diesem Fall sind für die Bewertung dieses geldwerten Vorteils die Regelungen der Dienstwagenbesteuerung anzuwenden (§ 8 Abs. 2 Satz 2 bis 5 i. V. m. § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 EStG). Dies gilt auch für die Halbierung der Bemessungsgrundlage für Elektrofahrzeuge bei der Dienstwagenbesteuerung ab 01.01.2019, wenn das Fahrrad ab 01.01.2019 angeschafft oder erstmalig überlassen wurde.

Die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 37 EStG wird auf die Gewinnermittlung übertragen. Eine Entnahme für die private Nutzung eines betrieblichen Fahrrads, das verkehrsrechtlich kein Kraftfahrzeug ist, bleibt außer Ansatz.

Es erfolgt keine Anrechnung von steuerfreien Leistungen nach § 3 Nr. 37 EStG auf die Entfernungspauschale. Das heißt, Mitarbeiter können die Entfernungspauschale dennoch verkehrsmittelunabhängig mit 0,30 Euro je einfachen Kilometer geltend machen.

Im Interesse einer möglichst zeitnahen Anreizwirkung und unter Berücksichtigung des noch nicht absehbaren technischen Fortschritts wird die Steuerbefreiung zunächst bis 2021 befristet.

Für die Steuerfreiheit müssen also folgende Voraussetzungen gelten:

- betriebliches Fahrrad,
- Überlassung an Mitarbeiter,
- auch zur privaten Nutzung,
- zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn,
- ohne eine Gehaltsumwandlung,
- kein Elektrofahrrad, das als verkehrsrechtliches Kraftfahrzeug einzustufen ist.

#### **Verkauf des Fahrrades**

Entscheidet sich der Arbeitgeber nach einem gewissen Zeitraum, das Fahrrad an den Arbeitnehmer zu verkaufen, muss weiterhin der zum Zeitpunkt des Verkaufes geltende Marktwert ermittelt werden. Liegt der Kaufpreis an den Mitarbeiter darunter, so entsteht ein geldwerter Vorteil, der versteuert werden muss.

Die Finanzverwaltung wendet weiterhin die Regelung aus dem BMF-Schreiben vom 17.11.2017 an, wonach nach einer Leasingzeit von drei Jahren ein Marktwert von 40 Prozent des ursprünglichen Kaufpreises anzusetzen ist.

#### **! Praxishinweis:**

Die Steuerfreiheit für die private Nutzung von dienstlichen Rädern gilt nur, wenn das Fahrrad zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zur Verfügung gestellt wird. Sie gilt nicht im Rahmen einer Gehaltsumwandlung. Bei gewollter Nutzung der Steuerfreiheit muss ggf. geprüft werden, ob eine bestehende Gehaltsumwandlung aufgelöst werden kann.

### **(12-2019) Rabatte beim PKW-Kauf durch den Arbeitnehmer**

#### **Problem:**

**Handelt es sich um steuerpflichtige Rabatte, wenn ein Autohersteller den Arbeitnehmern eines verbundenen Unternehmens dieselben Rabatte beim Autokauf wie seinen eigenen Mitarbeitern (Werksangehörigenprogramm) gewährt?**

#### **Die Entscheidung des Gerichts:**

Das Finanzgericht Köln hat sich mit Urteil vom 11.10.2018 zum Ak-

tenzeichen 7 K 2053/17 mit dieser Frage befasst. Das Urteil finden Sie unter [www.datakontext.com/12-2019](http://www.datakontext.com/12-2019).

#### **Sachverhalt:**

*Der Arbeitnehmer (als Kläger) war bei einem Zulieferbetrieb eines Autoherstellers beschäftigt. Der Autobauer war mit 50 Prozent an dem Zulieferer beteiligt und nahm dessen Mitarbeiter in sein Rabattprogramm für Werksangehörige auf. Der Arbeitnehmer kaufte 2015 ein Neufahrzeug und erhielt dabei im Rahmen der Mitarbeiterkonditionen einen Preisvorteil, der ca. 1.700 Euro über dem üblichen Händlerabschlag lag.*

*Außerdem wurden ihm die Überführungskosten in Höhe von 700 Euro erlassen. Der Arbeitgeber versteuerte die Vorteile als Arbeitslohn. Dagegen wandte sich der Arbeitnehmer.*

## **Entscheidung:**

Das Finanzgericht gab dem Arbeitnehmer Recht.

Weder der PKW-Rabatt noch der Verzicht auf die Überführungskosten stellen Arbeitslohn dar.

Zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit gehören gemäß § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG – neben Gehältern und Löhnen – auch andere Bezüge und Vorteile, die für eine Beschäftigung im öffentlichen oder privaten Dienst gewährt werden, unabhängig davon, ob ein Rechtsanspruch auf sie besteht und ob es sich um laufende oder um einmalige Bezüge handelt (§ 19 Abs. 1 Satz 2 EStG).

Diese Bezüge oder Vorteile gelten dann als für eine Beschäftigung gewährt, wenn sie durch das individuelle Dienstverhältnis veranlasst sind (sog. Veranlassungsprinzip). Dafür ist es nicht erforderlich, dass ihnen eine Gegenleistung für eine konkrete (einzelne) Dienstleistung des Arbeitnehmers zugrunde liegt.

Eine Veranlassung durch das individuelle Dienstverhältnis ist vielmehr zu bejahen, wenn die Einnahmen dem Empfänger mit Rücksicht auf das Dienstverhältnis zufließen und sich als Ertrag der nichtselbständigen Arbeit darstellen, wenn sich die Leistung des Arbeitgebers also im weitesten Sinne als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen der individuellen Arbeitskraft des Arbeitnehmers erweist.

Daher werden Zuwendungen des Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer regelmäßig zu Arbeitslohn führen, es sei denn, der Arbeitgeber verfolgt ausnahmsweise ganz überwiegende eigenbetriebliche Interessen. Nach Ansicht der Richter hat der Autobauer die Rabatte im eigenwirtschaftlichen Verkaufsinteresse und nicht für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers gewährt.

Hingegen führen Zuwendungen eines Dritten, also nicht des Arbeitgebers, an den Arbeitnehmer nur im Ausnahmefall zu Arbeitslohn. Voraussetzung für die Annahme von Arbeitslohn ist auch hier der Veranlassungszusammenhang zwischen Vorteilsgewährung und Arbeitsleistung, folglich dass die Zuwendungen ein Entgelt „für“ Leistungen des Arbeitnehmers darstellen, die dieser im Rahmen des Dienstverhältnisses für seinen Arbeitgeber erbringt, erbracht hat oder erbringen soll.

Die Zuwendung des Dritten muss sich für den Arbeitnehmer als Frucht seiner Arbeit für den Arbeitgeber darstellen und im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen. Ein einfacher Kausalzusammenhang zwischen der Leistung des Dritten und dem Dienstverhältnis im Sinne einer „conditio sine qua non“ allein genügt für die Annahme von Arbeitslohn auch im Fall der Drittzuwendung nicht. Erforderlich ist vielmehr, dass der Dritte dem Arbeitnehmer die Vorteilsentlohnung für die dem Arbeitgeber gegenüber geleisteten Dienste final zuwendet.

Wird die Zuwendung wegen anderer Rechtsbeziehungen oder wegen sonstiger, nicht auf dem Dienstverhältnis beruhender Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gewährt, stellt sie keinen Arbeitslohn dar. Entsprechendes gilt, wenn die Zuwendung auf anderen Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Drittem gründet.

Verfolgt der Dritte bei der Vorteilsgewährung eigenwirtschaftliche Interessen, scheidet die Annahme von Arbeitslohn bereits aus.

Nach Ansicht der Richter sind die an den Arbeitnehmer auf der Grundlage des sog. „Werksangehörigenprogramms“ gewährten Preisvorteile im rein eigenwirtschaftlichen Interesse des Herstellers begründet. Dieser erschließt sich bei den Mitarbeitern der I-GmbH eine leicht zugängliche, unkomplizierte Kundengruppe, die der Marke X durch die Mitwirkung an der Getriebeherstellung bereits nahesteht.

Durch diese gezielt durch Marketingmaßnahmen anzusprechende Kundengruppe erhofft sich der Hersteller eine Vergrößerung seines Absatzmarktes an Endverbraucher und somit eine Steigerung seines Umsatzes. Die Richter sehen gerade in der Möglichkeit der breiten Streuung von erworbenen Neu- und Gebrauchtwagen im Verwandtenkreis ein entscheidendes Indiz für das eigenwirtschaftliche Interesse des Herstellers an den Verkäufen an Mitarbeiter der I-GmbH.

Schon aus den Vereinbarungen, nach denen die Mitarbeiter im Jahr bis zu vier Fahrzeuge für einen weiten Kreis von Angehörigen erwerben konnten, ergibt sich der vom Hersteller beschriebene Multiplikator-Effekt. Diese breiten Nutzungsmöglichkeiten zeugen davon, dass das Interesse bestand, seine Fahrzeuge einer möglichst großen Anzahl von Personen zu verkaufen.

Der Hersteller erschließt sich, so die Richter weiter, bei den Mitarbeitern des Zulieferbetriebes eine leicht zugängliche Kundengruppe, die er durch gezielte Marketingmaßnahmen anspricht, um damit seinen Umsatz zu steigern.

Eine Entlohnung des Arbeitnehmers für seine an seinen Arbeitgeber geleistete Arbeit können die Richter nicht erkennen. Es liegt weder ein abgekürzter Zahlungsweg vor noch sind die gewährten Preisvorteile final auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers gerichtet. Eine finale Entlohnung des Arbeitnehmers für seine geleistete Arbeit ist jedenfalls nicht zu sehen.

## **! Praxishinweis:**

Mit seinem Urteil stellt sich das FG Köln gegen den sog. „Rabatterlass“ des Bundesfinanzministeriums (BMF-Schreiben vom 20.01.2015, BStBl. I 2015, S. 143). Danach sollen Preisvorteile, die Arbeitnehmern von wirtschaftlich verbundenen Unternehmen eingeräumt werden, ebenso regelmäßig Arbeitslohn sein wie Vorteile, die einem eigenen Arbeitnehmer gewährt werden. Gegen das Urteil wurde Revision erhoben.

## (13-2019) Einkommensteuer-Pauschalierung von Aufwendungen für den äußeren Rahmen einer Veranstaltung

### ■ Problem:

**Sind auch Aufwendungen für den äußeren Rahmen einer Veranstaltung relevant für die Bemessungsgrundlage der Pauschalsteuer nach § 37b EStG?**

### Die Entscheidung des Gerichts:

Das Finanzgericht Münster hat in seinem Urteil vom 27.11.2018 zum Aktenzeichen 15 K 3383/17 L klargestellt, dass auch Aufwendungen, die den äußeren Rahmen einer Veranstaltung betreffen, in die Bemessungsgrundlage der pauschalierten Einkommensteuer nach § 37b EStG einzubeziehen sind. Das Urteil finden Sie unter [www.datakontext.com/13-2019](http://www.datakontext.com/13-2019).

### Sachverhalt:

*Die Arbeitgeberin veranstaltete eine Party, zu der sie sowohl eigene Arbeitnehmer als auch ausgewählte Arbeitnehmer verbundener Unternehmen einlud, die sich zuvor um die Umsetzung des von ihr ausgegebenen Jahresmottos bemüht hatten. Eine Versteuerung der Zuwendungen nahm sie zunächst nicht vor. Im Rahmen einer Lohnsteuerausprüfung stellte sie einen Antrag auf pauschalierte Versteuerung nach § 37b EStG, woraufhin das Finanzamt einen Nachforderungsbescheid erließ. In die Bemessungsgrundlage bezog es die Gesamtkosten der Veranstaltung ein. Hiergegen wandte die Arbeitgeberin ein, dass nur solche Zuwendungen zu berücksichtigen seien, die für die Empfänger einen marktgängigen Wert darstellten und bei diesen zu steuerpflichtigen Einkünften führten. Hierzu gehörten nicht die Aufwendungen für den äußeren Rahmen wie Anmietung der Veranstaltungshalle, Ausstattung, Dekoration, Technik, Garderobe, Bustransfer, Toilettencontainer und Werbemittel.*

### Entscheidung:

Das Finanzgericht Münster gab weitgehend dem Finanzamt Recht. Die Klage hatte allerdings im Hinblick auf die Aufwendungen für die Werbemittel Erfolg.

Nach § 37b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG können Steuerpflichtige die Einkommensteuer einheitlich für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten betrieblich veranlassten Zuwendungen, die zusätzlich zur ohnehin vereinbarten Leistung oder Gegenleistung erbracht werden und die nicht in Geld bestehen, mit einem Pauschsteuersatz von 30 Prozent erheben. Dies gilt gemäß § 37b Abs. 2 Satz 1 EStG auch für betrieblich veranlasste Zuwendungen an Arbeitnehmer des Steuerpflichtigen, soweit sie nicht in Geld bestehen und zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Die Anwendung des o. g. Pauschsteuersatzes scheidet gemäß § 37b Abs. 2 Satz 2 Hs. 1 EStG unter anderem dann aus, wenn ein Anwendungsfall von § 40 Abs. 2 EStG gegeben ist.

Die Pauschalierung der ESt nach § 37b EStG erfasst jedoch nur solche betrieblich veranlassten Zuwendungen, die beim Empfänger dem Grunde nach zu einkommensteuerbaren und einkommensteuerpflichtigen Einkünften führen. Denn § 37b EStG begründet keine

weitere eigenständige Einkunftsart und keinen sonstigen originären (Einkommen-)Steuertatbestand, sondern stellt lediglich eine besondere pauschalierende Erhebungsform der ESt zur Wahl. Das folgt aus dem Wortlaut des § 37b EStG sowie aus rechtssystematischen Gründen und aus der Einordnung des § 37b EStG in das Gesamtgefüge des EStG.

Die den Teilnehmern der Veranstaltung gewährten Leistungen stellen vorliegend bei diesen Arbeitslohn dar, so die Richter. Denn der Veranstaltung lag kein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse der Arbeitgeberin zugrunde. Die Möglichkeit der Teilnahme an der Veranstaltung stellte sich für die Teilnehmer nämlich nicht als bloßer Reflex ihrer nichtselbständigen Tätigkeit für die Arbeitgeberin bzw. die mit ihr verbundenen Unternehmen dar, sondern war gerade Belohnung ihrer besonderen Bemühungen um die Umsetzung des Jahresmottos.

Bemessungsgrundlage der pauschalen Einkommensteuer, die nach § 37b Abs. 3 Satz 1 EStG abgeltende Wirkung im Hinblick auf die Besteuerung der Zuwendungen beim Zuwendungsempfänger hat, sind nach § 37b Abs. 1 Satz 2 Hs. 1 EStG die Aufwendungen des Steuerpflichtigen einschließlich der Umsatzsteuer.

Nach Ansicht der Richter sind auch solche Aufwendungen, die den äußeren Rahmen einer Veranstaltung betreffen, in die Bemessungsgrundlage der pauschalierten Einkommensteuer nach § 37b EStG einzubeziehen. Dabei gehen die Richter davon aus, dass sich die von der Rechtsprechung des BFH für Zuwendungen anlässlich von Betriebsveranstaltungen entwickelten Grundsätze auf die Bemessungsgrundlage nach § 37b Abs. 1 Satz 2 EStG entsprechend übertragen lassen. In die Bemessungsgrundlage sind alle Aufwendungen einzubeziehen, die bei den Empfängern als Zuwendung angekommen sind. Da § 37b EStG den pauschalierten Steuerabzug auf Ebene des Zuwendenden zum Gegenstand hat, kann aus Sicht der Richter Bemessungsgrundlage des pauschalierten Steuerabzuges nur dasjenige sein, was auch auf Ebene des Empfängers als Steuerobjekt in Betracht kommt.

Würden Aufwendungen des Zuwendenden, die auf Ebene des Zuwendungsempfängers keine (steuerpflichtigen) Zuwendungen darstellen, in die Bemessungsgrundlage nach § 37b Abs. 1 Satz 2 EStG einfließen, würde dies eine über § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 7 EStG hinausgehende Erweiterung der sachlichen Steuerpflicht beinhalten und nicht lediglich eine besondere Erhebungsform der ESt darstellen.

Dieses Ergebnis widerspräche nach Auffassung der Richter auch der durch den Gesetzgeber in § 37b Abs. 3 Satz 1 EStG abgebildeten Korrespondenz der durch den Zuwendenden – mit Abgeltungswirkung – pauschal versteuerten Sachzuwendungen mit den insoweit bei der Ermittlung der Einkünfte außer Ansatz bleibenden Zuwendungen auf Ebene des Empfängers.

Nach Auffassung der Richter lassen sich daher die Grundsätze zum Wertansatz der durch Betriebsveranstaltungen gewährten Zuwendungen nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG auf die Ermittlung der Bemessungsgrundlage nach § 37b Abs. 1 Satz 2 EStG übertragen. Darüber hinaus ist für die Richter auch kein Grund ersichtlich, weshalb die für Betriebsveranstaltungen entwickelten Grundsätze nicht auch auf in-

haltsgleiche sonstige Veranstaltungen jedenfalls entsprechend anwendbar sein sollten.

Aus Sicht der Richter sind daher sämtliche streitgegenständliche Kosten, mit Ausnahme der Kosten für Werbemittel in die Bemessungsgrundlage nach § 37b Abs. 1 Satz 2 EStG einzubeziehen, da sie auf Seiten der Veranstaltungsteilnehmer zu einem geldwerten Vermögensvorteil geführt haben.

Aufwendungen für eine nicht marktgängigen Veranstaltung sind nach Auffassung der Richter keine Zuwendungen auf Ebene der Veranstaltungsteilnehmer. Diese Aufwendungen würden nicht in die steuerliche Bemessungsgrundlage einfließen.

Die Veranstaltung der Arbeitgeberin stellt jedoch, so die Richter, keine solch marktfremde Veranstaltung dar. Denn bei dieser Feier handelt es sich schon hinsichtlich der Veranstaltungsform um eine Veranstaltung marktgängiger Art, die nach allgemeiner Lebenserfahrung und Verkehrsauffassung nicht nur durch die Arbeitgeberin, sondern auch durch andere Anbieter, insbesondere Diskotheken, gegen Zahlung eines Eintritts- oder Ticketpreises und im Wettbewerb mit anderen Veranstaltern angeboten wird. Anders sei dies beispielsweise bei der Jubiläumsfeier eines Unternehmens.

Bei marktgängigen Produkten muss der Letztverbraucher grundsätzlich alle Aufwendungen tragen, welche der jeweilige Anbieter im Hinblick auf das Produkt tätigt und in den Verkaufspreis einkalkuliert. Deshalb ist der vorliegende Fall der eigenständigen Organisation einer marktgängigen Veranstaltung für Zwecke der Pauschalbesteuerung nach § 37b EStG – jedenfalls aus Sicht des Zuwendungsempfängers – nicht anders zu behandeln als der Fall des „Einkaufes“ einer Gesamtveranstaltung bzw. des Erwerbs eines Ticketkontingents für eine von einem externen Anbieter organisierte Veranstaltung mit darauffolgender Weitergabe der Karten an die eigenen Mitarbeiter und Mitarbeiter verbundener Unternehmen.

Ein anderer bzw. dritter Veranstalter oder Ticketanbieter würde die entstandenen Kosten, jedenfalls soweit sie nicht Aufwendungen für Werbemittel betreffen, in den Verkaufspreis für die Eintrittskarten zu einer vergleichbaren Veranstaltung einkalkulieren. Dies gilt allerdings nicht für die Kosten für Werbemittel, da diese typischerweise nicht auf Endkunden umgelegt werden und deshalb keinen geldwerten Vorteil hervorrufen können.

So fallen Kosten für den Vorhalt und den Betrieb sanitärer Anlagen und Garderoben, für die Anmietung und sowohl dekorative als auch technische Ausstattung von Veranstaltungsräumlichkeiten und für Mobiliar für einen jeden potenziellen Ausrichter einer Party an. Sie sind aus Sicht eines Teilnehmers Bestandteil der Bemessung des Eintrittspreises für eine derartige Veranstaltung.

Hinsichtlich der diese Positionen betreffenden Aufwendungen ist nicht ersichtlich, dass diese Aufwendungen der Veranstaltung eine das Firmenmotto der Arbeitgeberin unterstützende Prägung (und damit marktfremde Prägung) gegeben haben.

Aus diesem Grund haben sich die Teilnehmer der Veranstaltung die in einen potenziellen Eintrittspreis eines Drittanbieters einfließenden Kosten durch die Möglichkeit der kostenfreien Teilnahme an der streitgegenständlichen Veranstaltung erspart.

Hingegen stellt der Einsatz von Werbemitteln des Veranstalters aus Sicht des Veranstaltungsteilnehmers keinen geldwerten Vorteil und damit keine Zuwendung an ihn dar. Kosten der Eigenwerbung sind aus Sicht eines Veranstalters im Hinblick auf die eigene Einkommenserzielung getätigter Aufwand, der jedenfalls typischerweise nicht auf den Endkunden umgelegt wird, da er grundsätzlich nicht geeignet ist, bei diesem einen Vorteil hervorzurufen, welchen der Endkunde zu bezahlen bereit ist.

## (14-2019) Fehler in elektronisch übermittelten Lohnsteuerdaten

### ■ Problem:

**Welche Berichtigungs- und Änderungsmöglichkeiten bestehen, wenn die elektronisch übermittelten Lohnsteuerdaten fehlerhaft sind?**

### Die Entscheidung des Gerichts:

Das FG Hamburg hat zur Berichtigungs- oder Änderungsmöglichkeit für das Finanzamt bei Fehlern in elektronisch übermittelten Lohnsteuerdaten mit Gerichtsbescheid vom 04.10.2018 zum Aktenzeichen 3 K 69/18 entschieden.

Das Urteil finden Sie unter [www.datakontext.com/14-2019](http://www.datakontext.com/14-2019).

### Sachverhalt:

Der Pensionär bezog im Streitjahr Versorgungsbezüge. In den beiden ihm übersandten Lohnsteuerbescheinigungen waren ein Bruttoarbeitslohn von 29.221 Euro sowie von 9.740 Euro und hierin enthaltene

Versorgungsbezüge in identischer Höhe eingetragen. Bei den vom Arbeitgeber an das Finanzamt übermittelten Lohnsteuerdaten fehlte die Angabe der Versorgungsbezüge in Höhe von 9.740 Euro (Bruttoarbeitslohn insgesamt: 38.961 Euro, Versorgungsbezüge 29.221 Euro). In der persönlich beim Finanzamt abgegebenen Steuererklärung war in Anlage N ein Bruttoarbeitslohn von 38.961 Euro eingetragen. Die Zeile 11 „steuerbegünstigte Versorgungsbezüge, in Zeile 6 enthalten“ enthielt versehentlich keine Eintragung. Die Sachbearbeiterin des Finanzamtes überprüfte die ihr ausgehändigten Belege, hakte die einzelnen Positionen ab und gab die Belege anschließend zurück. Die ihr vom Pensionär vorgelegten Lohnsteuerbescheinigungen überprüfte sie wegen der elektronischen Datenübermittlung vor der Rückgabe nicht mehr. Der in der Eingangsstelle tätige Beamte ergänzte später die fehlende Angabe der Versorgungsbezüge in der Anlage N aufgrund der elektronisch übermittelten Daten um den Betrag 29.221 Euro. Im Einkommensteuerbescheid berücksichtigte das Finanzamt dann einen Bruttoarbeitslohn von 38.961 Euro, einen Freibetrag für Versorgungsbezüge, aber auch den Ar-

*beitnehmerpauschbetrag und den Altersentlastungsbetrag. Nachdem der Arbeitgeber die übermittelten Daten korrigiert und der Pensionär das Finanzamt entsprechend informiert hatte, änderte dieses den Einkommensteuerbescheid und ließ nun den Arbeitnehmerpauschbetrag und den Altersentlastungsbetrag unberücksichtigt. Dagegen wehrte sich der Pensionär.*

#### **Entscheidung:**

Die Richter gaben dem Pensionär Recht. Das Finanzamt durfte den ursprünglichen Bescheid nicht berichtigen.

Nach Ansicht der Richter kann der ursprüngliche Bescheid der Einkommensteuerfestsetzung weder wegen einer offenbaren Unrichtigkeit i. S. von § 129 AO noch gem. § 173 Abs. 1 Nr. 1 AO wegen nachträglichen Bekanntwerdens neuer Tatsachen geändert werden.

Nach § 129 Satz 1 AO kann die Finanzbehörde Schreibfehler, Rechenfehler und ähnliche offenbare Unrichtigkeiten, die beim Erlass eines Verwaltungsakts unterlaufen sind, jederzeit berichtigen. Solche offenbare Unrichtigkeiten sind insbesondere mechanische Versehen, beispielsweise Eingabe- oder Übertragungsfehler.

Dagegen zählen zu solchen offenbaren Unrichtigkeiten nicht Fehler bei der Auslegung oder Anwendung einer Rechtsnorm, eine unrichtige Tatsachenwürdigung oder die unzutreffende Annahme eines in Wirklichkeit nicht vorliegenden Sachverhalts.

Dabei ist § 129 AO schon dann nicht anwendbar, wenn auch nur die ernsthafte Möglichkeit besteht, dass die Nichtbeachtung einer feststehenden Tatsache in einer fehlerhaften Tatsachenwürdigung oder einem sonstigen sachverhaltsbezogenen Denk- oder Überlegungsfehler begründet ist oder auf mangelnder Sachverhaltsaufklärung beruht. Die Berichtigmöglichkeit nach § 129 AO setzt grundsätzlich voraus, dass der offenbare Fehler in der Sphäre der den Verwaltungsakt erlassenden Finanzbehörde entstanden ist. Da die Unrichtigkeit nicht aus dem Bescheid selbst erkennbar sein muss, ist die Vorschrift aber auch dann anwendbar, wenn das Finanzamt offenbar fehlerhafte Angaben des Steuerpflichtigen als eigene übernimmt.

Weil das Finanzamt den Fehler aus der Einkommensteuererklärung – keine Versorgungsbezüge – nicht mechanisch übernommen, sondern die fehlende Angabe durch eigene, allerdings unzutreffende Sachverhaltsermittlung in Form des Abgleichs der Erklärung mit den elektronischen Daten ergänzt hat, fehlt es an einer offenbaren Unrichtigkeit. Der Ansatz der Versorgungsbezüge in der zu geringen Höhe beruht nicht auf einem mechanischen Versehen der Mitarbeiter des Finanzamtes.

Die Voraussetzungen des § 173 Abs. 1 Nr. 1 AO sind ebenfalls nicht erfüllt.

Nach dieser Vorschrift sind Steuerbescheide aufzuheben oder zu ändern, soweit Tatsachen oder Beweismittel nachträglich bekannt werden, die zu einer höheren Steuer führen. Tatsache i. S. des § 173 Abs. 1 AO ist alles, was Merkmal oder Teilstück eines gesetzlichen Steuertatbestands sein kann, also Zustände, Vorgänge, Beziehungen und Eigen-

schaften materieller oder immaterieller Art. Die Höhe von Einkünften oder Einnahmen ist eine Tatsache in diesem Sinne.

Dass der vom Pensionär im Streitjahr bezogene Bruttoarbeitslohn in voller Höhe und nicht lediglich in Höhe von 29.221,11 Euro aus Versorgungsbezügen bestand, ist eine Tatsache. Diese Tatsache führt auch zu einer höheren Steuer.

Nachträglich bekannt geworden ist eine Tatsache, wenn sie das Finanzamt beim Erlass des geänderten Steuerbescheids noch nicht kannte. Zwar hat der Pensionär versehentlich die Eintragung zu den Versorgungsbezügen in der Anlage N zur Einkommensteuererklärung unterlassen, er hat aber der Erklärung die Lohnsteuerbescheinigung mit dem zutreffenden Betrag beigefügt.

Nach ständiger Rechtsprechung des BFH gilt der Inhalt der in der zuständigen Dienststelle geführten Steuerakten als bekannt, ohne dass es auf die individuelle Kenntnis des jeweiligen Bearbeiters ankommt. Bei Tatsachen, die sich nicht aus den Akten ergeben, ist hingegen die positive Kenntnis des zuständigen Bearbeiters erforderlich.

Die tatsächliche Höhe der Versorgungsbezüge des Klägers war dem Bearbeiter in der zuständigen Veranlagungsdienststelle des Beklagten nicht positiv bekannt und ergab sich auch nicht aus dem Inhalt der der Dienststelle vorliegenden Akten. Gleichwohl spricht einiges dafür, dass der Inhalt der ausgedruckten Lohnsteuerbescheinigungen als dem Bearbeiter bekannt gelten muss, weil sie vom Pensionär vorgelegt und ihm sogleich zurückgegeben wurden, ohne dass sie zum Aktenbestandteil gemacht worden wären, obwohl die Möglichkeit dazu bestand, und weil sich die zuständige Veranlagungsdienststelle dieses Verhalten der für die Annahme und Vorprüfung der Einkommensteuererklärungen zuständigen IAS zurechnen lassen muss. Im Ergebnis haben die Richter diese Frage allerdings offen gelassen.

Die Änderung eines Steuerbescheids zum Nachteil des Steuerpflichtigen nach § 173 Abs. 1 Nr. 1 AO kann nach den Grundsätzen von Treu und Glauben ausgeschlossen sein, wenn dem Finanzamt die nachträglich bekannt gewordene Tatsache bei ordnungsgemäßer Erfüllung seiner Ermittlungspflicht nicht verborgen geblieben wäre. Hierauf kann sich der Steuerpflichtige grundsätzlich aber nur dann berufen, wenn er seinerseits seine Mitwirkungspflicht in zumutbarer Weise erfüllt hat.

Haben es sowohl der Steuerpflichtige als auch das Finanzamt versäumt, den Sachverhalt aufzuklären, trifft in der Regel den Steuerpflichtigen die Verantwortung mit der Folge, dass der Steuerbescheid geändert werden kann. Demgegenüber scheidet in Fällen beiderseitiger Pflichtverletzungen eine Änderungsmöglichkeit aus, wenn der Verstoß des Finanzamtes deutlich überwiegt.

Im Streitfall liegen nach Ansicht der Richter beiderseitige Pflichtverstöße vor, doch überwiegt der Pflichtverstoß der Beklagten deutlich. Der Pensionär hat die Eintragung der im Bruttoarbeitslohn enthaltenen Versorgungsbezüge in die Anlage N der Einkommensteuererklärung zwar – offenbar versehentlich – unterlassen. Dieser Pflichtverstoß wiegt jedoch nicht schwer, weil der Pensionär der Bearbeiterin in

der IAS des Beklagten zusammen mit der Steuererklärung die Lohnsteuerbescheinigungen mit den zutreffenden Eintragungen vorgelegt hat, so dass die fahrlässig unterlassene Eintragung unschwer erkennbar gewesen wäre.

Der Pensionär hat nicht versäumt, den entscheidungserheblichen Sachverhalt aufzuklären, sondern dem Finanzamt inhaltlich zutref-

fende Bescheinigungen vorgelegt. Demgegenüber hat der Bearbeiter des Finanzamtes, der die Einkommensteuererklärung angenommen hat, die Lohnsteuerbescheinigung ungeprüft wieder ausgehändigt, weil das Finanzamt generell nur die elektronisch übermittelten Daten übernimmt. Vor diesem Hintergrund überwiegt der Pflichtverstoß des Finanzamtes und hindert nach Treu und Glauben eine Korrektur des Bescheides.

## (15-2019) Digitale Mindestlohndokumentation

### **Hintergrund:**

Die Dokumentation der geleisteten Arbeitszeit gemäß den Vorgaben des Mindestlohngesetzes ist nicht formgebunden und muss daher nicht auf digitalem Wege erfolgen. Das stellt die Bundesregierung in ihrer Antwort (BT-Drucks. 19/6686) auf eine Kleine Anfrage der FDP-Fraktion klar.

Wenn die Arbeitszeit nicht elektronisch erfasst werde, könne bei Kontrollen auch nicht auf elektronische Datensätze des Arbeitgebers zurückgegriffen werden. Auf die Prüfung durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) hätte es keine Auswirkungen, wenn die Arbeitszeit in Zukunft häufiger auf digitalem Weg dokumentiert würde, heißt es in der Antwort.

## (16-2019) Vergütung von Reisezeiten bei Auslandsentsendung

### **Problem:**

#### **Sind Reisezeiten bei einer Entsendung als Arbeitszeit zu vergüten?**

### **Die Entscheidung des Gerichts:**

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 17.10.2018 zum Aktenzeichen 5 AZR 553/17 diese Frage entschieden. Das Urteil finden Sie unter [www.datakontext.com/16-2019](http://www.datakontext.com/16-2019).

### **Sachverhalt:**

*Der Arbeitnehmer ist bei einem Bauunternehmen als technischer Mitarbeiter beschäftigt und arbeitsvertraglich verpflichtet, auf wechselnden Baustellen im In- und Ausland zu arbeiten. Vom 10.08.2015 bis zum 30.10.2015 war der Arbeitnehmer auf eine Baustelle nach China entsandt. Auf seinen Wunsch buchte der Arbeitgeber für die Hin- und Rückreise statt eines Direktflugs in der Economy Class einen Flug in der Business Class mit Zwischenstopp in Dubai. Für die vier Reisetage zahlte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung für jeweils acht Stunden, insgesamt 1.149,44 Euro brutto. Mit seiner Klage verlangt der Arbeitnehmer Vergütung für weitere 37 Stunden mit der Begründung, die gesamte Reisezeit von seiner Wohnung bis zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sei wie Arbeit zu vergüten.*

### **Entscheidung:**

Die Richter des Bundesarbeitsgerichtes entschieden, dass bei einer Entsendung des Arbeitnehmers vorübergehend ins Ausland die Reisen zur auswärtigen Arbeitsstelle und von dort zurück ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers erfolgen und deshalb in der Regel wie Arbeit zu vergüten sind.

Gibt der Arbeitgeber Reisemittel und -verlauf vor, ist diejenige Reisezeit erforderlich, die der Arbeitnehmer benötigt, um entsprechend diesen Vorgaben des Arbeitgebers das Reiseziel zu erreichen. Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Wahl von Reisemittel und/oder Reiseverlauf, ist der Arbeitnehmer aufgrund seiner Pflicht zur Rücksichtnahme im Rahmen des ihm Zumutbaren verpflichtet, das kostengünstigste Verkehrsmittel bzw. den kostengünstigsten Reiseverlauf zu wählen. Erforderlich ist somit grundsätzlich die Reisezeit, die bei einem Flug in der Economy Class anfällt. Neben den eigentlichen Beförderungszeiten gehört zur erforderlichen Reisezeit auch der mit der Beförderung zwingend einhergehende weitere Zeitaufwand. Bei Flugreisen sind das etwa die Wegezeiten zum und vom Flughafen sowie die Zeiten für Einchecken und Gepäckausgabe. Nicht zur erforderlichen Reisezeit zählt hingegen rein eigennütziger Zeitaufwand des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit der Reise. Dazu gehört z. B. das Kofferpacken und Duschen.

### Impressum

LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN  
Beraterbrief für die Personalpraxis  
34. Jahrgang 2019

**Chefredaktion:** Daniela Karbe-Geßler  
(verantwortlich für den Inhalt)

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

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.